

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK AL AMANAH DI KABUPATEN TANGERANG

Heri Setiyawan¹ Hairul Amri²

Program Studi Manajemen

STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

heri_setiyawan@stie-triguna.ac.id¹, hairul_amri@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

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

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

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

Keywords : Work Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

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

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

Menurut Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 dan pasal 1 disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang terjadi di SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang dapat dilihat dari berbagai cara yaitu dari segi jam masuk kelas, cara berpakaian guru di sekolah dan cara mengajar. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada salah satu guru yang bernama Ibnu Hajar bahwa SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang sudah menerapkan *system finger print* dalam mengabsen guru. Sehingga saat pertama kali datang ke sekolah dan saat pulang sekolah guru melakukan *finger print* untuk memastikan bahwa guru tersebut hadir untuk hari itu. Namun berdasarkan penjelasan dari Bapak Ibnu Hajar disela-sela jam istirahat guru bisa pulang sebentar untuk melakukan aktivitas yang tertunda apalagi lokasi sekolah juga tidak berjauhan dengan perumahan warga.

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

Tidak hanya dalam hal terlambat masuk kelas saja, ketidakdisiplinan guru terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan juga bisa ditemui dari cara mengajar guru dikelas, caranya menyampaikan materi dan salam pembukaan di awal. Salam pembuka ini sebenarnya bisa dikatakan penting tetapi juga tidak penting. Namun jika dilihat dari sopan santun sebaiknya dilakukan mengingat guru merupakan contoh bagi siswa disekolah. Dalam hal ini terdapat juga guru yang tidak mengucapkan salam ketika memulai pelajaran dikelas.

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

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

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

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

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

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

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

b. Bagi Institusi Pendidikan

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

DASAR TEORI

Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

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

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

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

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

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

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

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh sekolah..
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan guru dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada sekolah.
3. Disiplin progresif
Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

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

1. Para guru datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya
2. Berpakaian serta baik pada tempat pekerjaan

3. Mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
4. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara bekerja yang ditentukan
6. Mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat baik.

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

Indikator Disiplin Kerja

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

1. Taat pada aturan waktu
Dilihat dari jam masuk/kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku disekolah.
2. Taat pada peraturan sekolah
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat pada peraturan lainnya disekolah
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru dalam lingkungan sekolah. but tidak baik.

2.1.2 Kinerja

Pengertian Kinerja Guru

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

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

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

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

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

Indikator Kinerja Guru

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

1. Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan guru menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.
2. Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan guru tersebut dari uraian pekerjaannya.

-
3. Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
 4. Prestasi kerja : Kinerja seorang guru secara perorangan. Dimana komponen-komponen yang dinilai mendukung keberhasilan dalam proses belajar dan mengajar seperti cakap sesuai dengan bidang tugas yang berhubungan dan terampil dalam melaksanakan tugas.
 5. Kreativitas: Kemampuan guru dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
 6. Kerjasama: Kesediaan guru berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
 7. Kepemimpinan: Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
 8. Kepribadian: Sikap prilaku, kesopanan, periang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
 9. Prakarsa: Kemampuan berfikir yang original untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
 10. Inisiatif : Kemampuan seseorang dalam memberikan ide-ide atau gagasan terhadap suatu masalah, biasanya inisiatif diikuti dengan tindakan kreatif. Misalnya, tanpa menunggu perintah karyawan dapat menyelesaikan suatu masalah.
 11. Tanggung jawab: Kesediaan guru dalam mempertanggung-jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta
 12. Dampak yang Diakibatkan Rendahnya Kinerja Guru
 Berdasarkan penelusuran teori dan konsep kinerja guru dapat diketahui bahwa beberapa akibat yang disebabkan kinerja pegawai dan kegairahan kerja dikemukakan oleh Nitisemito dalam Fisqy (2017:36-37) antara lain :
 1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.
 Turunnya kinerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Kinerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Terjadinya penurunan kinerja, merupakan indikasi bahwa dalam organisasi tersebut semangat dan kegairahan kerja menurun.
 2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.
 Tingkat absensi yang tinggi atau naik juga merupakan indikasi turunnya kinerja guru. Sebab, umumnya bila semangat dan kegairahan kerja turun, maka mereka akan malas untuk setiap hari datang bekerja.
 3. Tingkat perpindahan guru yang tinggi.
 Keluar masuknya guru yang meningkat merupakan indikasi turunnya kinerja guru, hal ini disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada organisasi tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai atau menyenangkan.
 4. Tingkat kerusakan yang tinggi.
 Naiknya tingkat kerusakan yang merupakan salah satu indikasi turunnya kinerja guru, menunjukkan bahwa perhatian guru dalam pekerjaan berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.
 5. Kegelisahan dimana-mana.
 Kegelisahan akan terjadi bila kinerja guru turun. Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan kerja, keluhan kesah dan lain-lain.
- Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**
 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:74-75) yaitu :
1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki,

motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situasional factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal eksternal.

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

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

2.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

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

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan mempunyai umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Luneburg, 2011).

METODE PENELITIAN

4.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang, dimana penelitian ini dilakukan di SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang dengan jumlah 44 orang. Dengan alamat lengkap Jalan Merdeka, Rajeg, Kabupaten Tangerang Banten

4.2 Rancangan penelitian

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

4.3 Jenis dan Sumber Data

4.3.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

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

b. Data Kuantitatif

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

4.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (Indriantoro, 2018:142). Data yang diperoleh dari objek penelitian ini yaitu kepada Guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulannya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder biasanya berupa data statistik hasil penelitian dari buku laporan survey, majalah/surat kabar, dokumentasi maupun arsip-arsip resmi (Suliyanto, 2018:156). Data sekunder yang dimaksud adalah data yang didapat berupa file dokumen yang ada di SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang.

4.4 Teknik pengumpulan Data

4.4.1 Kuesioner

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

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert

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

4.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan merespon untuk menggali informasi dari responden. Pada saat wawancara peneliti tidak harus bertatap muka secara langsung tetapi dapat melalui media tertentu misalnya melalui telepon, *tele converence*, atau *chatting* melalui internet (Suliyanto, 2018:164). Dalam hal ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan

salah satu guru dan siswa SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

4.5 Populasi dan Sampel

4.5.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang hendak diduga karakteristiknya. Populasi bukan hanya sekedar ukuran subjek atau elemen yang diteliti, tetapi termasuk karakteristiknya, sifat dari subjek atau elemen tersebut (Suliyanto, 2018:182). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang yang berjumlah 44 orang guru.

4.5.2 Sampel

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

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Uji Instrumen Penelitian

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

4.6.1.1 Uji Validitas

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

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

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

4.6.2 Uji Statistik

4.6.2.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui tingkat adanya hubungan antara variabel X dan Y dimana kedua variabel tersebut dibedakan menjadi variabel bebas Disiplin Kerja

dan variabel terikat Kinerja guru. Secara matematis dinyatakan dalam bentuk persamaan statistik sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan : Y = Variabel Dependen (Kinerja Guru)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

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

4.6.2.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Ghozali (2011) Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi (r) yang didapatkan akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

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

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Ghozali (2011) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam mcnerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Analisis terhadap Nilai R square (R²) ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) dapat menerangkan hubungan perubahan variabel terikat (Y).

4.6.2.3 Uji t

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

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

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

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

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

Selanjutnya pada pernyataan ketiga, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 50,0%. Hal ini tidak selaras dengan penelitian

terdahulu oleh Primadi (2017) yang mengatakan keberadaan guru saat jam istirahat disekolah dapat mendukung disiplin kerja.

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

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

Selanjutnya pada pernyataan keenam, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan setuju dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 34,4%. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Komardi (2018) pemahaman pekerjaan dengan baik dapat menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang baik pula.

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

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

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

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

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

Analisis Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

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

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

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

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

Pada pernyataan kelima, kepala sekolah menilai lebih banyak menyatakan sangat setuju

dengan pernyataan yang diajukan yaitu sebesar 36,4% . Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu oleh Oslan (2019) kreatifitas guru dalam memberikan pembelajaran akan menghasilkan output yang baik bagi kinerja guru.

