

ANALISIS HUBUNGAN IMPLEMENTASI DISIPLIN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU PADA STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 01 KOTO KAMPAR HULU

Oleh,

MUHAMMAD ALI AQSA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas No 57 KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-Mail : muh.aliaqsa@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract, *This study aims to analyze the implementation of the relationship between discipline and teacher performance in SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu. By using a total sample of 32 people. In this research, the writer used quantitative research method using SPSS data processing system. From the results obtained, the r count variable of work discipline is 0.641 and the value of r table is 0.338. so that r count $>$ r table (0.641 $>$ 0.338) and a significant value of 0.000 $<$ 0.05, so it means that there is a positive and significant relationship between the discipline variable and the performance variable. Finally, from this study it can be concluded that there is a positive and significant relationship between discipline and teacher performance at SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu.*

Keywords: *Discipline, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan. Tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi, untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumberdaya yang

dimaksud meliputi sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga pendidikan dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana). Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapaisecara efektif dan efisien.

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun luar sekolah". Ini berarti bahwa seorang guru, minimal harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dipahami bahwa kompetensi

guru merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh seorang guru, baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta tanggung jawab terhadap murid-murid yang diasuhnya, sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik dapat terlaksana dengan baik.

Guru merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan untuk terselenggarakan proses pendidikan. Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai penyelenggara proses belajar siswa. Oleh karena itu kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan disekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti di SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu, terdapat permasalahan kedisiplinan yaitu disiplin guru yang kurang, tidak tepat waktu dalam hal kehadiran, terutama masalah disiplin guru masuk kedalam kelas pada saat kegiatan pembelajaran dikelas. Hal ini menyebabkan Kegiatan Belajar Mengajar terganggu dan akhirnya berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa. Kedisiplinan guru dapat dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri guru itu sendiri yang terkait dengan kesadaran dan keteguhannya dalam berdisiplin. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri guru seperti: lingkungan tempat tinggal guru yang tidak disiplin beserta orang-orang yang suka melanggar disiplin, hingga lingkungan yang sama sekali tidak membu-dayakan taat terhadap peraturan dan norma-norma yang ada.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajaran. Merupakan

faktor utama dalam pencapaian tujuan pembelajaran, keterampilan penguasa proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar, pendidik dan fasilitator siswa. Jadi, kinerja guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan sekolah. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap guru akan menimbulkan ketegangan dalam diri guru, dan jika tidak dapat diatasi maka guru tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi kepala sekolah harus memperhatikan disiplin kerja guru.

Guru dalam kedudukannya sebagai pegawai negeri sipil terikat dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan dan apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Dalam kaitan dengannya dengan kerja, disiplin kerja merupakan sikap menghormati, dihargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalanjannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Seorang guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mengerjakan semua tugasnya dengan baik secara suka rela, tanpa ada paksaan.

Mengingat tugas dan tanggung jawab seorang guru peran penting agar terciptanya proses belajar yang bermutu, serta menentukan keberhasilan peserta didik agar berprestasi, baik sebagai pengajar maupun sebagai personil, guru dituntut untuk mampu menjalankan

profesinya dan membantu memberdayakan organisasi yang berkembang dan berprestasi. Maka guru harus profesional dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang disiplin kerja di SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar yang penulis tuangkan dalam bentuk proposal yang berjudul “ANALISIS HUBUNGAN IMPLEMENTASI DISIPLIN DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU PADA STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 01 KOTO KAMPAR HULU”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hadari Nawawi (2010:42) adalah: “proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan fisik yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan sekolah”. Adapun menurut kompienen dari MSDM, Melayu Hasibuan (2011:12) mengatakan tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, guru, dan pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai organisasi tersebut.

