

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU XYZ PEKANBARU

Harry Sitohang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : harrysitohang04@gmail.com

diterima: 16/3/2024; direvisi: 12/4/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract: *This study aims to understand and analyze the effect of work discipline on the performance of teachers at SMTK Pekanbaru. The research was conducted due to the presence of teachers who lack discipline, such as in terms of attendance. The population in this study comprises all teachers at SMTK Pekanbaru, totaling 32 teachers. Given the relatively small sample size, the sampling technique used is the census method, where the entire population is taken as the sample. Data collection methods included questionnaires and interviews. For data analysis techniques, the author conducted validity tests, reliability tests, and normality tests. The results of this study indicate that work discipline (X) has a relationship with the dependent variable, which is teacher performance (Y). This is evidenced by the multiple correlation coefficient (R) value of 0.667, indicating a very strong relationship. It was found that the R square value is 0.445, meaning that 44.50% of the independent variable (work discipline) can explain the dependent variable, which is teacher performance, while the remaining 55.50% is influenced by other performance factors. The work discipline coefficient (X) of 0.459 shows a positive relationship with teacher performance. The t-value obtained is 4.909 with a significance value of <0.001 , and the t-table value is 2.042. Since the t-value $>$ t-table ($4.909 > 2.042$) with a significance of $<0.001 < 0.05$, it can be concluded that H_1 is accepted and H_0 is rejected. This indicates that work discipline (X) has a significant influence on teacher performance.*

Keywords: *The effect of work discipline on the performance.*

ENDAHULUAN

Pendidikan pada hakikatnya merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka setiap proses pendidikan akan berusaha mengembangkan seluas-luasnya individu sebagai elemen penting untuk mengembangkan dan mengubah masyarakat. Peran pendidikan sangatlah penting dalam kehidupan karena dapat mengembangkan potensi yang telah ada agar menjadi lebih baik dan maksimal. Tujuan pendidikan adalah mengembangkan potensi, kecakapan, meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian serta karakteristik pribadi kearah yang lebih positif.

Secara sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu kepada murid atau siswa. Namun, definisi guru lebih luas

daripada itu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Profesionalisme guru yaitu kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran serta menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru yang profesional juga mampu manage waktu dengan baik dan tepat sehingga mampu disiplin.

Guru dalam bekerja ataupun memberikan pembelajaran kepada para peserta didik harus berjalan optimal sesuai tujuan dan pada dasarnya terdapat berbagai

faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, serta kurikulum. Dari berbagai faktor tersebut, guru mempunyai kedudukan yang sangat penting dengan tidak mengabaikan faktor penunjang lainnya.

Sekolah Menengah Teologi Kristen (SMTK) Pekanbaru merupakan salah satu sekolah dengan jalur pendidikan formal di Pekanbaru. Sekolah SMTK juga sebagai sarana pendidikan yang bertujuan untuk mencerdaskan anak bangsa. Namun untuk merealisasikan tujuan tersebut sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya sebuah aturan disiplin bagi setiap guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Pengertian manajemen secara umum adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya guna mencapai tujuan yang menjadi tujuan. Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja diantaranya dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri. Manajemen Sumber Daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi, dan perundang undangan negara-negara di dunia.

Mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni dalam cara mengatur orang dalam bekerja, dengan menerapkan dan menjalankan fungsi manajemen, yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pergerakan (*actuating*) dan

pengawasan (*controlling*), sebagai sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, harus menerapkan ilmu manajemen yang baik dengan cara membagi tugas dan memperdayakan sumber daya yang dimiliki Elbadiansyah (2023:1).

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari definisi inilah yang kemudian dikenal dengan fungsi manajemen (George R, Terry dalam Cen 2023:1).

Manajemen merupakan proses perencanaan, penyusunan, personalia, pengarahan, dan pengawasan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus dilaksanakan dengan efektif, bekerja keras yang benar (berorientasi pada input-output), dan efisien, bekerja dengan benar (berorientasi pada cara untuk capai tujuan) Indartono (2016:2).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam dunia kerja yang mengacu pada sikap dan perilaku karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kesuksesan individu dan organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitasnya, dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Mardi, 2016:145).

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara

perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik (Sutrisno 2018:126).

Disiplin sebagai suatu sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Nurmansyah 2018:233)

Bentuk – bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja (Mangkunegara 2015:129).

