



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU PADA
SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM JAKARTA
TIMUR**

SKRIPSI

Dibuat oleh:

Akbar Yuda Putra

021119169

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2023



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU
PADA SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
JAKARTA TIMUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU
PADA SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
JAKARTA TIMUR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Senin, 27 November 2023

Akbar Yuda Putra

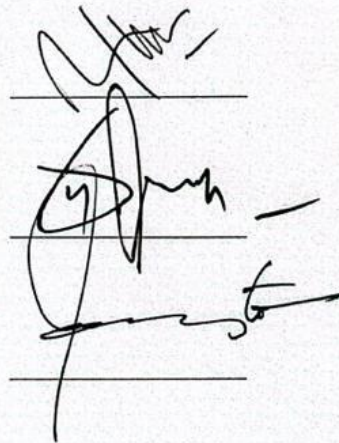
021119169

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM., CA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akbar Yuda Putra

NPM : 021119169

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada
SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari Produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi Pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Depok, 23 – Oktober - 2023

M/ 
Akbar Yuda Putra
021119169

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023 dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

**) Tahun 2023*

ABSTRAK

AKBAR YUDA PUTRA. 021119169. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Di bawah bimbingan : TOWAF TOTOK IRAWAN dan EDY SUDARYANTO. 2023.

Penelitian ini dilakukan di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yang terdiri dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian adalah guru sebanyak 34 orang. Jenis penelitian yang digunakan verifikatif menggunakan metode exploration. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis verifikatif, dan analisis data menggunakan analisis koefisien determinasi, analisis uji asumsi klasik, korelasi dan uji hipotesis dengan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur memiliki hubungan yang positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 8,356 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 2,036 atau t hitung $8,356 > 2,036$ t tabel, itu artinya tolak H_0 terima H_a . Hal ini dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Kata Kunci: *Disiplin kerja, kinerja Guru*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan karunia-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur”. Shalawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurah kepada Rasulullah SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Dalam penulisan proposal ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang terkait. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada orang tua, Ibu saya Ida Masturida serta Bapak saya Pramanu., SE Dan anggota keluarga lainnya yang sangat saya sayangi terima kasih kalian telah menjadi penyemangat dan motivasi untuk penulis.
2. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga proposal ini selesai.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Tutus Rully. SE., M.M. selaku asisten prodi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Drs. Ak., MM,. CA selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga proposal ini selesai.
6. Seluruh Dosen-dosen dan staff Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan proposal penelitian.
7. Fadhilah Putri Wulandari terima kasih telah menjadi sosok pendamping yang menemani dan meluangkan waktunya, mendukung maupun menghibur dalam kesedihan dan memberikan semangat terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih impian penulis.
8. Teman-teman kelas E Manajemen angkatan 2019 yang selama 4 tahun ini menemani. Terima kasih atas kritik dan sarannya bagi penulis.

9. Teman-teman di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan proposal ini, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bisa membangun demi kesempurnaan proposal ini.

Depok, 27 – Mei – 2023
Penulis,

Akbar Yuda Putra

DAFTAR ISI

COVER	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	12
1.2.2 Perumusan Masalah.....	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	13
1.3.1 Maksud Penelitian.....	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	13
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	13
1.4.2 Kegunaan Akademis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Displin Kerja	18
2.2.1 Pengertian Displin Kerja	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja	18

2.2.3 Indikator Displin Kerja	19
2.3 Kinerja Guru	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Guru	22
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
2.3.3 Penilaian Kinerja Guru	24
2.3.4 Indikator Kinerja Guru	25
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	27
2.4.2 Kerangka Pemikiran	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	36
3.2.1 Objek Penelitian.....	36
3.2.2 Unit Analisis	36
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Penelitian.....	36
3.3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.3.2 Sumber Penelitian	37
3.4 Operasionalisasi Variabel	37
3.5 Metode Penarikan Sampel	39
3.5.1 Populasi.....	39
3.5.2 Sampel.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6.1 Data Primer	39
3.6.2 Data Sekunder	41
3.7 Metode Analisis Data	41
3.7.1 Metode Pengolahan Data	41
3.7.2 Analisis Deskriptif.....	43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.7.4 Uji Koefisien Korelasi.....	45

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.7.6 Uji Hipotesis (t).....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	48
4.1.2 Visi dan Misi SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur	49
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	49
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	51
4.3 Uji Analisis Data.....	54
4.3.1 Uji Validitas	54
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.3.3 Analisis Deskriptif	58
4.3.4 Analisis Statistik	85
4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik	85
4.3.4.2 Uji Koefisien Korelasi.....	88
4.3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi	89
4.3.4.4 Uji Hipotesis (t)	90
4.4 Pembahasan dan Hasil Interpretasi.....	91
4.4.1 Disiplin Kerja SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	91
4.4.2 Kinerja Guru SMK Adi Yayasan Pendidikan Islam Luhur Jakarta Timur.....	92
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	98
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Jumlah Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur	7
Tabel 1. 2	Daftar Pendidikan Terakhir Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur	8
Tabel 1. 3	Hasil Pra Survey Kinerja SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2023	8
Tabel 1. 4	Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022.....	9
Tabel 1. 5	Standar Nilai Kinerja Guru	10
Tabel 1. 6	Data Rekapitulasi Absensi Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022.....	11
Tabel 2. 1	Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3. 1	Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3. 2	Skala Likert Disiplin Kerja	40
Tabel 3. 3	Skala Likert Kinerja Guru.....	40
Tabel 3. 4	Kriteria Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 3. 5	Interpretasi Hasil.....	44
Tabel 3. 6	Koefisien Korelasi dan Taksirannya.....	45
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar	54
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4. 6	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	56
Tabel 4. 7	Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4. 8	Uji Reliabilitas Kinerja Guru	58
Tabel 4. 9	Tanggapan Responden Mengenai “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan”	59
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Mengenai “Guru selalu mengisi daftar kehadiran”	59
Tabel 4. 11	Tanggapan Responden Mengenai “Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”	60
Tabel 4. 12	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”	61
Tabel 4. 13	Tanggapan Responden Mengenai “Guru teliti saat melakukan pekerjaannya”	61
Tabel 4. 14	Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa”	62
Tabel 4. 15	Tanggapan Responden Mengenai “Guru bertanggung jawab atas pekerjaan maupun tugasnya”	63

Tabel 4. 16	Tanggapan Responden Mengenai “Guru taat pada berpakaian dalam bekerja”	63
Tabel 4. 17	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan	64
Tabel 4. 18	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa”	65
Tabel 4. 19	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah”	65
Tabel 4. 20	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”	66
Tabel 4. 21	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mematuhi norma yang berlaku”	67
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh atas sikap kejujuran kepada para siswa”	67
Tabel 4. 23	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa”	68
Tabel 4. 24	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja .	69
Tabel 4. 25	Distribusi Frekuensi	70
Tabel 4. 26	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4. 27	Tanggapan Responden Mengenai “Guru Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan”	72
Tabel 4. 28	Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM	72
Tabel 4. 29	Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah”	73
Tabel 4. 30	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik”	74
Tabel 4. 31	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa”	74
Tabel 4. 32	Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran”	75
Tabel 4. 33	Tanggapan Responden Mengenai “Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar sekolah”	76
Tabel 4. 34	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa”	76
Tabel 4. 35	Tanggapan Responden Mengenai “Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa”	77
Tabel 4. 36	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa berlaku terhadap siswa”	78
Tabel 4. 37	Tanggapan Responden Mengenai “Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa”	78

Tabel 4. 38	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa”	79
Tabel 4. 39	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa”	80
Tabel 4. 40	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa”	80
Tabel 4. 41	Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”	81
Tabel 4. 42	Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Guru ..	82
Tabel 4. 43	Distribusi Frekuensi	84
Tabel 4. 44	Sebaran Nilai Interval Kinerja Guru	85
Tabel 4. 45	Uji Normalitas.....	86
Tabel 4. 46	Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4. 47	Analisis Koefisien Korelasi <i>Spearman Rank</i>	88
Tabel 4. 48	Pedoman Interpretasi Hasil Analisis Korelasi.....	88
Tabel 4. 49	Analisis Koefisiensi Determinasi.....	89
Tabel 4. 50	Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Penilaian Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur	10
Gambar 1. 2	Grafik Absensi Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022	11
Gambar 2. 1	Konstelasi Penelitian	35
Gambar 3. 1	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	46
Gambar 4. 1	STRUKTUR ORGANISASI SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM JAKARTA TIMUR	49
Gambar 4. 2	Pendidikan Terakhir	51
Gambar 4. 3	Jenis Kelamin	52
Gambar 4. 4	Usia Responden	53
Gambar 4. 5	Lamanya Mengajar	54
Gambar 4. 6	Histogram Variabel Disiplin Kerja	71
Gambar 4. 7	Histogram Variabel Kinerja Guru	84
Gambar 4. 8	Uji Normalitas	86
Gambar 4. 9	Scatterplot Heteroskedastisitas	88
Gambar 4. 10	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian.....	100
Lampiran 2	Daftar Jumlah Guru dan Daftar Pendidikan Terakhir Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	101
Lampiran 3	Pra Survey Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	102
Lampiran 4	Penilaian Kinerja dan Standar Nilai Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	103
Lampiran 5	Data Rekapitulasi Absensi Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	104
Lampiran 6	Struktur Organisa SMK adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.....	105
Lampiran 7	Kuesioner.....	106
Lampiran 8	Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja.....	110
Lampiran 9	Jawaban Kuesioner Kinerja Guru.....	111
Lampiran 10	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	112
Lampiran 11	Uji Validitas Kinerja Guru.....	115
Lampiran 12	Reliabilitas Disiplin Kerja.....	118
Lampiran 13	Reliabilitas Kinerja Guru.....	119
Lampiran 14	Asumsi Klasik.....	120
Lampiran 15	Uji Heteroskedastisitas.....	121
Lampiran 16	Uji Koefisien Korelasi.....	122
Lampiran 17	Uji Koefisien Determinasi.....	123
Lampiran 18	Distribusi T tabel.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) yang dimaksud adalah yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada organisasi. Setiap sekolah atau organisasi yang memiliki karyawan dengan produktivitas kerja tinggi, organisasi tersebut akan berupaya untuk mempertahankannya. Oleh karena itu, agar dapat berkompetisi dengan karyawan yang lain harus memiliki manajemen kinerja yang baik. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, maka akan sangat sulit bagi organisasi untuk berhasil mencapai target. Organisasi akan senantiasa memberikan tuntutan bagi para karyawan yang menjadi sumber daya manusia dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2020) “Manajemen sumber daya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu komponen yang memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam menjalankan segala aktivitas yang ada pada organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM), suatu organisasi tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan kemampuan, keterampilan pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan operasional organisasi, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli maka setiap kegiatan yang ada di organisasi itu sendiri tidak akan mencapai kesuksesan dan keberhasilan yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkualitas dapat memberikan dampak sangat baik untuk organisasi karena dapat membantu pencapaian suatu tujuan organisasi tersebut. Menurut Ansory (2018) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kinerja guru pada dasarnya

adalah kemampuan guru dalam mengajarkan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai kemasyarakatan ke peserta didik melalui proses belajar. Adapun faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja dan sikap inovatif, karena kedua faktor tersebut berkaitan langsung dengan proses belajar. Sebagai seorang guru dalam melakukan suatu pekerjaan harus bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas maupun kuantitas guru juga harus sesuai dengan kebutuhan guru dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan maupun keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2018) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi”. Adapun Menurut Hasibuan (2018) “Kinerja guru merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”.

Dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebab disiplin kerja sebagai rangsangan yang membangkitkan semangat guru dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku, akibatnya, cita-cita pendidikan akan tetap menjadi mimpi yang jauh dari. Menurut Sinambela (2018) “Kinerja guru adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diterapkan”.

