

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP N 23 PEKANBARU

Yogie Rahmat
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Riau
E-mail: yogierahmat400@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at SMP N 23 Pekanbaru which is located at Jl. Garuda Sakti Km. 3 Simpang Baru Tampan, Pekanbaru. This study aims to determine the Effect of Work Discipline on Teacher Performance in Pekanbaru SMP N 23, the study sample was 54 respondents. Based on the results of the study it is known that there are influences of work discipline with the regression equation $Y = 9.346 + 0.795X$, based on the results of the T test, Calculate at $8.004 > T_{table} (2006)$ with sig. $(0,000 < 0,05)$. The meaning is that the independent variable (work discipline) has a significant effect on the dependent variable (Teacher Performance) in Pekanbaru N 23 Junior High School. Based on the results of the Coefficient of Determination test (R^2) The magnitude of the influence of work discipline on the performance of teachers in Pekanbaru N 23 Middle School is 55.2% while the remaining 44.8% is influenced by other variables not included in this study*

Keywords: *Work discipline, teacher performance*

A. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah, dalam hal ini Menteri. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah.

Peran dan fungsi guru dalam proses pembelajaran masih mendominasi dan memiliki peran yang strategis sehingga keberhasilan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kontribusi kinerja guru. Kedisiplinan guru dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan karena keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada guru. Pemeliharaan dan peningkatan kedisiplinan guru diharapkan dapat

meningkatkan keefektifan kegiatan belajar mengajar dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerja guru. Menjunjung tinggi kedisiplinan juga dapat menjadikan pandangan masyarakat terhadap guru menjadi lebih baik sehingga kepercayaan masyarakat terhadap sekolah pun ikut meningkat. Kinerja guru sangat ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Sikap disiplin dalam bekerja akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang terlambat ke sekolah dan bersikap masa bodoh terhadap peserta didik dapat berakibat pada kualitas peserta didik yang rendah.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan pihak sekolah menyatakan bahwa masih terdapat guru yang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Hal ini terlihat masih ada guru yang terlambat atau tidak datang ke sekolah tepat pada waktunya. Sering kali guru baru hadir di sekolah ketika bel masuk telah berbunyi dan terkadang mereka tidak langsung menuju kelas tetapi lebih memilih untuk duduk dan bercengkrama dengan guru lain

dikantor. Untuk mengetahui bagaimana kondisi kedisiplinan guru di SMP N 1 Pekanbaru, berikut penulis sajikan jumlah guru yang sekarang mengajar di SMP N 1 Pekanbaru, absensi dan jumlah guru yang mengumpulkan RPP 5 tahun terakhir serta jumlah ketidakdisiplinan guru selama 1 tahun terakhir

Tabel 1: Absensi Kehadiran Guru SMP N 23 Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Hari Kerja Efektif	Absensi		
				Alfa	Datang Terlambat	Pulang Cepat
1	2013	54	278	14	50	41
2	2014	56	284	14	51	40
3	2015	56	280	10	50	41
4	2016	55	275	16	54	41
5	2017	54	272	20	55	46

Sumber: Bagian Kurikulum, 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakdisiplinan guru sangat tinggi yaitu pada tahun 2013 terjadi pelanggaran untuk alfa (tidak hadir tanpa keterangan) sebanyak 14, datang terlambat 50, pulang cepat 41. Pada tahun 2014 terjadi pelanggaran untuk alfa (tidak hadir tanpa keterangan) sebanyak 14, datang terlambat 51, pulang cepat 40. Pada tahun 2015 terjadi pelanggaran untuk alfa (tidak hadir tanpa keterangan) sebanyak 10, datang terlambat 50, pulang cepat 41. Pada tahun 2016 terjadi pelanggaran untuk alfa (tidak hadir tanpa keterangan) sebanyak 16, datang terlambat 54, pulang cepat 41. Pada tahun 2017 terjadi pelanggaran untuk alfa (tidak hadir tanpa keterangan) sebanyak 20, datang terlambat 55, pulang cepat 46. Dari jumlah tersebut menunjukkan ketidakdisiplinan guru yang sangat tinggi dalam bekerja

Tabel 2 Jumlah guru SMP N 23 Pekanbaru yang Mengumpulkan RPP

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Guru yang tepat waktu Mengumpulkan RPP	Jumlah Guru yang terlambat Mengumpulkan RPP
2013	54	49	5
2014	56	52	4
2015	56	49	7
2016	55	50	5
2017	54	48	6

Sumber: Bagian Kurikulum, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa kesadaran guru akan tanggung jawabnya dalam membuat dan mengumpulkan RPP selama 5 tahun terakhir selalu terpenuhi. Dimana semua guru selalu membuat dan mengumpulkan RPP yang mereka buat setiap tahunnya, walaupun

masih ada juga guru yang terlambat mengumpulkan RPP tepat waktu.

