

# **DAMPAK DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 1 KERITANG KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**Oleh**

**Rizqi Fakhri**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : rizqifakhri@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

*Abstract : The study was conducted in SMA Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Based on the background of the research stated above, the writer can formulate the problem of teachers at SMA Negeri 1 Keritang. The purpose of this study was to see the effect of work on teacher performance in SMA Negeri 1 Keritang. Data analysis carried out in this study was carried out using descriptive and quantitative methods with a total of 47 respondents, based on the above output obtained  $t_{count}$  of 16,999 while  $t_{table}$  obtained 2,0141 so this can judge that the value of  $t_{count}$  (16,999) > of  $t_{table}$ (2,0141), so that could concluded that there is a significant effect between discipline on the performance teacher or reject  $H_0$  and then could obtained value  $R_{square}$  or coefficient determination equal to 0,65 which has meaning magnitude influence variable free/discipline to variable bound/performance as big as 86,5% whereas the rest as big as 13,5% describes variable free others who don't observed in research this.*

**Keywords: Disciplin and performance**

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya pendidikan merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Untuk mencapai hal tersebut pemerintah dan masyarakat telah melakukan berbagai upaya agar mutu pendidikan meningkat sesuai dengan dinamika perubahan masyarakat, selaras dan maju dibidang ilmu pendidikan dan teknologi. Sebagai bangsa indonesia kita perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik ditingkat pendidikan formal, informal maupun nonformal. Kondisi pendidikan indonesia pada saat ini banyak mengalami kemajuan dibandingkan dengan beberapa tahun lalu. Pendidikan cukup tinggi, baik dalam hal upaya pemerataan memperoleh guru, dan sebagainya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Sistem Pendidikan Nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global sehingga perlu dilakukan pembaharuan pendidikan secara terencana, terarah dan berkesinambungan. Keberhasilan suatu pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas mengajar terhadap peserta didik, sedangkan keberhasilan guru di dalam mengajar ditentukan pula oleh tingkat disiplin kerja dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pada setiap jenis dan jenjang pendidikan.

Menurut Undang-Undang Guru dan No.14 tahun 2005 pasal 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kualitas yang dimiliki guru akan dapat meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan. Guru yang produktif akan dapat melakukan penilaian terhadap dirinya sendiri terhadap mutu pekerjaan yang dikerjakannya secara efisien dan efektif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah sikap terhadap pekerjaan, maksudnya bagaimana harapan yang diinginkan guru sebelum dan sesudah bekerja turut mempengaruhi kinerja. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kemandirian seorang guru adalah upaya

yang dilakukannya dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Dengan potensi tersebut guru akan kreatif, inovatif dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul dan senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi guru yang produktif adalah guru yang dapat memberikan sumbangan yang nyata bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif, inovatif, dalam menghadapi berbagai persoalan.

Kinerja bagi guru perlu dikembangkan dan dipupuk terus menerus. Kinerja yang tinggi berdampak positif terhadap sekolah dan lembaga pendidikan, seperti dengan adanya peningkatan mutu dan kualitas lulusan sekolah dasar. SMA Negeri 1 Keritang, merupakan salah satu dari sekian banyak sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidiknya.

Adapun jumlah guru pada SMA Negeri 1 Keritang dan tingkat absensi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Guru Pada SMA Negeri 1 Keritang tahun 2015-2019**

Tahun	Jumlah Guru (orang)	Tingkat Absensi			Jumlah Absensi
		Datang Terlambat	Cepat Pulang	Alpha (Hari)	
2015	44	15	9	-	24
2016	46	13	12	2	27
2017	44	16	13	1	30
2018	40	12	15	1	28
2019	47	18	14	1	33

Sumber : SMA Negeri 1 Keritang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah absensi guru di SMA Negeri 1 Keritang setiap tahunnya tidak stabil dimana mengalami penurunan dan peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pengawasan kepala sekolah. Kinerja guru adalah pencapaian tugas yang menjadi tanggung jawab guru baik yang

berkaitan dengan kegiatan pembelajaran, maupun yang tidak berkaitan langsung dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Penilaiannya dapat melalui hasil dari kerja yang dilakukan oleh guru tersebut, contohnya saja administrasi belajar yang dibuat seperti RPP.