Dalam peraturan Pemerintah 19 Tahun 2017 Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi logis terhadap orientasi pengembangan profesionalitas Guru yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensinya. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi bersifat holistik dan merupakan suatu kesatuan yang menjadi ciri Guru profesional. Untuk menjamin pelayanan pendidikan yang bermutu sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman maka peningkatan kompetensi ini merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Pembangunan pendidikan terutama yang terkait dengan pembinaan Guru dan tenaga kependidikan pada periode tahun 2010-2014 telah menunjukkan keberhasilan yang baik. Namun demikian masih terdapat permasalahan dan tantangan penting yang akan dihadapi pada periode tahun 2015-2019. Beberapa permasalahan dan isu strategis serta agenda prioritas pembangunan bidang pendidikan dalam 5 (lima) tahun kedepan sebagaimana tertuang dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019 diantaranya :

1. Pelaksanaan wajib belajar 12 (dua belas) tahun yang berkualitas, 2. Peningkatan kualitas pembelajaran, 3. Peningkatan manajemen Guru, pendidikan keguruan, dan reformasi Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK), 4. Peningkatan akses dan kualitas pendidikan anak usia dini, 5. Peningkatan keterampilan kerja dan penguatan pendidikan orang dewasa, 6. penguatan tata kelola pendidikan dan efisiensi pembiayaan pendidikan. Hal tersebut tidak dapat dilepaskan dari peran seluruh unit organisasi di lingkungan Kementerian untuk dapat bersinergi dalam pencapaian target seluruh agenda prioritas pembangunan bidang pendidikan tersebut. Tantangan dalam pembangunan pendidikan adalah mempercepat peningkatan taraf pendidikan seluruh Masyarakat untuk memenuhi hak seluruh penduduk usia sekolah dalam memperoleh layanan Pendidikan Dasar yang berkualitas, dan meningkatkan akses pendidikan pada jenjang Pendidikan Menengah dan tinggi; menurunkan kesenjangan partisipasi pendidikan antar kelompok sosial-ekonomi, antar wilayah dan antar jenis kelamin, dengan memberikan pemihakan bagi seluruh anak dari keluarga kurang mampu; serta meningkatkan pembelajaran sepanjang hayat. Dalam rangka melakukan revolusi karakter bangsa, tantangan yang dihadapi adalah menjadikan proses pendidikan sebagai sarana pembentukan watak dan kepribadian siswa yang matang dengan internalisasi dan pengintegrasian pendidikan karakter dalam kurikulum, sistem pembelajaran, dan sistem penilaian dalam pendidikan. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tantangan yang dihadapi ke depan adalah dalam pelaksanaan tata kelola pendidik dan tenaga kependidikan antara lain meliputi:

1. Ketersediaan Guru dan tenaga kependidikan yang merata, dengan cara: meningkatkan perencanaan kebutuhan, penyediaan, pengangkatan, distribusi, dan pemerataan pendidik dan tenaga kependidikan; meningkatkan kapasitas daerah dalam mengelola perekrutan, penempatan, dan peningkatan mutu Guru secara efektif dan efisien; mengawasi proses pengangkatan Guru di daerah berdasarkan kriteria mutu dan kebutuhan wilayah; serta meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pendidikan oleh LPTK dengan rencana penyediaan Guru di daerah.
2. Pembinaan Guru dan tenaga kependidikan, dengan cara: meningkatkan kualifikasi Guru dan tenaga kependidikan; memperkuat sistem uji kompetensi Guru, dan mengintegrasikan dengan sistem Sertifikasi; menerapkan sistem penilaian kinerja Guru yang sah, andal, transparan, dan berkesinambungan; meningkatkan kompetensi Guru secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan; menyelaraskan kurikulum pendidikan dan pelatihan Guru dan tenaga kependidikan dengan kebutuhan peserta didik, dunia kerja, dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI); memperkuat fungsi penjaminan mutu pendidikan di tingkat pusat dan daerah; memperkuat kerjasama antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, guru, kepala satuan pendidikan, pengawas dan Masyarakat dalam mengawal penerapan kurikulum; pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), Kelompok Kerja Pengawas Sekolah (KKPS), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), Musyawarah Kerja Pengawas Sekolah (MKPS); memperbaiki sistem penyaluran

Tunjangan Profesi pendidik; dan memperbaiki sistem karir, penghargaan, dan perlindungan Guru dan tenaga kependidikan. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang ini dianggap bisa menjadi payung hukum untuk guru dan dosen tanpa adanya perlakuan yang berbeda antara guru negeri dan swasta. Undang-Undang Guru dan Dosen secara gamblang dan jelas mengatur secara detail aspek-aspek yang selama ini belum diatur secara rinci. Semisal, kedudukan, fungsi dan tujuan dari guru, hak dan kewajiban guru, kompetensi dll. Namun sayang, masih ada sejumlah kelemahan dan kekurangan yang ada pada Undang-Undang Guru dan Dosen, dan masih menjadi permasalahan serta perdebatan yang tak kunjung usai. Dimulai dari bunyi pasal yang tidak jelas, sampai pada beberapa peningkatan mutu dan kesejahteraan pendidikan yang dituangkan dalam Undang-Undang tersebut. Masih banyak kalangan pesimis yang berpendapat bahwa pemerintah tidak akan rela merogoh uangnya untuk menukarnya dengan mutu pendidikan, apalagi mensejahterakan guru yang sudah akrab dengan penderitaan itu. Selain itu proses pelaksanaannya pun masih belum optimal, sasaran yang dapat dicapai hanya beberapa hal dari seluruh pernyataan yang tertuang dalam Undang-Undang tersebut.

Disiplin kerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil kerja yang baik. Hasil kerja atau kinerja seorang guru tidak akan tercapai jika belum diterapkannya disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Karena diperlukan adanya disiplin kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan guru untuk memenuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang dimaksud tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga sekolah. Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan motivasi yang positif kepada guru. Demikian, diharapkan disiplin kerja guru juga akan terbentuk dengan sendirinya dalam tiap individu. Terkait disiplin kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam SMK Adi Luhur Jakarta Timur masih belum optimal, dilihat dari masih ada beberapa guru yang belum menerapkan disiplin dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari kehadiran guru yang datang belum tepat waktu sehingga kegiatan belajar-mengajar dilaksanakan lebih dari waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja guru yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat hadir pada setiap jam belajar dan tidak terlambat sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta melaksanakan pengajaran sesuai dengan silabus atau rencana pembelajaran yang ditetapkan. Pelaksanaan disiplin guru tentu akan menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerjanya. Dalam mengukur tingkat disiplin kerja diantaranya adalah melalui kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar

Dalam mengukur tingkat disiplin kerja diantaranya adalah melalui kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja sesuai etika organisasi. Jika semuanya itu telah dipenuhi dengan baik maka akan mempermudah dalam peningkatan kinerja. Sebaliknya jika kelima item faktor tersebut tidak terpenuhi dengan baik maka kinerja hampir bisa dipastikan akan menurun juga.

Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa di balik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, secara umum justru disiplin kerja yang berkontribusi pada kinerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil teori dari beberapa menurut para ahli seperti, Menurut Barnawi dan Muhammad Arifin (2019) “menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja”. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut Variabel disiplin kinerja yang mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun Menurut Sinambela (2018) “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya”.

Pendidikan adalah salah satu bagian dari kebutuhan manusia yang bertujuan untuk mengembangkan potensi diri, agar dapat dimanfaatkan dalam kehidupan secara tepat dan digunakan untuk masa depan manusia. Untuk melahirkan manusia yang berwawasan, berilmu pengetahuan dan berakhlak mulia maka diperlukan pendidikan yang mempunyai konsep dan sistem yang terarah sesuai dengan tujuan dan fungsi pendidikan.

Pendidikan mutu merupakan pendidikan yang dapat direalisasikan dalam suatu lembaga pendidikan yaitu sekolah. Melalui sekolah seseorang mampu mengembangkan segala potensi diri yang dimiliki. Pencapaian kemudian hari sangat berguna untuk pembangunan di bidang pendidikan nasional. Aspek kualitas pendidikan di sekolah perlu ditingkatkan secara terus-menerus. Salah satunya aspek sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Sumber daya manusia yang handal merupakan modal utama dari pembangunan pendidikan nasional agar tetap bertahan dalam era globalisasi yang penuh persaingan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bukan merupakan tugas yang mudah, karena sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dilihat dari penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan dari mentalitasnya. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan

Kegiatan pendidikan disekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatan pembinaan potensi guru dan transpormasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab terhadap proses pengembangan kemampuan individualitas, moralitas dan sosialitas guru disekolah. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif apabila untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa adanya pemahaman tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana seorang guru akan mengerjakannya. Adanya dengan seorang guru yang harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya.

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. Dengan adanya tugas utama dari seorang guru, maka ketika guru melaksanakan tugasnya dengan baik maka tugas akan tergambar pada kinerja guru.

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ialah rendahnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menyelenggarakan proses pendidikan.

SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur merupakan tempat sekolahan milik negara yang menyelenggarakan untuk belajar dan mengajar untuk siswa dan guru agar unggul dalam prestasi, luhur dalam budi pekerti, berpijak pada iman dan taqwa, menggali potensi siswa dan dikembangkan secara optimal, meningkatkan prestasi akademik dan non akademik, menanamkan rasa kemandirian dan tanggung jawab.

Visi dan misi SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur adalah sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur, karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus menyesuaikan dengan tuntutan zaman yang sedang berkembang serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur selalu menempatkan guru sebagai dasar utama didalam mengajarkan siswa. Permasalahan yang sering dihadapi oleh kepala sekolah adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja guru sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan, sebab apabila diabaikan maka akan terjadi kesenjangan tujuan dengan hasil yang diberikan oleh setiap guru. Maka apabila terus menurut seperti itu akan berdampak pada ketidakpuasaan kinerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Berdasarkan pendapat dari menurut para ahli di atas peneliti mengambil obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Dalam meningkatkan disiplin diperlukan hukuman sebagai salah satu cara dalam mendidik dan memberi peringatan bagi guru supaya menaati semua peraturan organisasi. Maka, setiap guru dituntut untuk dapat menunjukkan tingkat disiplin dan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua guru mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berikut daftar jumlah guru yang ada pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Berikut daftar jumlah guru yang menjadi responden ada 34 orang guru untuk sampel.

Tabel 1.1

Daftar Jumlah Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

No	Mata Pelajaran	Jumlah (Guru)
1	Matematika	3
2	Sejarah Indonesia	2
3	PPKN	2
4.	Bahasa Inggris	2
5.	Seni Budaya	3
6.	Bahasa Arab	2
7.	PJOK	3
8.	Bahasa Indonesia	3
9.	Bahasa Jepang	2
10.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3
11.	Teknik Informatika	2
12.	Industri Perhotelan	2
13.	Multimedia	3
14.	Desain Komunikasi Visual	2
Total		34

Sumber: Data Sekunder, SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Tabel 1.2**Daftar Pendidikan Terakhir Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	D3	2
2	S1	26
3	S2	6
Jumlah		34

Sumber: Data Sekunder, SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Dapat dilihat tabel di atas adalah daftar pendidikan terakhir guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Dimana masih terdapat guru yang pendidikan terakhirnya yaitu D3 sebanyak 2 guru dan sisanya yaitu 26 lulusan S1 lalu 6 orang lainnya S2. Namun di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur ini harus lebih memilih calon pendidik yang lebih baik lagi kedepannya agar dapat memaksimalkan pembelajaran dengan baik.