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

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

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

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

4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

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

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

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

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.9 diperoleh setiap pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) yang terdiri dari 10 pernyataan, diketahui semua butir pernyataan r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,2970), sehingga dinyatakan semua butir pernyataan dinyatakan valid dan bisa digunakan

untuk penelitian selanjutnya

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (X)

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

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

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

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

Hasil Uji Statistik

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Tabel 4.12 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil pengolahan pada analisis regresi linier sederhana nilai konstantan (a) sebesar 8,865 dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (b) 0,549 dan nilai t-hitung adalah 7,708 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka hasil perhitungan dengan menggunakan rumus linier sederhana adalah :

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

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Constant (a) = 8,865

Nilai constant (a) adalah sebesar 8,865. Artinya apabila disiplin kerja sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang adalah sebesar 8,865

2. Koefisien Regresi (b) = 0,549

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

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Adapun interpretasi korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.13 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

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

Sumber : Sugiyono (2014:250)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang ditunjukkan pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,587	2.99046

- a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja

Hasil pada tabel 4.14 dapat diartikan bahwa nilai r sebesar 0,765. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang, karena tingkat hubungan yang kuat (0,60-0,799) (lihat pada tabel

4.13).

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

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

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

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

Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikansi

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

Sumber : Data yang diolah dari SPSS Versi 25

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

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima karena hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang.

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

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

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahrotul (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin maka semakin baik pula kinerja guru. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Husna (2017) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian oleh Hadiati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian oleh Primadi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Fisqy (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa Natar TP.2015/2016 menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja guru Yayasan

Swadhipa Natar, yang artinya meskipun disiplin kerja ditingkatkan oleh seorang guru, maka tidak memiliki yang sama dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti penelitian terdahulu ini menolak terhadap hipotesis penulis.

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

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

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hasil ini sesuai dengan hipotesis sebelumnya yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang. Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

5.2 Saran

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

1. Untuk pemimpin yaitu kepala sekolah diharapkan lebih tegas lagi dalam memberikan peringatan kepada guru-guru yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Misalnya dengan memberikan sanksi atau hukuman kepada guru yang tidak patuh terhadap peraturan guna terciptanya suasana yang lebih disiplin di SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang. Disiplin kerja yang ada sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi guna menjaga kualitas dan tercapainya tujuan sekolah. Dan juga kepala sekolah diharapkan lebih memperhatikan para guru di lingkungan sekolah.
2. Untuk guru-guru SMK Al Amanah di Kabupaten Tangerang sudah memiliki tanggung jawab yang baik. Namun ada baiknya jika lebih meningkatkan lagi keterampilan mengajar dalam bidangnya masing masing, dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pembelajaran, serta menaati semua peraturan yang telah ditetapkan sekolah demi tercapainya kinerja yang diharapkan. Dan diharapkan sekolah memberikan *reward* atau penghargaan kepada guru yang memiliki disiplin dan kinerja yang baik mengingat penghargaan merupakan salah satu motivasi bagi guru. Selain itu, untuk para siswa diharapkan lebih giat dalam belajar untuk mendukung kerja keras dari pada guru sehingga hasil akhir yang didapat bisa bermanfaat bagi banyak pihak.
3. Dan bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, sehingga terciptanya penemuan-penemuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

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

Bisnis. Yogyakarta: CV Andi Offset.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (5th ed.). Bandung: PT Refika Aditama.

Shoim, I. dkk. (2019). Analisis Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Al-Islam 1 Surakarta. *Edunomika, Volume 3*.

Siagian, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Soetjipto & Kosasi. (2011). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sri Nugraheni, A., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 1(November), 277–294.

Sudaryono. (2019). *METODELOGI PENELITIAN: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukarman. 2012. *Studi Tentang Kedisiplinan Pegawai Tata Usaha di SMK Negeri 1 Makassar*. Makassar: Skripsi FIS UNM, hlm. 15
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati UNDIP*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Turangan, K. J. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1402– 1411.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Wasiatur Rif'ah. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak. *Skripsi*, 31–48.
- Wulandari, A., & Alamanda, D. T. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking Dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1).