2. Guru

Guru merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak pernah terjadi. Guru berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai sekolah.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan

orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Disiplin

Menurut Aritonang dikutip dari buku Barnawi & Mohammad Arifin (2012:110) disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai atau bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Depdikbud dalam Muhlisin menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik dan menunjang peningkatan mutu pendidikan.
2. Tujuan khusus yaitu
 - a) Agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah
 - b) Agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada disekolah dan diluar sekolah
 - c) Agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengembang tugas pendidikan,

Kedisiplinan Guru

Menurut Aritonang Barnawi & Mohammad Arifin (2012:124) ada 4 disiplin guru yang harus diperhatikan antara lain:

1. **Disiplin Waktu**
Sebagai seorang guru disiplin waktu adalah sorotan utama, karena waktu sekolah ialah waktu terjadinya proses belajar mengajar disekolah. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberi pengaruh positif terhadap belajar. Oleh karena itu, guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengejar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyianyikan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.
2. **Disiplin Menegakkan Aturan**
Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain. Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga memberi pengaruh penting terhadap belajarnya. Untuk menjamin kelancaran atau ketertiban proses pendidikan, biasanya menyusun tata tertib yang berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh siswa. Disamping mentaati peraturan juga harus memahami dan tidak boleh dilakukan saat berada disekolah.
3. **Disiplin Sikap**
Disiplin mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi *starting point* untuk menata perilaku orang lain. Disiplin diri merupakan usaha seseorang mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka sukai, dan usaha seorang untuk mengatasi ketidak sukaan itu.

Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak kita sukai merupakan contoh disiplin manajerial.

4. **Disiplin Dalam Mengajar**
Guru dianjurkan untuk aktif dalam mengajar disekolah, disaat mengajar tidak hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

Dimensi Disiplin Kerja

Ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. **Frekuensi Kehadiran**
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensinya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
 - b. Absensi
2. **Tingkat Kewaspadaan Karyawan**
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
 - a. Ketelitian
 - b. Perhitungan
3. **Ketaatan Pada Standar Kerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatai semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Menatai peraturan dan pedoman kerja
 - b. Tanggung jawab
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
- a. Kepatuhan
 - b. Kelancaran
5. Etika Kerja
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
- a. Suasana harmonis
 - b. Saling menghargai

Kinerja

Menurut T. Aritonang (2010:4-5), performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Gomes bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Menurut Rivai bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kesungguhannya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Burnawi dan Mohammad Arifin, 2012:11). Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang telah diterapkan oleh lembaga tempat bekerja. Menurut undang-undang No 14 tahun 2005 pasal 20, tugas atau kewajiban guru ialah:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja

guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasimengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67), menjelaskan penilaian kinerja adalah suatu proses penilaia prestasi kerja pegawai yang di lakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Terdapat berbagai model instrument yang dapat dipakai dalam penilaian kinerja guru. Namun demikian, ada dua model yang paling sesuai dan dapat digunakan sebagai instrumen utama, yaitu skala penilaian dan lembar observasi atau penilaian. Skala penilaian mengukur penampilan atau perilaku orang lain melalui pernyataan perilaku dalam suatu kontinum atau kategori yang memiliki makna atau nilai.

Dimensi Kinerja Guru

Adapun dimensi kinerja guru menurut Pedoman Penilaian Kinerja Guru, Dirjen PMPTK Kemendiknas (2010:66-77) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran
 - a. Menyusun materi pembelajaran
 - b. Penyiapan tahap pembelajaran
 - c. Penyediaan waktu terhadap masalah dalam belajar
2. Pelaksanaan pembelajaran, Dimensi ini meliputi:
 - a. Pengelolaan kelas
 - b. Penggunaan media dan sumber belajar
 - c. Penggunaan metode pembelajaran

3. 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
 - d. Menggunakan hasil evaluasi

Ketiga dimensi tersebut di atas menjadi alat ukur dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan secara periodik oleh sekolah terhadap semua guru dimana hasil dari penilaian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan program peningkatan dan pengembangan kompetensi guru selanjutnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Hasibuan (2010:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jadi dapat disimpulkan dari pernyataan diatas bahwa disiplin adalah hal yang sangat penting dan sangat berpengaruh besar terhadap meningkatnya kinerja (prestasi kerja) karyawan. Sehingga suatu perusahaan harus sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya agar tercapai tujuan secara optimal.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2012:239), Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar. Menurut Sugiono (2013:115) “populasi

adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/guru SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu yang berjumlah 32 orang guru. Menurut Sugiono (2013:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebesar 32 sampel. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh.