Tabel 1.3**Pra Survey Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2023**

No	Indikator Kinerja Guru	YA	TIDAK
Merencanakan Pembelajaran			
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	√	
2	Tanggung jawab terkait dengan materi pembelajaran.	√	
Melaksanakan Pembelajaran			
1	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	√	
2	Pengelolaan kelas		√
Menilai Hasil Pembelajaran			
1	Evaluasi atau penilaian pembelajaran		√
2	Kecepatan pembelajaran guru terkait manfaat materi peserta didik	√	
Membimbing dan Melatih Siswa			
1	Menggunakan metode pembelajaran		√
2	Kerja sama dalam tim untuk melaksanakan pembelajaran kurikulum	√	

Sumber: Data Primer, Diolah oleh peneliti (2023)

Dari data pra survey yang peneliti lakukan pada tabel diatas menunjukkan bahwa guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur kurang baik dalam melaksanakan pembelajaran, serta membimbing dan melatih siswa. Dengan demikian, seorang guru dalam mengajar harus memiliki persiapan-persiapan sebelum melaksanakan tugas sebagai pendidik dikelas, guru sebagai pendidik disekolah harus berjalan serta memiliki kemajuan-kemajuan sesuai dengan kemajuan pembinaan dan koordinasi dari kepala sekolah maupun pimpinan di yayasan, semua tindakan dan perbuatan tersebut ditampilkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

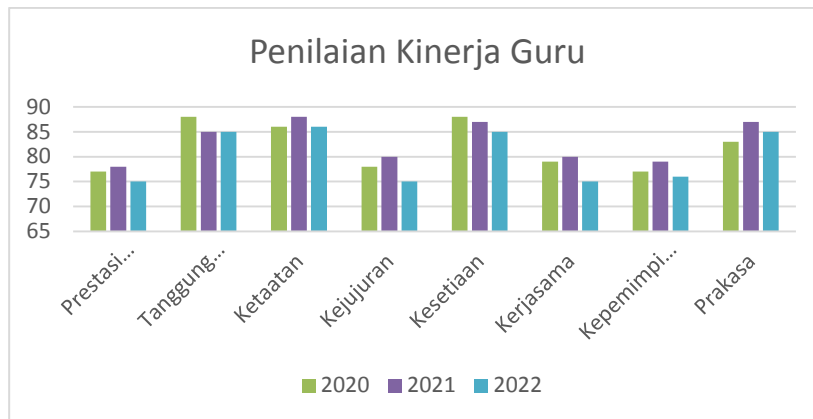
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur kurang baik hanya saja ada faktor yang harus diperhatikan oleh guru dalam proses belajar mengajar, seperti dalam pengelolaan kelas serta menggunakan metode pembelajaran. Jadi guru harus mampu mengelola kelas agar pembelajaran dikelas tetap kondusif. Peneliti tertarik menjadikan yayasan ini sebagai obyek penelitian karena peneliti ingin mengetahui lebih dalam bagaimana kinerja guru di sekolah ini.

Tabel 1.4

Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

Penilaian Kinerja Guru	2020	2021	2022
Prestasi Kerja	77	78	75
Tanggung Jawab	88	85	85
Ketaatan	86	88	86
Kejujuran	78	80	75
Kesetiaan	88	87	85
Kerjasama	79	80	75
Kepemimpinan	77	79	76
Prakasa	83	87	85
Rata-Rata	82%	83%	80,25%

Sumber: Data Sekunder, Dokumen SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur



Sumber: Data Sekunder, Dokumen SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Gambar 1.1

Diagram Hasil Penilaian Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

Dari tabel 1.4 dan diagram di atas dapat diketahui jawaban bahwa kondisi guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata sebesar 80,25%. Sedangkan pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata sebesar 82%. Dan pada tahun 2021 dengan nilai rata rata sebesar 83%. Maka dari itu harus ada langkah-langkah perbaikan dari pihak sekolah untuk memperbaiki kinerja guru agar mendapat hasil penilaian kinerja guru lebih baik lagi kedepannya.

Tabel 1.5

Standar Nilai Kinerja Guru

Standar Nilai Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur		
No	Nilai (%)	Katagori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	61 – 70	Kurang
5	0 – 60	Buruk

Sumber: Data Sekunder, SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Dari gambar dan tabel di atas dapat diketahui jawaban bahwa kondisi guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2022 tanggung jawab, ketaatan,

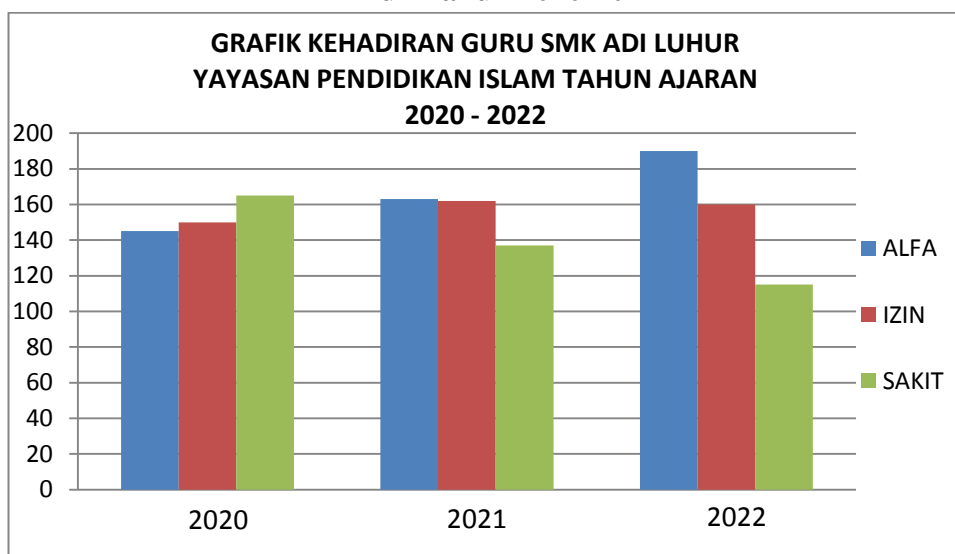
kesetiaan dan prakasa berada pada penilaiin tertinggi. Sedangkan untuk penilaian prestasi kerja, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan merupakan penilaian yang terendah. Hasil standar penilaian kinerja guru ini mengindikasikan bahwa untuk penilaian tersebut belum optimal dan dinyatakan kurang.

Tabel 1.6
Data Rekapitulasi Absensi Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Guru	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah ketidakhadiran	Persentase ketidakhadiran
			S	I	A		
2020	237	34	165	150	145	460	3,20%
2021	237	34	137	162	163	462	3,22%
2022	237	34	115	160	190	465	3,24%

Sumber: Data Sekunder, Dokumen SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Gambar 1.2
Grafik Absensi Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022



Sumber: Data Sekunder, Dokumen SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Dari tabel 1.6 dan grafik di atas, perhitungan ketidakhadiran guru adalah Jumlah Ketidakhadiran : Jumlah guru x Jumlah Hari Kerja x 100%. terlihat bahwa Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur belum maksimal. Dari perhitungan tersebut tingkat ketidakhadiran guru selama periode 2020 sampai dengan 2022 mengalami kenaikan. Karena pada persentase ketidakhadiran yang paling tinggi yaitu pada tahun 2022 sebesar 3,24%. sedangkan tahun 2020 memiliki

persentase ketidakhadiran sebesar 3,20% dan pada tahun 2021 persentase ketidakhadiran sebesar 3.22%. selain itu, tingkat ketidakhadiran selama tahun 2020 sampai dengan 2022 diatas standar toleransi yang ditetapkan oleh sekolah yaitu sebesar 2% setiap tahunnya. Tingginya tingkat ketidakhadiran tersebut mengindikasikan adanya permasalahan disiplin kerja yang cukup dari guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penilaian kinerja yang diperoleh masih kurang dari harapan pencapaian kerja dan mengalami fluktuasi penurunan kinerja setiap tahunnya.
2. Diketahui bahwa disiplin kerja guru dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran yang belum bisa dikatakan baik oleh SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.
3. Dalam hasil pra survey kinerja guru sudah baik hanya saja ada indikator yang harus diperhatikan oleh guru dalam proses mengajar, seperti dalam mengelola kelas agar mampu mengelola kelas dalam pembelajaran dikelas tetap dengan kondusif.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur?
2. Bagaimana kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian untuk menambah wawasan bagi penulis tentang bagaimana Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menemukan cara untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara sebagai berikut:

1. Menganalisis kinerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.
2. Menganalisis disiplin kerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.
3. Menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi bagi guru dalam mengambil keputusan dan juga membuat kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja khususnya pada guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini bermanfaat sebagai acuan dan sumber untuk penelitian yang sama untuk mengungkap lebih tuntas permasalahan-permasalahan yang menyebabkan kinerja guru mengalami penurunan.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dalam mengambil ketegasan-ketegasan berikutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang guru yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam yayasan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Secara umum kita mengenal sumber daya manusia sebagai penggerak setiap kegiatan organisasi, namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia. Menurut Sinambela, L. P., (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2020) “Manajemen sumber daya merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Marwansyah (dalam Cahyawening, 2019) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu.

Menurut Ansory (2018) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: Suatu Strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang guru atau organisasi dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap kinerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh yayasan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018):

1. **Perencanaan (Planning)** Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. **Pengorganisasian (Organization)** Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. **Pengarahan (Directing)** Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. **Pengendalian (Controlling)** Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. **Pengadaan (Procurement)** Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
5. **Pengembangan (Development)** Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. **Kompensasi (Compensation)** Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

7. Pengintegrasian (Integration) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
8. Pemeliharaan (Maintenance) Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
9. Kedisiplinan (Discipline) Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.
10. Pemberhentian (Separation) Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa ada 2 (dua) pengembangan SDM:

- A. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
 1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi.
 2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
 3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
 4. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi.
 5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif).
 6. Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional.
 7. Penyelesaian konflik secara fungsional.
- B. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
 1. Keputusan lebih baik.
 2. Kemampuan menyelesaikan masalah Internalisasi dan operasional faktor motivasional.
 3. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja.
 4. Memperbesar rasa percaya diri.
 5. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan.
 6. Meningkatkan kepuasan kerja.
 7. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu.
 8. Memperbesar tekad untuk mandiri.

Berdasarkan uraian di atas maka, dapat diartikan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi-fungsi

pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemampuan kerja karyawan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Menurut Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

A. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

B. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
2. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
3. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
4. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
5. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

C. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

D. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Displin Kerja

2.2.1 Pengertian Displin Kerja

Menurut Sutrisno (2019) “Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2019) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan organisasi”.

Menurut Sumadhinata (2018) “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Adapun Menurut Sinambela (2018) “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang menurut peraturan eksternal dan norma yang ada.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Displin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang guru di sekolah, antar lain:

1. Faktor tujuan dan kemampuan.
2. Faktor teladan pimpinan.
3. Faktor balas jasa.
4. Faktor keadilan.
5. Faktor pengawasan melekat.
6. Faktor sanksi hukuman.
7. Faktor ketegasan.
8. Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Sutrisno (2018) faktor faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap dari pimpinan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak ada berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
 - a. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekipun.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Rivai (2019) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kecelekaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.
4. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adalah terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. **Pengawasan**

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.
6. **Sanksi Hukum**

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.
7. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.
8. **Hubungan kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

 1. **Tingkat kehadiran**

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
 2. **Tata cara kerja**

aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan,

Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5. Tanggung jawab

kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Berdasarkan teori di atas, bahwa indikator disiplin kerja meliputi (1) kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, (5) etika kerja.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Suatu organisasi jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki guru yang berkualitas. guru yang berkualitas adalah guru yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan sekolah atau organisasi. Untuk memperoleh guru yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Menurut Pasaribu dan Krisnaldy (2020). Kinerja adalah seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan guru. Kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela (2018) “Kinerja guru adalah kesediaan seseorang atau sekelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diterapkan”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah suatu prestasi kerja atau kegiatan yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok

untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepadanya dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dalam waktu yang ditentukan. Kemudian, kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjangkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ondi Saondi dan Aris Suherman (2018), terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain sebagai berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi, setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri yang mereka miliki. Kepribadian guru tercerminkan dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik.
2. Pengembangan profesi, merupakan hal yang penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan yang terhadap profesi guru.
3. Kemampuan, secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu: kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikannya dan memiliki kemampuan dalam mengajar mata pelajaran yang diampunya.
4. Komunikasi, guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu diperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan personalia lainnya disekolah.
5. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja, motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan.
6. Hubungan dengan masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya. Sebaliknya, masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah karena keduanya memiliki kepentingan.
7. Kedisiplinan, kedisiplinan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik, dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesionalnya sebab dengan pemahaman disiplin yang baik.
8. Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya, sebab lebih sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.