Dari data diatas dapat dilihat sanksi-sanksi yang diterima oleh guru SMP N 23 Pekanbaru yang melakukan pelanggaran disiplin

Tabel 3 Data Sanksi Guru SMP N 23 Pekanbaru Tahun 2016/2017

No	Jenis Sanksi	Pelanggaran	Jumlah Yang Menerima Sanksi	Sanksi Yang Diterima
1	Ringan	1. Datang terlambat 2. Pulang cepat 3. Cepat keluar sebelum jam pelajaran habis	30 Orang	Teguran lisan
2	Sedang	1. Tidak datang tanpa keterangan (alfa) 2. Memberi teguran kepada siswa yang bandel dengan mencubit (melakukan tindakan fisik)	8 Orang	Teguran tertulis (SP 1)
3	Berat	1. Berkelahi sesama guru 2. Mencoreng nama baik sekolah	-	1. pengurangan jam pelajaran 2. rekomendasi pindah sekolah 3. penundaan kenaikan pangkat

Sumber: Bagian Kurikulum, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih banyak guru yang menerima sanksi ringan maupun sanksi sedang, yaitu 30 orang dan 8 orang, sedangkan guru yang menerima sanksi berat tidak ada, ini menandakan bahwa tingkat pelanggaran kedisiplinan guru pada SMP N 23 Pekanbaru masih tinggi

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu strategi dan seni dalam mengatur dan membentuk karakter tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- Perencanaan. Akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- Pengorganisasian. Menyusun organisasi berarti merancang, struktur berbagai hubungan antara jabatan atau pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- Pengarahan. Memberikan motivasi agar orang mau bekerja dengan semangat dan bekerja sama dengan efektif.
- Pengendalian. Pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang ditentukan oleh perusahaan.

- e) Pengadaan. Usaha memperoleh jenis jumlah yang tepat dari tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi.
- f) Pengembangan Kompetensi. Tenaga kerja yang sudah diperoleh harus dikembangkan lebih lanjut melalui usaha pendidikan dan pelatihan
- g) Pengintegrasian. menyangkut penyesuaian. kepentingan-kepentingan perorangan dengan kepentingan organisasi dan masyarakat.
- h) Pemeliharaan. Fungsi ini mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar suatu perusahaan tersebut mendapatkan laba yang sebesar-besarnya, karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja serta masyarakat dapat menikmati barang/jasa yang ditawarkan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Nuraini, 2013:106). Jadi disiplin dapat diartikan bahwa sikap seseorang atau kelompok dalam mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dilingkungannya. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja suatu perusahaan, disiplin sangat diperlukan baik dalam individu maupun kelompok.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:94) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja (Hasibuan, 2014: 194) yaitu:

- a) Tujuan Dan Kemampuan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b) Teladan Pimpinan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.
- c) Balas Jasa. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa, maka semakin besar tingkat kedisiplinan karyawan, begitu juga dengan sebaliknya.
- d) Keadilan. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, keadilan harus diterapkan dengan baik kepada setiap perusahaan supaya karyawan akan disiplin.
- e) Waskat (pengawasan melekat). Dengan waskar berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.
- f) Sanksi Hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g) Ketegasan. Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan, pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi yang telah diterapkan.

- h) Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Kinerja Guru

Menurut Sunyoto (2012: 18) kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014: 150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Jadi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, guru yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara

kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012: 29) mengemukakan Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- a) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- b) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- c) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka

Tujuan Penilaian Kinerja

- a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja
- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan

- jenjang/rencana kariernya, kanaikan pangkat
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
 - e) Mengetahui kondisi organisasi keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja
 - f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya
 - g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Indikator Kinerja Guru

Adapun indikator kinerja guru menurut Pedoman Penilaian Kinerja Guru, Dirjen PMPTK Kemendiknas (2010) adalah sebagai berikut :

- a) Perencanaan pembelajaran
Dimensi ini meliputi kemampuan guru dalam menyusun dan mengembangkan silabus serta RPP.
 - b) Pelaksanaan pembelajaran
Dimensi ini meliputi :
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran
 - c) Pelaksanaan evaluasi/penilaian pembelajaran
Dimensi ini meliputi kemampuan guru dalam :
 - a. Menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi
 - b. Menyusun alat evaluasi
 - c. Mengolah hasil evaluasi
- Menggunakan hasil evaluasi

METODE

Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya

dengan nyata dan benar. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukurannya menyimpang dari tujuannya. Penyimpangan pengukuran ini disebut kesalahan (*error*) atau varian (Hartono, 2012:144).

Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:211), *reliability* menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun bentuk umum persamaan regresi linier sederhana menurut sugiyono (2014:277) adalah:

Rumus : $Y = a + bX$

Dimana:

Y = Kinerja Guru

X = Disiplin Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

Uji T

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (J.Supranto, 2009:335)

Untuk mengetahui signifikan antara variable dapat digunakan rumus uji - t (Sugiyono, 2012 : 230), dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan dk = n – 2

Keterangan

- Apabila t hitung > t tabel maka ada hubungan signifikan antara variable X dan Y
- Apabila t hitung < t tabel maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dan Y

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Berikut rumus determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: (Anwar Sanusi, 2011 : 136)

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Dimana :

R^2 : Determinasi

SSR : Keterangan Regresi

SST : Keterangan Total

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen indikator dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pada tingkat signifikansi 5%, dari Tabel r diperoleh besarnya koefisien korelasi tabel sebesar r tabel = 0.2681. Dengan demikian jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas > r tabel = 0.2681 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika suatu item pernyataan mempunyai nilai *item-total correlation* atau koefisien validitas ≤ r tabel = 0.2681, maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur, sehingga item pernyataan tersebut tidak layak digunakan dalam kuesioner.

Tabel 4: Hasil Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.629	0.2681	Valid
Pernyataan 2	0.564	0.2681	Valid
Pernyataan 3	0.412	0.2681	Valid
Pernyataan 4	0.460	0.2681	Valid
Pernyataan 5	0.512	0.2681	Valid
Pernyataan 6	0.585	0.2681	Valid
Pernyataan 7	0.597	0.2681	Valid
Pernyataan 8	0.642	0.2681	Valid
Pernyataan 9	0.600	0.2681	Valid
Pernyataan 10	0.499	0.2681	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel Disiplin kerja (X) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Disiplin kerja (X) tersebut dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk menguji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5: Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

No Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.578	0.2681	Valid
Pernyataan 2	0.533	0.2681	Valid
Pernyataan 3	0.579	0.2681	Valid
Pernyataan 4	0.580	0.2681	Valid
Pernyataan 5	0.756	0.2681	Valid
Pernyataan 6	0.718	0.2681	Valid
Pernyataan 7	0.753	0.2681	Valid
Pernyataan 8	0.638	0.2681	Valid
Pernyataan 9	0.518	0.2681	Valid
Pernyataan 10	0.389	0.2681	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator pada variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari pada r tabel. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Kinerja Guru (Y) tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrumen sudah dipercaya sehingga menghasilkan data dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur Reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha, Suatu pengukuran dapat diandalkan

apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0,60

Tabel 6: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Item Pertanyaan	Keterangan
1,	Disiplin Kerja (X)	0.738	10	Reliabel
2,	Kinerja Guru (Y)	0.808	10	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2018

Berdasarkan tabel 5,28 tersebut dapat dilihat, Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin kerja (X) sebesar 0.738 lebih besar dari 0.6, dan variable Kinerja Guru (Y) sebesar 0.808 lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang reliabel karena nilai cronbach alpa lebih besar dari nilai koefisien alpa 0,60.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil persamaan regresi ini dipakai untuk menguji hipotesis dengan menggunakan t test dengan tingkat keyakinan 95%, Jika hasil regresi p-value > 0,05 H_0 tidak dapat ditolak yang berarti H_a ditolak, sebaliknya jika p-value < 0,05 H_0 ditolak atau H_a diterima,

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari 54 responden

Tabel 7 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.346	3.902	
	Disiplin	.795	.099	.743

Sumber : Data Olahan SPSS

Persamaan:

$$Y = 9.346 + 0.795X$$

- Nilai a = 9.346 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja dianggap nol maka tingkat Kinerja guru adalah sebesar 9.346 satuan.
- Nilai koefisien regresi = 0,795 menunjukkan bahwa apabila nilai disiplin kerja naik 1 satuan, maka variabel Kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,795 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, berarti semakin baik disiplin kerja akan semakin meningkat pula kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru.

Uji T

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 10, Nomor 2, 27 Juni 2019

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.346	3.902	
	Disiplin	.795	.099	.743

Sumber : Data Olahan SPSS

Untuk menguji signifikansi dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, besarnya t_{hitung} dapat dilihat dari t tabel 2,006. Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 8.004 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.006), dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$,) maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru

Uji Determinasi R Square (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9: Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.543	3.311	1.235

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.743, artinya ada pengaruh yang kuat antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja guru. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,552. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55.2% terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru, sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- Dari hasil Uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 8.004 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.006), dan P_{value} sebesar $0,000 < 0,05$,)

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru.

- b) Berdasarkan perhitungan nilai tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.743, artinya ada pengaruh yang kuat antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja guru. Kemudian nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,552. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 55.2% terhadap Kinerja guru pada SMP N 23 Pekanbaru, sisanya sebesar 44.8% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2009, *Produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husain, Umar, 2013. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis Edisi Dua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu SP, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke enam belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Questioner, Dan Analisis Data Sumber Daya*

Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sartika, Eliya dan Muchtar, Bustari. 2012. *Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh*. Jurnal