**Tabel 2**  
**Data Guru Yang Menyerahkan RPP**

Tahun Ajaran	Jumlah Guru (Orang)	Guru yang Menyerahkan RPP	Guru yang Menyerahkan RPP Tidak Tepat Waktu
2015/2016	44	28	16
2016/2017	46	25	21
2017/2018	44	22	22
2018/2019	40	19	21
2019/2020	47	19	28

Sumber : SMA Negeri 1 Keritang, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua guru sudah dapat dengan baik membuat rencana pelaksanaan pembelajaran untuk setiap mata pelajaran, tetapi masih ada guru yang tidak menyelesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah. Selain itu pada tabel diatas juga dapat dilihat bahwa setiap tahunnya guru sertifikasi meningkat setiap tahunnya sehingga dapat meningkatkan semangat guru dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan kinerja guru.

Dengan meningkatnya kinerja guru maka akan meningkat pula mutu pendidikan pada SMA Negeri 1 Keritang yang dapat dilihat dari hasil kelulusan. tingkat kelulusan pada tahun ajaran 2015/2016 sampai dengan tahun 2019/2020 (100%), dan jumlah siswa/i yang masih remedial atau belum mencapai KKM (kreteria ketuntasan minimal) yang telah ditentukan oleh sekolah.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir”**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Bermacam-

macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edy Sutrisno (2015:6), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Henry Simamora (2014:4-5), setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan.

Menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2012:7-8) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi. Pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.

Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

### **Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat, oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik, seorang atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Hartatik (2014:183), menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

### **Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto dalam D. Arika (2016:20), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja
  - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:56) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Ketaatan pada standar kerja. hal ini dapat dilihat melalui pesannya tanggung jawabnya terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### **Kinerja Guru**

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:11), dalam materi diklat “Penilaian Kinerja Guru” yang diterbitkan oleh direktorat tenaga kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi Secara leksikal kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, work performance, tetapi sering disingkat menjadi performance an sich.

Menurut Abdul Wahab dan Umiarso (2011:119), kinerja dalam Bahasa Indonesia diartikan sebagai prestasi kerja dan dalam Kamus Besar Indonesia diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:43), Faktor eksternal kinerja

guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah 1) gaji; 2) sarana dan prasarana; 3) lingkungan kerja fisik; 4) kepemimpinan. Faktor-faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Setiap hari, faktor-faktor tersebut akan terus-menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Supardi (2016:19), Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen Kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasaran
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi.

### **Indikator kinerja guru**

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

1. Menguasai menguasai bahan ajar. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikan yaitu.
2. Merencanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dapat dilihat dan cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh

- guru.
3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas.
  4. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.
  5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar. Kemampuan melakukan perbaikan dan pengayaan proses pembelajaran.

## METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jl. H. Usman No.04, Kotabaru Reteh. Menurut Sugiyono (2010:193) data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang penulis peroleh langsung dari responden sebagai sampel (guru) dan data tersebut penulis olah untuk mendapatkan hasil pembahasan dari penelitian. Menurut Sugiyono (2010:193) data sekunder adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang penulis peroleh langsung dari responden sebagai sampel (guru) dan data tersebut penulis olah untuk mendapatkan hasil pembahasan dari penelitian. Populasi merupakan sekelompok benda, kejadian, atau orang yang dijadikan objek penelitian, atau populasi adalah keseluruhan kelompok

orang kejadian atau suatu minat yang ingin diteliti oleh peneliti (Roni Andespa.

2012.124). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru dan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Keritang yang berjumlah 47 orang. Sampel

adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi Penelitian yang dilakukan kepada seluruh elemen dinamakan sampel sensus (Roni Andespa, 2012:124) Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMA Negeri 1 Keritang yang berjumlah 47 orang.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 282), deskriptif adalah membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi. Menurut Sugiyono (2009: 8), kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran yang kokoh.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan, menurut Danang Sunyoto (2012:171), hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n - 2$  dengan signifikan 5%. Dengan ketentuan jika  $r_{tabel} < r_{hitung}$  maka dikatakan valid dan jika  $r_{tabel} > r_{hitung}$  maka dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar, (2012 175), Reliabilitas adalah konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran, pada dasarnya untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, uji reliabilitas disini menggunakan  $cronbachalpha > 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60.