Jadi, dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru karena adanya kepribadian dari seorang guru dan proses yang sesuai dengan lulusan yang diemban oleh guru dan memiliki kemampuan mengajarkan materi kepada peserta didik dan memiliki hubungan yang baik dan komunikasi yang baik agar pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

2.3.3 Penilaian Kinerja Guru

Menurut Priansa (2018) “Penilaian kinerja guru merupakan penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya”. Berikut menurut Nurdiansyah (2018) menjelaskan lebih lanjut mengenai ketiga kegiatan tersebut:

1. Perencanaan Program Pembelajaran

“Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”. Susanto dalam Nurdiansyah (2018) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses.

penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu “mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Indikator untuk merencanakan pembelajaran adalah sebagai berikut: (1) merumuskan tujuan pembelajaran, (2) memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, (3) merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan (4) merencanakan penilaian”.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru. kemampuan yang dituntut dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode pembelajaran.

3. Evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam bidang pendidikan, khususnya di sekolah dan di dalam pembelajaran. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari dari perencanaan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

2.3.4 Indikator Kinerja Guru

Menurut Priansa (2018:78) kinerja guru adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja guru. Berikut indikator untuk mengukur kinerja guru yaitu:

1. Merencanakan pembelajaran
Merencanakan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berpikir secara rasional tentang sasaran dan tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.
2. Melaksanakan pembelajaran
Melaksanakan pembelajaran adalah proses yang didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar.
3. Menilai hasil pembelajaran
Menilai adalah suatu kegiatan guru terkait dengan pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik yang mencerminkan pencapaian kompetensi selama proses pembelajaran tertentu
4. Membimbing dan melatih siswa
membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. maka membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mengajarkan bahan ajaran yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing siswa. Lalu kalau dilihat dari strategi dan metode yang digunakan, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan.

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran kualitas kerja.
2. Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
3. Ketepatan waktu
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.
4. Efektifitas
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Menurut Bangun Wilson dalam Harini (2018) indikator kinerja guru dapat di bagi menjadi:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap seseorang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan padabagaian lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan bekerja

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Untuk jenis pekerjaan tert entu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja.

Berdasarkan teori di atas, bahwa indikator Kinerja Guru meliputi (1) Merencanakan Pembelajaran, (2) Melaksanakan Pembelajaran, (3) Menilai Hasil Pembelajaran, (4) Membimbing dan Melatih Siswa.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu, yang berkaitan atau relevan dengan penelitian penulis.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Fajar "hubungan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di madrasah Tsanawiyah yayasan perguruan islamiyah batang kuis kabupaten deli serdang" (2019)	Independent (X) Disiplin kerja Dependent (Y) Kinerja Guru	Disiplin Kerja Guru (X): Disiplin waktu, Disiplin menegakan aturan, Disiplin sikap, Disiplin dalam mengajar. Kinerja Guru (Y): Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, Penguasaan metode dan strategi mengajar, Pemberian tugas-tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana.	Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan hubungannya dengan kinerja. Sedangkan, perbedaannya terletak pada objek penelitian serta alat analisis yang digunakan	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pengelolaan data bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru (X) Dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.714 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.5092 atau 50,92 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
						yang diteliti (Disiplin kerja guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja guru) sebesar 52,89% di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis.
2	Wilujeng Rahayu “hubungan disiplin kerja dengan peningkatan kinerja guru di SMP NEGERI 1 KONAWA SELATAN (2019)	Independent (X) Disiplin kerja Dependent (Y) Kinerja guru	Disiplin kerja (X): kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, bekerja etis. kinerja guru (Y): menarik perhatian siswa untuk mengikuti proses pembelajaran, menyampaikan tujuan pembelajaran, mengingatkan siswa konsep/prinsip yang telah dipelajari, menyampaikan materi pembelajaran	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi sederhana.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan hubungannya terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya Terletak dalam objek penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan peningkatan kerja memiliki hubungan dari hasil uji koefisien korelasi produk momen yang didapatkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,903 yaitu memiliki hubungan yang sangat kuat, uji koefisien determinasi Dimana nilai kontribusinya variabel x

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
						<p>ke variabel y cukup besar yaitu sebesar 81.54 jadi variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, Dan uji signifikan atau uji t variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan bahwa Variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (peningkatan kinerja guru) t hitungnya sebesar 13.28, dengan demikian t hitung > t tabel 2. 021 (13.28>2. 021) yang secara statistik, variabel X memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y. Tingkat disiplin kerja yang ada di SMPN 1 Konsel yaitu</p>

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
						97,23% masuk dalam kategori disiplin kerja tinggi dan kinerja guru yaitu 99,47% masuk dalam kategori tinggi.
3	Elsy Saputri "hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMPN 3 Pariangan Kecamatan Pariangan Kabupaten Tanah Datar" (2018)	Independent (X) Disiplin kerja Dependent (Y) Kinerja guru	Disiplin kerja (X): kehadiran, tingkat kewaspadaan, ke taatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Kinerja guru (Y): Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, Penguasaan metode dan strategi mengajar, tugas-tugas kepada siswa, Pemberian tugas-tugas kepada siswa, Kemampuan mengelola kelas, Kemampuan melakukan penilaian	metode analisis adalah analisis regresi eksponensial dan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan analisis koefisien determinasi.	Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu Disiplin kerja (X) dan Kinerja guru (Y) dan juga metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan dari peneliti ini adalah objek penelitian.	hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang semakin kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,669 hal ini berarti koefisien bersifat positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat diterima.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
4	Sarah Wulan "hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru di Tiga Kecamatan Depok" (2019)	Independent (X) Disiplin kerja Dependent (Y) Kinerja guru	Disiplin kerja (X): kualitas kerja, mempunyai prakarsa, dapat bekerjasama, dapat diandalkan. Kinerja guru (Y): ketertiban, ketaatan, kesetiaan, keteraturan.	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data yang digunakan adalah kuesioner.	Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin dan hubungannya terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian.	Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Dengan disiplin yang lebih baik maka kinerja guru pun lebih meningkat. (2) kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru. (3) masih ada guru yang memiliki disiplin yang kurang sehingga mempengaruhi kinerjanya.
5	Muhammad Yahya "hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMAN 1 Kampar Timur" (2020)	Independent (X) Disiplin kerja Dependent (Y) Kinerja guru	Disiplin kerja (X):kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada Standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.	Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan	Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja (X) dan kinerja guru (Y) dan metode yang	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Peneliti	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Persamaan & Perbedaan	Hasil Penelitian
			Kinerja guru (Y): kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan mengelola kelas, dan penilaian	Adalah angket dan dokumentasi.	digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah dalam objek penelitian.	Kinerja guru adalah sebesar 88,7%. Jadi, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMAN 1 Kampar Timur.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam perkembangan suatu guru atau organisasi saat ini tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia disekolah perlu di kelola secara baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dengan tuntutan dan kemampuan bekerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat.

Disiplin kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja guru, semakin tinggi disiplin kerja maka akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta menciptakan kuantitas dan kualitas kerja yang baik dalam pekerjaannya. Begitupun sebaliknya jika tingkat disiplin kerja rendah dalam bekerja maka yang dihasilkan akan semakin rendah serta menghambat proses pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, guru, dan masyarakat.

Sutrisno (2019) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi".

Rivai (2019) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan "Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Priansa (2018) indikator kinerja guru terdiri Merencanakan pembelajaran, Melaksanakan pembelajaran, Menilai hasil pembelajaran, Membimbing dan melatih siswa.

Untuk memperkuat suatu penelitian ini, maka saya mengambil 5 penelitian sebelumnya diantaranya, seperti yang dijelaskan oleh Fajar (2019) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan berdasarkan pengelolaan data bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru (X) dengan Kinerja Guru (Y) sebesar 0.714 dengan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0.5092 atau 50,92 %.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti (Disiplin kerja guru) memberikan hubungan dengan variabel dependen (Kinerja guru) sebesar 52,89% di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis. Wilujeng Rahayu (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan peningkatan kerja memiliki hubungan dari hasil uji koefisien korelasi produk momen yang

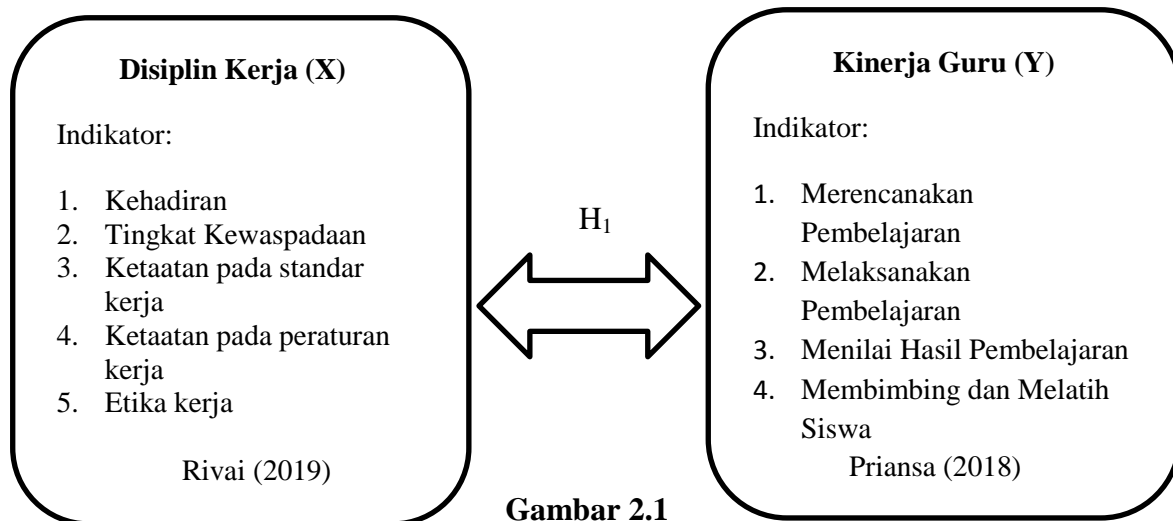
dilakukan mendapatkan nilai Pearson Correlation sebesar 0,903 yaitu memiliki hubungan yang sangat kuat, uji koefisien determinasi Dimana nilai kontribusinya variabel x ke variabel y cukup besar yaitu sebesar 81.54 jadi variabel disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, Dan uji signifikan atau uji t variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan bahwa Variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (peningkatan kinerja guru) t hitungnya sebesar 13.28, dengan demikian $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ 2. 021 ($13.28 > 2.021$) yang secara statistik, variabel X memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y. Tingkat disiplin kerja yang ada di SMPN 1 Konsel yaitu 97,23% masuk dalam kategori disiplin kerja tinggi dan kinerja guru yaitu 99,47% masuk dalam kategori tinggi. Elsy Saputri (2018) hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang semakin kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,669 hal ini berarti koefisien bersifat positif . Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat diterima. Sarah Wulan (2019) Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) terdapat hubungan positif antara disiplin dengan kinerja. Dengan disiplin yang lebih baik maka kinerja guru pun lebih meningkat. (2) kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kinerja guru. (3) masih ada guru yang memiliki disiplin yang kurang sehingga mempengaruhi kinerjanya. Muhammad Yahya (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja guru adalah sebesar 88,7. Jadi, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMAN 1 Kampar Timur.