Untuk membahas hasil pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan korelasi. Uji korelasi merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui seberapa erat atau kuat hubungan kedua variabel, peneliti menggunakan uji non parametrik melalui pendekatan uji *Pearson Correlation*. Berdasarkan hasil uji yang telah dilaksanakan dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Uji Korelasi

		Correlations	
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

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

Sumber : Hasil Olahan Data, 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung sebesar 0.641, sedangkan nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0.338. Berdasarkan hasil uji korelasi nilai r, diperoleh nilai r hitung 0.641 lebih besar dari r tabel sebesar 0.338. Berdasarkan nilai r yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel disiplin dan variabel kinerja. Sementara, untuk melihat tingkat signifikansi pada penelitian ini. dapat dilihat pada tabel korelasi diatas bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga H_0 diterima. Berdasarkan pada nilai r dan tingkat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja guru pada SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu.

Adapun korelasi positif yang diperoleh pada hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin dan kinerja memiliki hubungan satu sama lain, sehingga semakin meningkat disiplin guru akan meningkatkan kinerja guru.

Untuk mengetahui besarnya hubungan antar kedua variabel, maka dilakukan perhitungan uji koefisien determinasi sebagaimana dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned}
 K_d &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.641)^2 \times 100\% \\
 &= 0.4108 \times 100\% \\
 &= 41.08\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja adalah sebesar 41.08%, hal ini menjelaskan bahwa hubungan antar kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan cukup kuat. Hal ini juga menjelaskan bahwa terdapat variabel-

variabel lain yang dapat memberikan hubungan kuat dalam upaya peningkatan kinerja guru yang belum diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian dengan judul Analisis Hubungan Implementasi Disiplin Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Pada Studi Kasus Pada Sma Negeri 01 Koto Kampar Hulu, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan Uji Pearson Correlation, diperoleh hasil sebesar 0.641, yang mana hasil ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja guru pada SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu
2. Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil bahwa hubungan antara disiplin dengan kinerja guru sebesar 41.08%, yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang cukup kuat. sedangkan sisanya terdapat variabel-variabel lain yang dapat memberikan hubungan kuat dalam upaya peningkatan kinerja guru yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Andespa Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru, Al Huda Press
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan responden pada variabel disiplin kerja, pernyataan paling terendah terdapat pada pernyataan Saya Berperilaku Sopan Dalam Lingkungan Kerja, maka diharapkan bagi kepala sekolah SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu untuk memberikan aturan tentang tata norma kesoponan bagi guru-guru agar keharmonisan sesama guru menjadi lebih baik.
2. Berdasarkan pernyataan responden variabel kinerja guru pernyataan paling terendah terdapat pada pernyataan Guru Mampu Menyusun Materi Pembelajaran Dengan Baik, maka diharapkan kepada kepala sekolah SMA Negeri 01 Koto Kampar Hulu untuk memberikan pelatihan dan pengarahan tentang bagaimana Menyusun rencana pembelajaran agar guru-guru dalam penyusunan rencana pembelajaran menjadi lebih baik dan benar.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung*: CV Alfabeta.

_____, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung*: CV Alfabeta.

- _____, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta.
- Hadari, Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Mulyasa. 2011. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012, *Buku Pintar Mengelola Sekolah (Swasta)*, Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Supratno, J. 2010. *Statistika*. Jakarta: Erlangga
- _____. 2014, *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- _____. 2012, *Manajemen Sarana dan Prasarana sekolah*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ashari, Ruslan. 2011. *Pengaruh Keahlian, Independensi, dan Etika Terhadap Kualitas Auditor Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara*. Fakultas Ekonomi. Program Sarjana. Universitas Hasanudin. Makasar.
- APSI. 2010. *Buku Kerja Pengawas Sekolah*, Jakarta: Depdiknas, Ditjen PMPTK
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFY-Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Qudratullah, Mohammad Farhan. 2013. *Analisis Regresi Terapan : Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.