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu dikenakan sanksi

sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelepasan kepada pelanggar (Mangkunegara 2015:129).

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- 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 para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis

Kinerja

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, Kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Motivasi
- b. Kepuasan
- c. Tingkat Stress
- d. Kondisi Pekerjaan
- e. Sistem Kompensasi
- f. Desain Pekerjaan

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di smtk Pekanbaru yang beralamat di Jalan(Sail, kec. Tenayan Raya, kota Pekanbaru, Riau 28281). Yang menjadi objek penelitian adalah guru SMTK Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah semua nilai baik dalam perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai kelompok objek yang lengkap dan jelas. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi 32 orang pada penelitian ini adalah keseluruhan guru SMTK Pekanbaru.

Sampel

Sampel adalah bagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik sampling. Teknik sampling berguna untuk mereduksi anggota populasi menjadi anggota sampel dan mewakili populasi (Representatif), sehingga kesimpulan terhadap populasi dapat dipertanggungjawabkan, lebih teliti menghitung yang sedikit daripada yang banyak dan menghemat waktu, tenaga dan biaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus artinya seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit (kurang dari 100 orang). Sehingga

dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 32 orang.

Jenis Data

1. Data kualitatif
2. Data kuantitatif

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner
2. Wawancara

Identifikasi Dan Operasional Variabel

1. Variabel bebas (*Independent Variable* X)
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable* Y)

Analisis Data

1. Validitas
2. Reabilitas
3. Normalitas

Uji Statistika Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan secara deskriptif dimana semua data yang dikumpulkan. Diinterpretasikan kemudian dihubungkan dengan teori dengan teori yang mendukung penelitian dari studi kepustakaan

Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan < 0.05 , maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali 2016:53).

2. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel independen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1 maka, variabel independen. Menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu di usahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas mengacu pada kesesuaian antara konsep teoretis dengan indikator yang digunakan dalam instrumen pengukuran. Analisis validitas dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r-hitung.

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika nilai r-hitung $>$ r tabel dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	r tabel	keterangan
Disiplin Kerja			
Disiplin 1	.743	0,349	Valid
Disiplin 2	.653	0,349	Valid
Disiplin 3	.617	0,349	Valid
Disiplin 4	.512	0,349	Valid

Disiplin 5	.559	0,349	Valid
Disiplin 6	.557	0,349	Valid
Disiplin 7	.407	0,349	Valid
Disiplin 8	.537	0,349	Valid
Disiplin 9	.487	0,349	Valid
Disiplin10	.614	0,349	Valid
Kinerja			
Kinerja 1	.673	0,349	Valid
Kinerja 2	.510	0,349	Valid
Kinerja 3	.460	0,349	Valid
Kinerja 4	.621	0,349	Valid
Kinerja 5	.457	0,349	Valid
Kinerja 6	.534	0,349	Valid
Kinerja 7	.402	0,349	Valid
Kinerja 8	.452	0,349	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti 2024

Nilai rhitung diperoleh dengan melihat nilai *corrected Item-Total correlation*. Sedangkan rtabel diperoleh pada level signifikan 0,349 nilai kritisnya. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka item dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing faktor dengan menggunakan Uji Alpha-Cronbach. Kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Hasil nilai Alpha-Cronbach untuk variabel :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Sumber: Data olahan spss 29

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.605	8

Sumber: Data olahan spss 29

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuesioner penelitian untuk masing-masing indikator realibel yaitu seluruh variabel independen dan variabel dependen $>0,60$.

3. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan one simple kolmogorow-smirnow test dengan melihat tingkat signifikan 5%. Dasar dari pengambilan keputusan dari uji normalitas ini dengan melihat probality asymp. Sig (2-tailed). Jika probality asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka dapat mempunyai distribusi yang normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28892565
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.114
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan spss 29

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji *One-Sample kolmogorov-Smirnov* diatas, diketahui nilai Asymp. Sig 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji terdistribusi normal.

Persamaan Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi sederhana berkenaan dengan studi ketergantungan variabel terikat (dependent variabel) pada suatu variabel bebas (independent variabel). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMTK Pekanbaru. Dapat diketahui memulai rekapitulasi hasil analisis regresi sederhana. Pada data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X).