Adapun indikator kinerja guru yang telah disebadankan adalah sebagai berikut:

Indikator Sekolah	Indikator Menurut Priansa (2018)
1. Prestasi Kerja ↔	Merencanakan Pembelajaran
2. Tanggung Jawab ↔	Melaksanakan Pembelajaran
3. Ketaatan ↔	Melaksanakan Pembelajaran
4. Kejujuran ↔	Menilai Hasil Pembelajaran
5. Kesetiaan ↔	Melaksanakan Pembelajaran
6. Kerjasama ↔	Membimbing dan Melatih Siswa
7. Kepemimpinan ↔	Menilai Hasil Pembelajaran
8. Prakasa ↔	Membimbing dan Melatih Siswa

Menurut sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Berdasarkan kajian yang dikemukakan di atas, maka dapat disusun konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, landasan teori, penelitian sebelumnya, secara kerangka konseptual diatas dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah exploration survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala interval terdapat dua variabel yang saling mempengaruhi yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Guru).

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di Adi Luhur Yayasan Pendidikan SMK Jakarta Timur. Adapun yang menjadi objek penelitian Disiplin Kerja sebagai variabel independent (variabel bebas). Lalu Kinerja Guru sebagai variabel dependent (variabel terikat).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yang berjumlah 34 guru, data yang di analisis berasal dari setiap responden yang berkaitan dengan variabel yang di teliti.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yang berlokasi di Jl. Condet Raya No.4, Balekambang Jakarta Timur.

3.3 Jenis dan Sumber Penelitian

3.3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur :

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2018) “Data Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandasan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah

dimana peneliti sebagai instrument”. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi pada suatu sekolah dan data jumlah guru yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Islam SMK Adi Luhur Jakarta Timur.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018) “Data Kuantitatif adalah data penelitian berupa angka, atau data yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data atau angka-angka mengenai data kinerja kerja guru periode 2020-2022 di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Data kuantitatif juga digunakan oleh penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3.3.2 Sumber Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

1. Menurut Sugiyono (2019) Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.
2. Menurut Sugiyono (2019) Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun yang menjadi sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang akan diteliti yaitu Disiplin Kerja sebagai Variabel X (Independen) dan Kinerja Guru sebagai Variabel Y (Dependen). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran, dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Disiplin Kerja (X).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi terikat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Kinerja Guru (Y).

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan tabel mengenai konsep dan indikator penelitian yang dicantumkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Item	Skala
Disiplin Kerja (X) Rivai (2019)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan untuk datang tempat kerja. Tingkat kehadiran di tempat kerja Menerima konsekuensi ketidakhadiran 	Interval
	2. Tingkat kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efektifitas dalam pemakaian peralatan kerja Tingkat ketelitian guru dalam kegiatan belajar mengajar Tingkat pengawasan guru terhadap siswa 	Interval
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pertanggung jawaban guru terhadap pekerjaan Tingkat ketaatan guru berpakaian dalam bekerja. Tingkat guru mematuhi standar operasional prosedur 	Interval
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman guru terhadap peraturan kerja Tingkat kesadaran guru untuk mentaati peraturan Tingkat pemahaman guru terhadap hak kewajiban sebagai seorang guru 	Interval
	5. Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesopanan guru dalam bekerja Tingkat kejujuran dalam bekerja Tingkat keramahan guru dalam bekerja 	Interval
Kinerja Guru (Y) Priansa (2018)	1. Merencanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik Tingkat pemahaman guru terhadap materi yang akan diberikan kepada siswa Tingkat kemampuan menghasilkan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan 	Interval
	2. Melaksanakan pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efesiensi waktu dalam bekerja Tingkat pengelolaan pelaksanaan pembelajaran Tingkat kemampuan guru dan profesi dalam mengajar 	Interval
	3. Menilai hasil pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> Pengambilan pencapaian kompetensi selama proses pembelajaran. Pengambilan keputusan terhadap hasil belajar peserta didik. 	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan keputusan terhadap penilaian peserta didik. 	
	4. Membimbing dan melatih siswa	<ul style="list-style-type: none"> • Membimbing norma terkait tata tertib. • Membimbing dalam menyampaikan bahan ajaran. • Membimbing pemberian motivasi dalam pembinaan. 	Interval

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023).

3.5 Metode Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat diatas, sebagai populasi penelitian ini adalah seluruh guru, serta kepala sekolah dan wakil kepala sekolah SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 34 guru yang terdiri dari beberapa posisi yang memiliki bagian mengajar yang berbeda pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Non Probability* sampling sampel jenuh, dimana peneliti akan mengambil sampel secara acak sebanyak 34 orang guru dari 34 orang guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur tahun ajaran 2020-2022.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

3.6.1 Data Primer

1. Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuesioner dilakukan secara

langsung kepada kepala sekolah SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan di ukur menggunakan skala likert. Dari metode pengumpulan data dengan kusioner, penulis menggunakan skala likert yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini.

Berikut ini skala pengukuran sikap disiplin kerja yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*) dengan rentang lima point (1-5). Dalam angket ini digunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, jarang, pernah, dan tidak pernah. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari angket tersebut diberi range skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert Disiplin Kerja

Bobot Skor	Katagori	Bobot Skor
5	Selalu (S)	1
4	Sering (S)	2
3	Jarang (J)	3
2	Pernah (P)	4
1	Tidak Pernah (TP)	5

Sumber: Sugiyono (2018)

Berikut ini skala pengukuran perilaku kinerja guru kerja yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert (*likert scale*) dengan rentang lima point (1-5). Dalam angket ini digunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, jarang, pernah, dan tidak pernah. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pada setiap objek yang akan diukur. Jawaban dari angket tersebut diberi range skor atau nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert Kinerja Guru

Bobot Skor	Katagori	Bobot Skor
5	Selalu (S)	1
4	Sering (S)	2
3	Jarang (J)	3
2	Pernah (P)	4
1	Tidak Pernah (TP)	5

Sumber: Sugiyono (2018)

3.6.2 Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan cara manual seperti membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan. Menurut Sugiyono (2018) terdapat tiga kriteria yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian, yaitu sesuai dengan permasalahan yang diteliti, kemutakhiran berarti terkait dengan kebaruan teori atau referensi yang digunakan, keaslian terkait dengan keaslian sumber penelitian.

Penelitian kepustakaan dimaksudkan guna memperoleh suatu landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini mencakupi studi dokumentasi atau *literature*, peneliti mencari data dengan mempelajari buku, catatan dengan masalah dan variabel yang diteliti.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Metode Pengolahan Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Science) versi 26 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat.

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat kehandalan) dan validity (tingkat kesahan) yang tinggi. Pengujin dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas suatu instrument maka perlu dilakukan uji ini terlebih dahulu. Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *korelasi product moment* dengan taraf signifikansi 5%. Adapun rumus sebagai berikut:

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] \cdot [n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
 $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban
 $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir adalah pada taraf signifikansi $\alpha = 0.05$. Artinya butir dinyatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk menguji instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, sehingga bisa dikatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrument tersebut konsisten atau jelas dalam hasil instrumennya sehingga dapat dipercaya. Instrument yang reliable tidak bersifat tendesius yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji realibilitas instrumen digunakan Reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s1}{\sum st} \right]$$

Keterangan:

- r_n = Reliabilitas instrument
 $\sum s1$ = Jumlah varians skor item
 $\sum st$ = Jumlah varians total
 k = Jumlah item

Menurut Ghozali, Imam (2018) suatu kuesioner dianggap reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien $\alpha - \text{cornbach}$ sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	0,000 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,400 - 0,599	Sedang
4	0,600 - 0,799	Kuat
5	0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali, Imam (2018).

3.7.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah bila dinyatakan dalam bentuk persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Berikut cara penghitungannya yaitu:

a. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total frekuensi

b. Rata-rata :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata hitung
 $\sum xi$ = Data ke- i
 n = Jumlah data

Menurut Sugiyono (2018) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuesioner

adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
20% - 35%	Sangat Tidak Sering
36% - 51%	Tidak Sering
52% - 67%	Jarang
68% - 83%	Sering
84% - 100%	Sangat Sering

Sumber: Sugiyono (2017).

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20%. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *independen* (X) dan variabel *dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan untuk pengujian statistik yang dipenuhi sebelum melakukan pengujian analisis regresi linier:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019) uji heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi uji heterokedasitas dapat melihat dari pola gambar *Scatter pot* model dan melakukan *uji Gesjer*.

3.7.4 Uji Koefisien Korelasi

Konsep dasar analisis korelasi yaitu bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r), jenis hubungan antar variabel (X) dan (Y) dapat bersifat positif atau negative. Variabel yang diteliti menurut Sugiyono (2017) adalah “data rasio maka teknik statistic yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rank*. Peneliti dalam pengujian analisis korelasi yaitu menggunakan SPSS 24 dasar pengambilan keputusan di antaranya:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka berkorelasi.
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak berkorelasi.

Rumus mencari Korelasi Spearman Rank = ($\rho = rho$):

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

ρ = Nilai Korelasi Spearman Rank.

d^2 = Selisih Setiap Pasangan Rank.

n = Jumlah Pasangan Rank Untuk Spearman ($5 < n < 30$).

Rumus ini digunakan jika tidak ada nilai yang sama untuk setiap variabel. Jika pun ada nilai yang sama, maka tidak lebih dari 20% jumlahnya.

Tabel 3.6
Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0,60 - 0,79	Korelasi kuat
0,40 - 0,59	Korelasi sedang
0,20 - 0,39	Korelasi rendah
0,00 - 0,19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: Sugiyono (2017)

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (r square) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independen* dengan variabel *Dependen*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = rs^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

3.7.6 Uji Hipotesis (t)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t (Sugiyono, 2018), rumusnya yaitu:

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

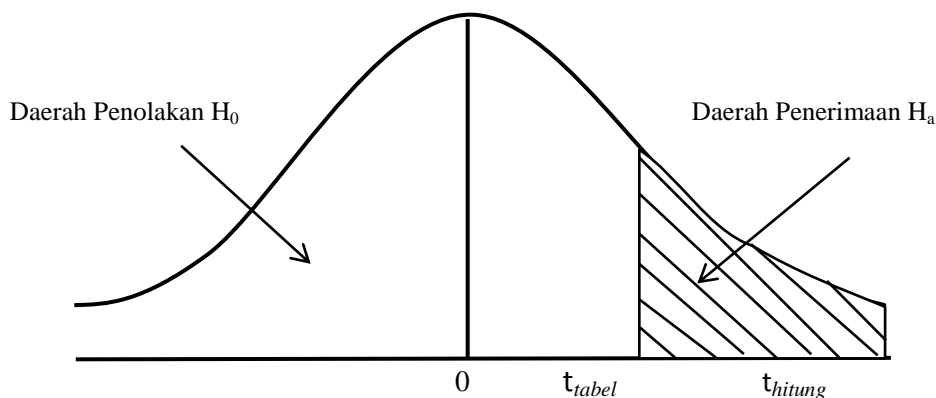
r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien determinasi Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyara sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n-2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

$H_0 : p \leq 0$: tidak berhubungan positif terhadap kinerja guru.

$H_a : p > 0$: berhubungan positif terhadap kinerja guru.



Sumber: Sugiyono (2018)

Gambar 3. 1

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

Dasar ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujian adalah :

1. Jika signifikansi $\leq \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikansi dan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, bila di lakukan uji secara persial.
2. Jika signifikansi $> \alpha$ 5% maka H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikansi dan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, bila dilakukan uji secara persial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Didirikan pada tahun 1986 oleh SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Sejak berdirinya hingga saat ini, SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur terus mengalami perkembangan baik dari sisi kualitas maupun fasilitas, sehingga SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur selalu dapat mempertahankan Akreditasi "A" - nya hingga saat ini, dari Badan Akreditasi Nasional, dengan mengadopsi Kurikulum 2013.