**Uji Regresi Linear Sederhana**  
 Dari hasil pengujian regresi yang telah dilakukan

diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Analisis regresi linier sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.312	1.871		3.373	.002
	Disiplin (X)	.881	.052	.930	16.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2020.

Dari tabel 5.30 di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu:  $Y = 6,312 + 0,881X$ , berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,312 artinya tanpa adanya disiplin yang diterapkan SMA Negeri 1 Keritang kepada guru, maka kinerja guru sebesar 6,321 satuan.
- Koefisien regresi variabel (disiplin) sebesar 0,881 menunjukkan artinya jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,881 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang memiliki variabel Disiplin terhadap variabel Kinerja guru memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas dalam hal ini disiplin bertambah satu-satuan, maka variabel terikat dalam hal ini kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar satuan.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji t**

Dari tabel 3 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  atau dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebagai berikut :  $n-2$  ( $47-2=45$ ). Berdasarkan output diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 16,999 sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  diperoleh sebesar 2,0141, maka hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  ( $16,999$ ) > dari  $t_{tabel}$  ( $2,0141$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja atau  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja guru, berikut ini hasil dari pengolahan data SPSS.

**Tabel 4**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.862	3.015

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2020

Dari tabel 3 di atas dapat diperoleh R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,865, ini menerangkan besarnya pengaruh variabel

disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 86,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar

dari faktor yang diteliti Dalam penelitian ini.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Keritang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Dari hasil deskripsi maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 3,51 yang berarti Setuju, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai total rata-rata sebesar 3,72 yang berarti Setuju. Maka hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Keritang, hal tersebut karena jawaban rata-rata setuju.
2. Dari hasil uji kesesuaian data diperoleh bahwa data sudah balik, reliabel, dan berdistribusi normal, untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dari hasil regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 6,312 + 0,881 X$ . Kinerja guru akan mengalami peningkatan.
4. Sehingga hipotesis yang diperoleh adalah  $H_0$ , disiplin terhadap kinerja guru sebesar 86,5%

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Wahab dan Umiarso. (2011). *Kependidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar –Ruzz.

Andespa Roni. 2012. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru, Al Huda Press.

Arika, D. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung.

### **Saran**

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

1. Diharapkan kepada guru SMAN 1 Keritang mampu lebih menjaga kedisiplinan dalam mengajar supaya untuk meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas siswa/siswi
2. Bagi pihak sekolah, dalam hal ini SMA Negeri 1 Keritang, untuk lebih lagi memperhatikan tentang disiplin para gurunya, terutama pada item pernyataan nomor 9 dalam melakukan pekerjaan guru harus memiliki etika dan bersikap sopan, hal ini karena memiliki nilai rata-rata yang paling rendah yaitu 3,32%
3. Bagi para guru, hendaknya meningkatkan kinerja dalam bekerja, terutama pada item pernyataan nomor 6 yaitu guru yang memiliki kemahiran dan keterampilan teknis dalam mengajar, karena hal ini memiliki nilai rata-rata paling rendah sebesar 3.51%
4. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang, agar dapat mengembangkan variabel-variabel penelitian yang berkaitan dengan keputusan membeli konsumen sehingga dapat menambah khasanah ilmu dimasa yang akan datang.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Burnawi dan Mohammad Arifin. 2012 *Kinerja Guru Profesional: Instrumental Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Danang Sunyoto, (2012). *Uji Validitas dan Reliabilitas, Asumsi Klasik untuk Kesehatan* Cetakan 1. Yogyakarta: Nuha Medika.

- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang RI Nomor.20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen,* Jakarta: Depdiknas
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indah Puji Hartatik (2014). *Buku Praktis Mengembangkan .* Jogjakarta. Suka Buku.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik,* Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Supardi, D. (2016). *Kinerja Guru.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, Syofian. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS.* Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.