Untuk mengetahui pangaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebelumnya diuraikan berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS *for windows versi 29* diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan regresi linier sederhana sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandar dized Coefficient s	Standa rdized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1(Constant)	14.663	3.720		3.941
Disiplin Kerja	.459	.093	.667	4.909

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan spss 29

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut : $Y = 14.663 + 0,459 X$

Y = Kinerja Guru

b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja

Arti dari persamaan regresi linier tersebut adalah :

1. Nilai a = 14.663 menunjukkan bahwa

apabila disiplin kerja (x) konstan (0) maka kinerja guru pada SMTK Pekanbaru adalah 14.663 satuan.

2. Nilai $b = 0,459$ menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja (X) naik 1 satuan maka kinerja guru pada SMTK Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 14.663 satuan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja guru (Y). Semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja guru SMTK Pekanbaru.

Hasil Pengujian Variabel (Uji t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Uji parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan antara nilai T hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai T tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha=0,05$). Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-sendiri variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Pengujian Variabel (Uji t)

Model	Unstandar dized Coefficient s		Standar dized Coeffi cients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	14.663	3.720		3.941	<,001
Disiplin Kerja	.459	.093	.667	4.909	<,001

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Olahan spss 29

Berdasarkan tabel distribusi t-student dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$= \alpha/2 \quad : n-2$$

$$= 0,05/2 \quad : 32-2$$

$$= 0,025 : 30$$

Diperoleh nilai t tabel adalah 2,04.

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu : H_0 ditolak bila $\text{sig.} > 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$
 H_1 diterima bila $\text{sig.} < 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hipotesis yang dirumuskan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan kinerja guru pada SMTK Pekanbaru. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini terangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien (Beta)	t_{hitung}	Sig t ($<0,05$)	Keterangan
Disiplin Kerja	.459	4.909	<.001	Berpengaruh

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS yang terlihat pada tabel 5.12, koefisien disiplin kerja (X) sebesar 0,459 menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja (X) maka kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja (X) menurun maka kinerja guru juga akan ikut mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat dilihat t hitung diperoleh sebesar 4.909 dengan nilai signifikansi sebesar $<0,001$ serta t tabel yang memiliki nilai 2,042 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.909 > 2,042$) dengan nilai signifikansi $<0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Koefisien korelasi disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan R^2 merupakan ukuran kesesuaian garis linier berganda terhadap suatu data. Nilai R atau R^2 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.427	2.327

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,667 dan hubungannya sangat kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya R square 0,445 yang artinya 44,50% variabel bebas tersebut (Disiplin kerja/X) dapat menjelaskan variabel dependen yakni kinerja guru, sedangkan sisanya 55,50% dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja guru yang lain yang tidak

diteliti seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja/X perlu ditingkatkan, mengingat variabel bebas di atas dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Kehadiran merupakan aspek penting dalam disiplin karena mencerminkan komitmen seseorang terhadap tanggung jawabnya. Ketika seseorang secara konsisten hadir tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa ia menghargai dan menghormati aturan serta waktu orang lain. Kehadiran yang baik juga mencerminkan profesionalisme dan dapat meningkatkan produktivitas, baik secara individu maupun tim.

Selain itu, kehadiran yang konsisten membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis, di mana setiap anggota tim dapat mengandalkan kehadiran satu sama lain untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, ketidakhadiran yang sering atau tidak teratur dapat mengganggu alur kerja, menurunkan moral tim, dan bahkan mempengaruhi pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, disiplin dalam kehadiran adalah fondasi penting untuk mencapai keberhasilan pribadi dan profesional.

Ketaatan pada peraturan kerja adalah hal yang sangat penting dalam dunia profesional. Hal ini mencakup pemahaman dan pelaksanaan semua aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat seseorang bekerja. Ketaatan ini memastikan bahwa semua aktivitas di tempat kerja berjalan dengan lancar dan efisien, mengurangi risiko kesalahan atau pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Ketaatan pada standar kerja mengacu pada kepatuhan individu atau

organisasi terhadap pedoman, prosedur, dan aturan yang telah ditetapkan untuk memastikan keselamatan, efisiensi, dan kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini mencakup mengikuti langkah-langkah yang telah ditentukan, menggunakan alat dan perlengkapan sesuai dengan instruksi, serta menjaga konsistensi dalam setiap tahapan proses kerja. Ketaatan pada standar kerja penting untuk mengurangi risiko kecelakaan, menghindari kesalahan, dan memastikan bahwa hasil kerja memenuhi ekspektasi dan standar kualitas yang ditetapkan. Selain itu, kepatuhan terhadap standar kerja juga membantu dalam memelihara reputasi profesional dan kepercayaan pelanggan, serta memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu dan biaya yang telah direncanakan.