Sekolah ini adalah sekolah menengah kejuruan, dengan jumlah sekitar 300 siswa. Menawarkan kurikulum yang berkualitas dan berfokus pada pengembangan keterampilan siswa dalam berbagai bidang, termasuk ilmu pengetahuan, matematika, bahasa, seni, dan olahraga. Kurikulum yang digunakan adalah Kurikulum Merdeka yang mengacu kepada peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan terbaru.

SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, sekolah yang bernaung kepada Yayasan Pendidikan Islam. SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam yang mempunyai 5 Program Keahlian yaitu:

Dalam program pendidikan ini, siswa akan memperoleh keterampilan teknis dan manajerial yang dibutuhkan untuk mengembangkan karir di industri yang sesuai. Fasilitas yang ada pada sekolah SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam yaitu meliputi:

- | | |
|--|-----------------|
| a) Ruang Kelas dilengkapi projector | g) Perpustakaan |
| b) AC | h) UKS |
| c) Pojok literasi | i) Mushola |
| d) Ruang Konseling | j) Toilet |
| e) Lapangan Olah Raga | k) Area Parkir |
| f) Laboratorium (Biologi, Fisika, Kimia, dan Komputer) | l) Kantin |

SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur juga memiliki berbagai kegiatan ekstrakurikuler bagi siswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka, termasuk tahfiz Qur'an, Pramuka, Tari Tradisional, Futsal dan banyak lagi. Kegiatan ini membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan sosial dan kreatif yang penting untuk kehidupan di luar kelas.

SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur bangga dengan prestasi siswa dalam berbagai bidang, termasuk akademik, olahraga, seni, dan

lainnya. Sekolah telah menghasilkan siswa yang lulus dengan nilai yang baik di ujian nasional dan diterima di perguruan tinggi ternama. Dan juga memenangkan berbagai penghargaan dalam kegiatan olahraga, seni, maupun kegiatan akademik lainnya.

Sekolah SMK Adi Luhur siap untuk mendukung perkembangan siswa dan membantu mereka mencapai tujuan mereka. Dan senantiasa berusaha untuk memberikan pendidikan yang terbaik dan menjadi sekolah yang dihormati di masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

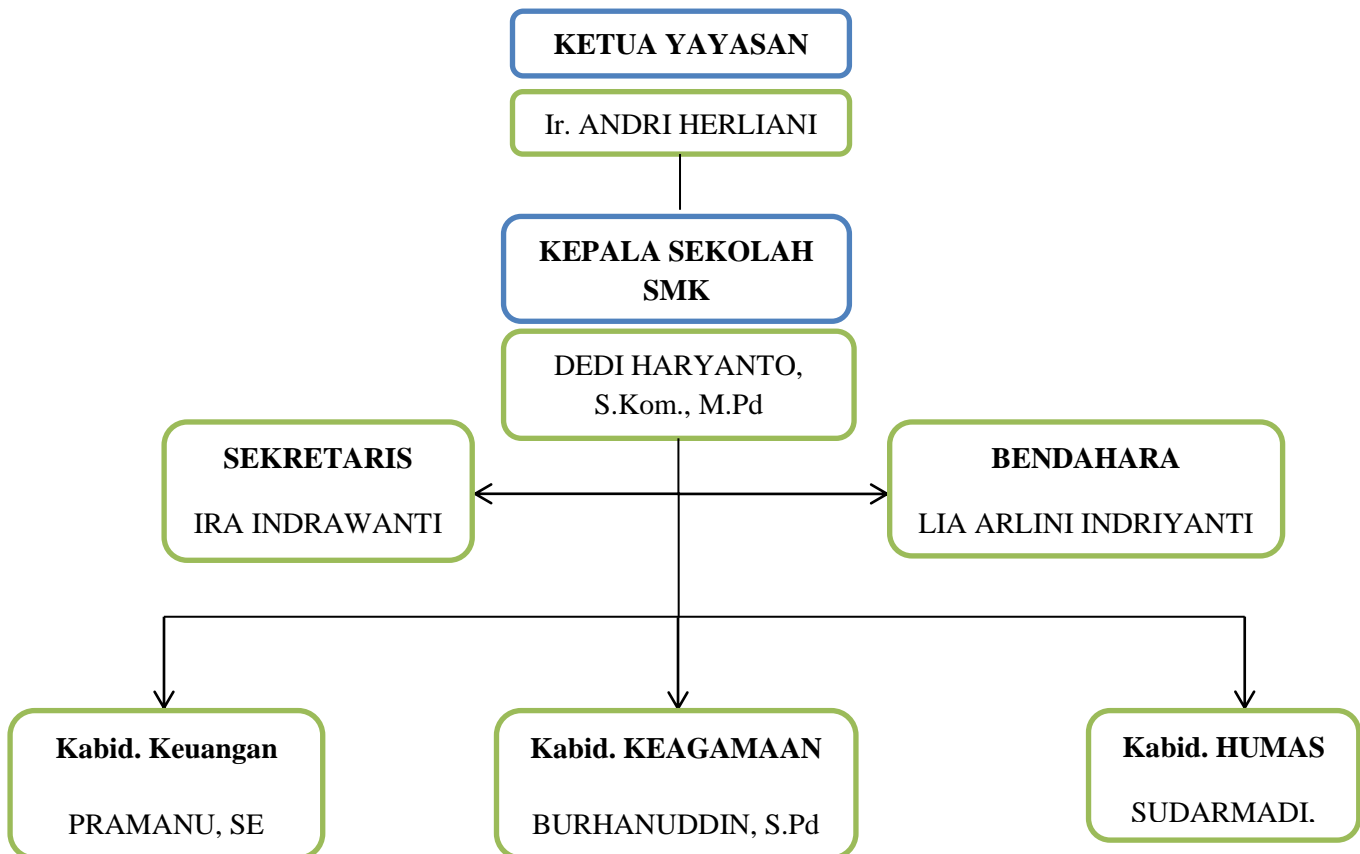
Visi : SMK Adi Luhur Jakarta Timur adalah unggul dalam prestasi, luhur dalam budi pekerti, berpijak pada iman dan taqwa.

Misi : Sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM JAKARTA TIMUR



Berdasarkan struktur organisasi di atas, dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing struktur organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Ketua Yayasan
 - a) Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh anggota dan pengurus Yayasan.
 - b) Mengkoordinasikan program kerja Yayasan baik perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, maupun pertanggungjawaban.
 - c) Menjalankan Visi dan misi Yayasan sesuai dengan Anggaran Dasar.
2. Kepala Sekolah
 - a) Mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan delapan standar nasional pendidikan.
 - b) Mengambil keputusan-keputusan dan menyelesaikan persoalan di sekolah.
 - c) Mampu menghadapi berbagai persoalan dan mengatur pemberian tugas secara tepat.
3. Sekretaris
 - a) Mencatat kesimpulan dari sebuah rapat.
 - b) Mengarsipkan segala macam hasil musyawarah.
 - c) Memberi masukan kepada ketua kelas.
 - d) Bertanggung jawab atas absensi dan juga surat menyurat di dalam kelas.
4. Bendahara
 - a) Menyusun atau membuat Laporan Pertanggungjawaban (SPJ) setiap akhir bulan dengan diketahui Kepala Sekolah.
 - b) Menyusun Laporan Tahunan pada akhir tahun Anggaran.
 - c) Menerima Dana Rutin sekolah yang diajukan oleh Kepala Sekolah.
5. Kabid. Keuangan
 - a) Menyusun bahan koordinasi dan menyusun anggaran keuangan.
 - b) Melakukan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan.
 - c) Melakukan evaluasi anggaran dan penggunaan keuangan.
6. Kabid. Keagamaan
 - a) Melaksanakan perbuatan amaliah sesuai dengan norma agama; Membina toleransi kehidupan antar umat beragama.
 - b) Mengadakan kegiatan lomba yang bernuansa keagamaan.
 - c) Mengembangkan dan memberdayakan kegiatan keagamaan di sekolah.
7. Kabid. Humas
 - a) Membina pengembangan antar sekolah dengan lembaga pemerintah, dunia usaha, dan lembaga sosial lainnya.
 - b) Membuat dan menyusun program semua kebutuhan sekolah. Koordinasi dengan semua staf untuk kelancaran kegiatan sekolah.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu:

Pendidikan Terakhir, Jenis kelamin, Usia, dan Lama Mengajar. Berikut hasil data profil responden yang merupakan para guru di Yayasan Pendidikan Islam SMK Adi Luhur Jakarta Timur.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

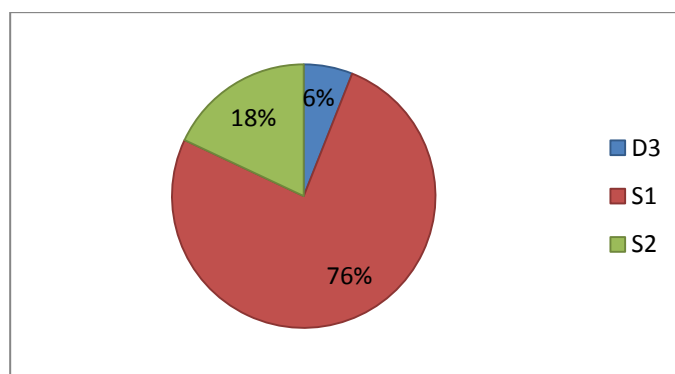
Daftar Pendidikan Terakhir Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	D3	2	6%
2	S1	26	76%
3	S2	6	18%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023.

Gambar 4.2

Pendidikan Terakhir



Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (6%), pendidikan S1 sebanyak 26 orang (76%), dan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang (18%). Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata guru

yang bekerja di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan pendidikan terakhir S1.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

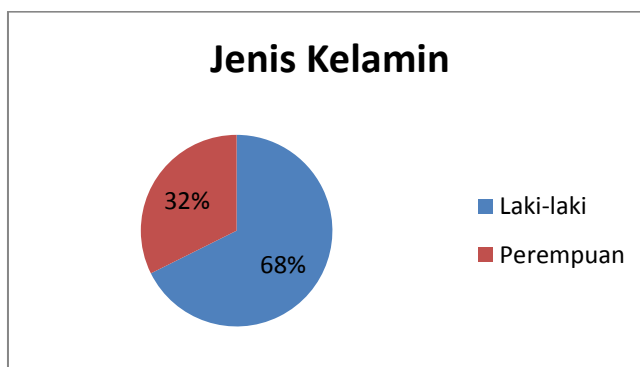
Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	23	68%
2	Perempuan	11	32%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023.

Gambar 4.3

Jenis Kelamin



Berdasarkan hasil data yang ada di kusioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 34 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden pada penelitian ini berjumlah 23 orang laki-laki dan 11 orang perempuan. Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur pada penelitian ini mayoritas didominasi dengan laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

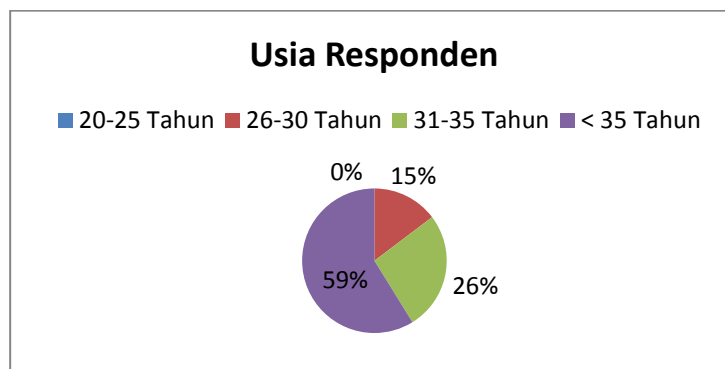
Usia Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	0	0%
2	26 - 30 Tahun	5	15%
3	31 - 35 Tahun	9	26%
4	> 35 Tahun	20	59%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti 2023.

Gambar 4.4

Usia Responden



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 20 - 25 Tahun adalah sebanyak 0 (0%), kemudian untuk responden dengan rentan usia 26 - 30 Tahun sebanyak 5 orang (15%), sedangkan untuk responden dengan rentan usia 31 - 35 Tahun sebanyak 9 Orang (26%), dan untuk responden dengan rentan usia > 35 Tahun sebanyak 20 orang (20%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata guru yang bekerja di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentan usia > 35 Tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

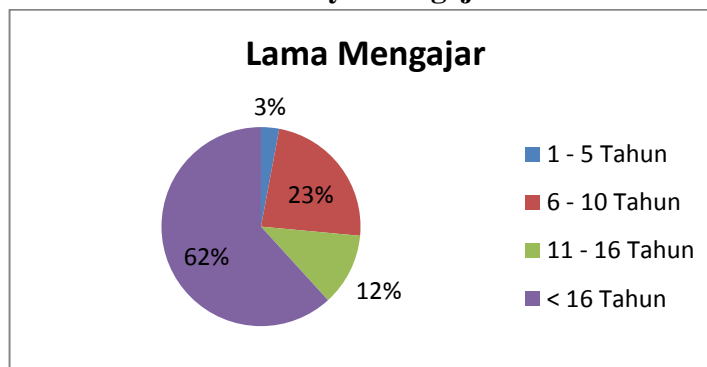
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar

Lama Mengajar

1	1 - 5 Tahun	1	3%
2	5 - 10 Tahun	8	24%
3	11 - 16 Tahun	4	12%
4	> 16 Tahun	21	62%
Jumlah		34	100%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023.

Gambar 4.5
Lamanya Mengajar



Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 16 tahun sebanyak 21 orang (62%), diikuti dengan lama bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 8 orang (24%), lalu lama bekerja 11 - 16 tahun sebanyak 4 orang (12%), dan lama bekerja 1 - 5 tahun sebanyak 1 oraang (3%). Jadi dapat diketahui bahwa rata-rata guru yang bekerja di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja > 16 tahun.

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini adalah $n=34$ dengan tingkat signifikansi 5% $df=n-2$ sehingga nilai dapat diketahui sebesar 0,338. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 26. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

a. Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kehadiran					
1	Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.	0,628	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru selalu mengisi daftar kehadiran.	0,640	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.	0,711	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tingkat Kewaspadaan					
1	Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif.	0,634	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru teliti saat melakukan pekerjaannya.	0,672	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa.	0,790	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja					
1	Guru bertanggung jawab atas pekerjaannya.	0,550	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru taat pada berpakaian dalam bekerja.	0,574	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan.	0,735	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
1	Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa.	0,558	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah.	0,697	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru memahami hak ketaatan di dalam lingkungan sekolah.	0,688	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etika Kerja					
1	Guru mematuhi norma yang berlaku.	0,631	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.	0,737	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa.	0,790	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Kinerja Guru

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Merencanakan Pembelajaran					
1	Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan.	0,516	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).	0,665	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah.	0,741	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Melaksanakan Pembelajaran					
1	Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik.	0,644	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa.	0,635	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran.	0,644	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar sekolah.	0,629	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Menilai Hasil Pembelajaran					
1	Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa.	0,580	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa.	0,634	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu.	0,635	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa.	0,695	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Membimbing dan Melatih Siswa					
1	Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa.	0,729	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa.	0,722	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa.	0,635	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.	0,662	0,338	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Output SPSS 26.

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Guru didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.3.2 Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Output SPSS 26.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,902 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

2. Uji Reliabelitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data Output SPSS 26

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,901	15

Sumber: Data Output SPSS26

Hasil output SPSS 26 diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,901 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan sangat reliabel.

4.3.3 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, yaitu variabel disiplin kerja dengan indikator kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

4.3.3.1 Disiplin Kerja Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Disiplin kerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin keluar jam pelajaran untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan, tingkat persentase ketidakhadiran yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun

tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Disiplin Kerja Guru).

1. Kehadiran

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	15%
Sering	4	23	92	68%
Jarang	3	6	18	18%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	135	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 orang.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{135}{5 \times 34} \times 100\% = 79\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan”.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai “Guru selalu mengisi daftar kehadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	4	20	12%
Sering	4	30	120	88%
Jarang	3	0	0	0%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	140	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 30 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 4 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 34} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru selalu mengisi daftar kehadiran”.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai “Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	22	88	65%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	146	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang. responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 34} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran”.

2. Tingkat Kewaspadaan

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	22	88	65%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	146	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang. responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 34} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Mengenai “Guru teliti saat melakukan pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	44%
Sering	4	17	68	50%
Jarang	3	2	6	6%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	149	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang. responden yang menjawab Sering sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{5 \times 34} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru teliti saat melakukan pekerjaannya”.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	50%
Sering	4	12	48	35%
Jarang	3	5	15	15%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	148	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 5 orang. responden yang menjawab Sering sebanyak 12 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 17 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{5 \times 34} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa”.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Mengenai “Guru bertanggung jawab atas pekerjaan maupun tugasnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	50%
Sering	4	17	68	50%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumah		34	153	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 17 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 34} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru bertanggung jawab atas pekerjaan maupun tugasnya”.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Mengenai “Guru taat pada berpakaian dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	44%
Sering	4	19	76	56%
Jarang	3	0	0	0%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 34} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru taat pada berpakaian dalam bekerja”.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	47%
Sering	4	17	68	50%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	151	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang. responden yang menjawab Sering sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 16 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{151}{5 \times 34} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan”.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	19	95	56%
Sering	4	15	60	44%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	155	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 19 orang.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{155}{5 \times 34} \times 100\% = 91\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa”.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	44%
Sering	4	17	68	50%
Jarang	3	2	6	6%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	149	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 15 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{5 \times 34} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah”.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	59%
Sering	4	14	56	41%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 20 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 34} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sangat Sering mengenai pernyataan “Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif”.

5. Etika Kerja

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mematuhi norma yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	20	100	59%
Sering	4	14	56	41%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	156	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 20 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{156}{5 \times 34} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mematuhi norma yang berlaku”.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh atas sikap kejujuran kepada para siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	24	120	71%
Sering	4	8	32	24%
Jarang	3	2	6	6%

Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	158	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab Sering sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 24 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{158}{5 \times 34} \times 100\% = 93\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 93%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan contoh atas sikap kejujuran kepada para siswa”.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	23	115	68%
Sering	4	11	44	32%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	159	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 11 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 23 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 34} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa”.

Tabel 4.24

Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Kehadiran			
1	Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.	79%	82%
2	Guru selalu mengisi daftar kehadiran.	82%	
3	Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.	86%	
Tingkat Kewaspadaan			
4	Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif.	86%	87%
5	Guru teliti saat melakukan pekerjaannya.	88%	
6	Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa.	87%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7	Guru bertanggung jawab atas pekerjaan maupun tugasnya.	90%	89%
8	Guru taat pada berpakaian dalam bekerja.	89%	
9	Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan.	89%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
10	Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa.	91%	90%
11	Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah.	88%	
12	Guru memahami hak ketaatan di dalam lingkungan sekolah.	92%	
Etika Kerja			
13	Guru mematuhi norma yang berlaku.	92%	93%
14	Guru memberikan contoh atas sikap kejujuran kepada para siswa.	93%	

15	Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa.	94%	
Rata-rata			88%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 88% dengan kategori Sangat Baik dan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Etika Kerja dengan nilai sebesar 93% dengan kategori Sangat Baik dan nilai terendah diperoleh pada indikator Kehadiran dengan nilai sebesar 82% dengan kategori Sangat Baik. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata pada dan sub indikator pernyataan “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan” yang mendapatkan nilai 79% dengan kategori Baik. Maka perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari Ketua Yayasan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut:

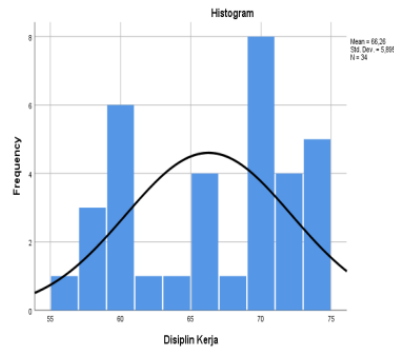
Tabel 4.25
Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		66,26
Std. Error of Mean		1,011
Median		68,50
Mode		70
Std. Deviation		5,895
Variance		34,746
Range		18
Minimum		56
Maximum		74
Sum		2253

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel disiplin kerja adalah 56 dan data nilai terbesar yaitu 74. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 74. Dengan

nilai rata-rata adalah sebesar 66,26 median 68,50 dengan range 18 dan total skor 2253. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Sumber: Data Output SPSS 26

Gambar 4.6

Histogram Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{jumlah pertanyaan}) + \text{skor tertinggi}(\text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Tabel 4.26

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

interval	Skor Rata-rata	Keterangan
81 - 100		Sangat Baik
61 - 80	66,26	Baik
41 - 60		Cukup
21 - 40		Kurang Baik
0 - 20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,26 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $66,26 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yaitu Baik.

4.3.3.2 Kinerja Guru Pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

1. Merencanakan Pembelajaran

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Mengenai “Guru Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	8	40	24%
Sering	4	24	96	71%
Jarang	3	2	6	6%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	142	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 8 orang.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{142}{5 \times 34} \times 100\% = 84\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan”.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	21%
Sering	4	21	84	62%
Jarang	3	6	18	18%
Pernah	2	0	0	0

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	137	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 24 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 8 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{5 \times 34} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM (Kegiatan Belajar Mengajar)”.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden Mengenai “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	23	92	68%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	147	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 34} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah”.

2. Melaksanakan Pembelajaran

Tabel 4.30
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	8	40	34%
Sering	4	25	100	74%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	143	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 8 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 34} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik”.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	15%
Sering	4	23	92	68%
Jarang	3	6	18	18%
Pernah	2	0	0	0%

Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	135	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023.

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 34} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa”.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Mengenai “Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	19	76	56%
Jarang	3	4	12	12%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	143	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 19 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 34} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran”.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Mengenai “Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar sekolah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	12	60	35%
Sering	4	22	88	65%
Jarang	3	0	0	0%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		34	148	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 12 orang.

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{148}{5 \times 34} \times 100\% = 87\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar sekolah”.

3. Menilai Hasil Pembelajaran

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	22	88	65%

Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	146	100%

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 34} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa”.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Mengenai “Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	9	45	26%
Sering	4	25	100	74%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	145	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 25 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 9 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{145}{5 \times 34} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa”.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	15%
Sering	4	23	92	68%
Jarang	3	6	18	18%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	135	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 orang.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{135}{5 \times 34} \times 100\% = 79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu”.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Mengenai “Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	11	55	32%
Sering	4	22	88	65%
Jarang	3	1	3	3%
Pernah	2	0	0	0

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	146	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 11 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 34} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa”.

4. Membimbing dan Melatih Siswa

Tabel 4.38

Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	9	45	26%
Sering	4	20	80	59%
Jarang	3	5	15	15%
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	140	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 9 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 34} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa”.

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	47%
Sering	4	18	72	53%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	152	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 16 orang.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{152}{5 \times 34} \times 100\% = 89\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa”.

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	5	25	15%
Sering	4	23	92	68%
Jarang	3	6	18	18%
Pernah	2	0	0	0

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	135	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Jarang sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab Sering sebanyak 23 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 5 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{135}{5 \times 34} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa”.

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Mengenai “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	18	90	53%
Sering	4	16	64	47%
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		34	154	100%

Sumber: Data primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab Sering sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab Selalu sebanyak 18 orang.

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 34} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Guru memberikan jawaban Sering mengenai pernyataan “Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi”.