Tingkat kewaspadaan yang tinggi adalah kondisi di mana seseorang atau sekelompok orang berada dalam keadaan sangat waspada dan siap menghadapi segala kemungkinan yang terjadi. Hal ini melibatkan perhatian penuh terhadap lingkungan sekitar, kesadaran terhadap potensi ancaman, dan kesiapan untuk merespons dengan cepat jika terjadi situasi darurat. Kewaspadaan tinggi sering diterapkan dalam situasi yang berisiko tinggi, seperti dalam operasi militer, penanganan bencana, atau dalam kegiatan keamanan tertentu. Dalam kondisi ini, individu atau kelompok dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk mengidentifikasi tanda-tanda bahaya, mengambil tindakan preventif, dan mengimplementasikan prosedur keamanan yang ketat.

Bekerja etis adalah praktik profesional yang mengedepankan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil di tempat kerja. Ini mencakup pemahaman dan penerapan nilai-nilai moral yang kuat, serta mematuhi standar dan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau industri. Bekerja etis juga

berarti menghormati hak-hak dan kesejahteraan rekan kerja, pelanggan, dan semua pihak yang terkait, serta berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan dan keamanan informasi yang sensitif. Selain itu, bekerja etis melibatkan transparansi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan, serta memastikan bahwa semua tindakan yang dilakukan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga tidak merugikan masyarakat dan lingkungan sekitar.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kania Teja Utari, Rasto (2019) dengan *judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kota Cimahi*. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini merujuk pada implementasi manajerial dalam struktur organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertugas untuk memantau, memonitoring, mengevaluasi dan membimbing para guru. Penelitian ini juga merujuk pada penerapan prinsip – prinsip dan praktik manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru di SMTK Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMTK Pekanbaru. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan yakni sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil dari penelitian ini mengenai disiplin kerja guru SMTK Pekanbaru mendapat kesimpulan yang (Baik) dilihat dari hasil rata-rata pernyataan yang diberikan kepada responden.

2. Hasil dari pada penelitian ini mengenai

kinerja guru SMTK Pekanbaru mendapat kesimpulan yang (Baik). Dilihat dari hasil rata-rata pernyataan yang diberikan kepada responden.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja guru SMTK Pekanbaru dilihat dari pada korelasi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan uji yang telah dilakukan.

Saran

Bagi sekolah

1. Berdasarkan hasil dari penelitian mengenai indikator yang paling rendah yaitu Bekerja Etis untuk itu diharapkan guru agar dapat bekerja secara etis agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik.

2. Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan untuk pengembangan ilmu manajemen, karena ilmu pengetahuan bersifat dinamis yang artinya ilmu pengetahuan yang terus berkembang khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan melelit variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Cen, C. C. (2023). Pengantar Manajemen. Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama Internasional.

Elbadiansyah. (2023). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV Budi Utama..

Indartono, S. (2016). Pengantar Manajemen: Character Inside. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Sutrisno, E. (2018). Budaya organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Mardi Astutik 2016. "Pengaruh Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Jombang", Jurnal Bisnis, Manajemen &PerbankanVol. 2 No. 2 : 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528-4649 (Online).

Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nurmansyah. (2018). Pengantar Manajemen Sumber Daya manusia.Pekanbaru: Unilak Press.

Kania Teja Utari. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran *Vol. 4 No. 2*, 238-245.

Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: CAPS (Center Academica Publishing Service).

Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. semarang: badan penerbit Universitas Diponegoro.

Pramedyanti, N. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sdn Tandes. Jurnal Ilmudan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593, 1.

Sugiyono. (2014). Metode penelitian, Kuantitatif dan R&D. Bandung : Alfabet.

Azwar, S. (2013). Reabilitas dan validitas SPSS. yogyakarta: pustaka pelajar.

Bungin. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Niken Herawati. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 258 Jakarta Timur. Yayasan akrab pekanbaru Jurnal Akrab Juara Volume 7 Nomor 2 Edisi, 44-57.