Tabel 4.42
Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Guru

No.	Kinerja Guru (Pernyataan)	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
Merencanakan Pembelajaran			
1	Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan.	84%	84%
2	Guru merencanakan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).	81%	
3	Guru merencanakan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah.	86%	
Melaksanakan Pembelajaran			
4	Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik.	84%	84%
5	Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa.	79%	
6	Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran.	84%	
7	Guru menggunakan media belajar yang terdapat dilingkungan sekitar sekolah.	87%	
Menilai Hasil Pembelajaran			
8	Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa.	85%	84%
9	Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa.	85%	
10	Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu.	79%	

11	Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa.	86%	
Membimbing dan Melatih Siswa			
12	Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa.	82%	85%
13	Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa.	89%	
14	Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa.	79%	
15	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.	91%	
Rata-rata			84%

Sumber: Data Primer Diolah Oleh Peneliti 2023.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai rata-rata sebesar 84% dengan kategori Sangat Sering dan nilai tertinggi diperoleh pada indikator Membimbing dan Melatih siswa dengan nilai sebesar 85%, dengan kategori Sangat Baik dan nilai terendah diperoleh pada indikator Merencanakan Pembelajaran, Melaksanakan Pembelajaran, dan Menilai Hasil Pembelajaran dengan nilai masing-masing sebesar 84% dengan kategori Sangat Baik. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata maka indikator dan sub indikator pernyataan “Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa, Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu, Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa” yang mendapatkan nilai 79% yang dikategorikan Baik, perlu ditingkatkan dan mendapatkan perhatian lebih dari Ketua Yayasan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase yang sudah di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Disiplin Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.43
Distribusi Frekuensi

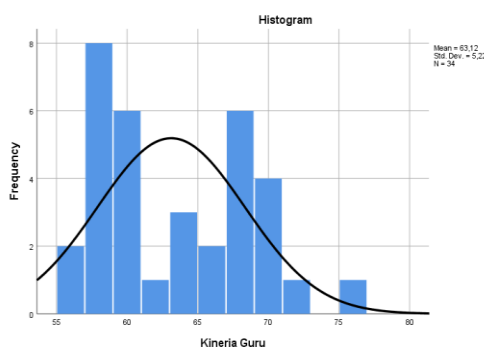
Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		63,12
Std. Error of Mean		,896
Median		62,00
Mode		58
Std. Deviation		5,227
Variance		27,319
Range		19
Minimum		56
Maximum		75
Sum		2146

Sumber: Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 26 diatas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel Kinerja Guru adalah 56 dan data nilai terbesar yaitu 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentangan skor antara 15 sampai 75. Dengan nilai rata-rata adalah sebesar 63,12 median 62,00 dengan range 19 dan total skor 2146. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram:



Sumber: Data Output SPSS 26

Gambar 4.7

Histogram Variabel Kinerja Guru

Untuk mengetahui kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah}(\text{jumlah pertanyaan}) + \text{skor tertinggi}(\text{jumlah pertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63.12 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $63,12 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yaitu baik.

Tabel 4.44
Sebaran Nilai Interval Kinerja Guru

interval	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	63,12	Baik
41 – 60		Cukup
21 -40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023 .

4.3.4 Analisis Statistik

4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang digunakan dengan koefisien korelasi (r). Uji Normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Data dari variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan normal apabila memiliki nilai disignifikansi diatas 0,05. Dari hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.45
Uji Normalitas

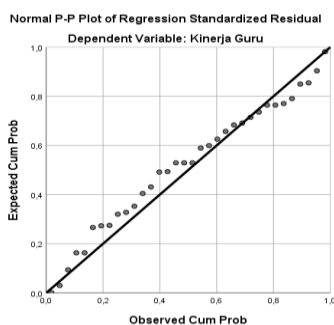
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93002643
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,088
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Output SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menggunakan standart residual diatas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov yaitu, sebesar 0,200 angka sig.kolmogorov-smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal. Hal ini juga bisa dilihat pada gambar p-plot sebagai berikut :



Sumber: Data Hasil Output SPSS 26

Gambar 4.8
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat diketahui bahwa penyebaran titik pada gambar tersebut dekat dengan garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi masalah dalam heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh sebagai berikut:

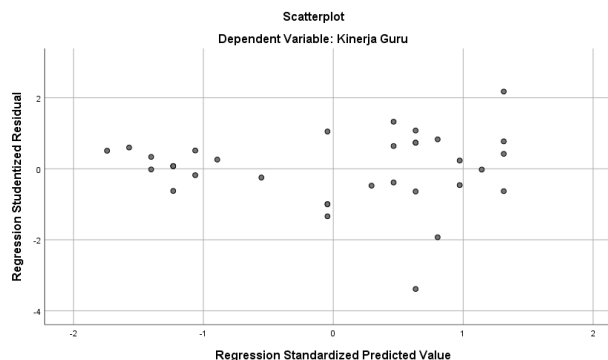
Tabel 4.46
Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,696	3,671		1,824	,078
	Disiplin Kerja	,133	,055	,392	2,408	,022

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,22. Karena angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi sebesar 5% (0,05) atau $0,22 > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas digambarkan dalam bentuk Scatterplot :



Sumber: Data Hasil Output SPSS 26

Gambar 4.9

Scatterplot Heteroskedastisitas

4.3.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (Disiplin Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru), maka dilakukan analisis-analisis sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi *Spearman Rank*

Tabel 4,47

Analisis Koefisien Korelasi *Spearman Rank*

			Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,827**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	34	34
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	,827**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	34	34

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

Sumber: Data Hasil Output SPSS 26.

Tabel 4.48

Pedoman Interpretasi Hasil Analisis Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00 (0,827)	Sangat Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 – 0,39	Lemah
0,00 – 0,19	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2017:184).

Berdasarkan hasil dari tabel 4,50 mengenai hasil uji analisis korelasi *Spearman Rank*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar $= 0,827$. Berdasarkan hasil tersebut maka sesuai pedoman pada tabel 4,50 menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru berada pada kategori tingkat hubungan Sangat Kuat.

4.3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4.49

Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,676	2,97546

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Hasil Output SPSS 26.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas diperoleh nilai $KD = 47,06\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar $47,06\%$, dan untuk sisanya $52,94\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor diluar Disiplin Kerja. Untuk mengetahui melakukan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,686^2 \times 100\% = 47,06\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi.

4.3.4.4 Uji Hipotesis (t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji-t untuk menguji bagaimana korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

Tabel 4.50
Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,461	5,845		2,474	,019
	Disiplin Kerja	,734	,088	,828	8,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Hasil Output SPSS 26.

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah

$$t_{tabel} = a/2 ; n - k - 1$$

Keterangan : a = 0,05 (5%)

N = Jumlah Responden

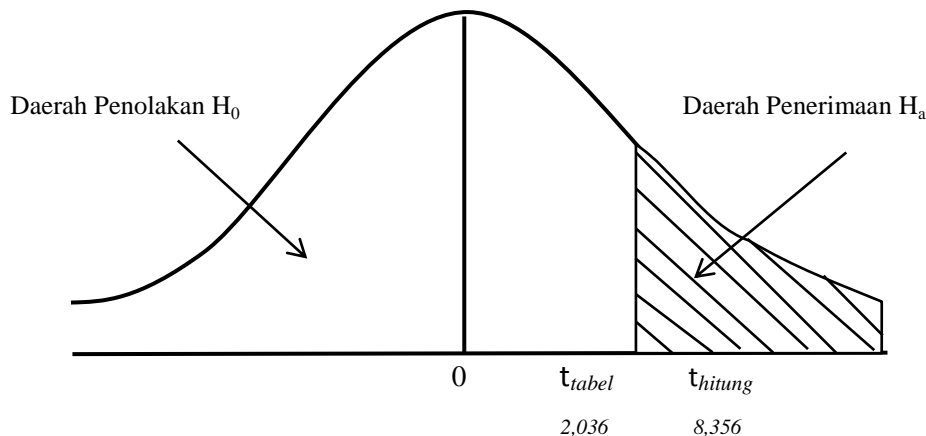
K = Jumlah Variabel Bebas

$$\text{Jadi, } t_{tabel} = 0,05/2 ; 34 - 1 - 1$$

$$= 0,025 ; 32$$

Kemudian, dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,036.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,356, dan t_{tabel} sebesar 2,036, maka $>$ ($8,356 > 2,036$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y) pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur.



Gambar 4.10
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan dan Hasil Interpretasi

4.4.1 Disiplin Kerja SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh seorang guru dalam sebuah sekolah, sebagai tujuan mencapai keberhasilan dari pencapaian kerja maka akan menunjukkan sekolah yang baik, teratur dan tertib dalam pelaksanaan setiap aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dan suatu sekolah yang teratur serta tertib tersebut akan berdampak pada kesuksesan dan keberhasilan terhadap tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diolah dalam analisis deskriptif pada variabel yang mengenai disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 88% dengan nilai tertinggi diperoleh indikator Etika Kerja dengan nilai rata-rata 93, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator Kehadiran dengan nilai rata-rata 82%. Sub Indikator yang nilai terendah diperoleh oleh “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan” dengan nilai 79%. Salah satu bentuk kedisiplinan seseorang dalam bekerja yakni kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu memiliki peranan sangat penting, disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh suatu sekolah sebagai kebutuhan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, karena disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, bila kinerja guru terpenuhi dengan baik maka akan mencerminkan pada disiplin kerjanya. Hal tersebut

menunjukkan masih ada sebagian guru yang belum menjalankan aturan disiplin dengan maksimal sehingga kondisi tersebut akan berdampak pada kinerja guru.

4.4.2 Kinerja Guru Di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Kinerja secara umum merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atas hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur, diperoleh hasil data berdasarkan penilaian responden mengenai Kinerja Guru didapatkan hasil rata-rata 84%, dengan nilai tertinggi diperoleh oleh indikator Membimbing dan Melatih siswa sebesar 85%, dan nilai terendah diperoleh oleh sub indikator Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa, Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu, Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa dengan masing-masing sebesar 79%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase dibawah rata-rata perlu evaluasi dan mendapatkan perhatian lebih dari Ketua Yayasan, sedangkan untuk nilai yang mendapatkan persentase diatas rata-rata perlu dipertahankan.

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Pada penelitian ini diperoleh hasil yang menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan uji analisis korelasi *Spearman Rank* diperoleh nilai r sebesar $= 0,827$ yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru berada pada kategori Sangat Kuat.

Analisis koefisien determinasi yang sudah dijelaskan sebelumnya diperoleh nilai $KD = 47,06\%$, yang menunjukkan bawah kontribusi variabel disiplin kerja dengan kinerja terhadap variabel kinerja guru sebesar $47,06\%$ dan sisanya $52,94\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja.

Pada penelitian ini telah dibuktikan menjawab rumusan-rumusan masalah, hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja dan Kinerja Guru, dan para guru menyatakan puas dengan pekerjaan itu sendiri yaitu sebagai Guru, para guru menyatakan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan. Guru berhadapan kedepannya Yayasan lebih memperhatikan kesejahteraan para guru, menandai pelatihan guru dengan insentif Yayasan, memberikan insentif tambahan kepada Guru yang bekerja tepat waktu dan sesuai target diberikan. Hal ini guna meningkatkan kesejahteraan para Guru terutama terkait hal Kehadiran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pada Disiplin kerja guru pada SMK Adi Yayasan Pendidikan Islam Luhur Jakarta Timur berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja yang berjumlah 34 orang mendapatkan data hasil rata-rata sebesar 88%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa disiplin kerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur dikategorikan Sangat Baik.
2. Tingkat pada Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Guru yang berjumlah 34 orang mendapatkan data hasil rata-rata sebesar 84%. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa Kinerja Guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur dikategorikan Sangat Baik.
3. Tingkat disiplin kerja dengan kinerja guru bahwa terdapat tingkat hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang dapat diperoleh dari uji koefisien korelasi *Spearman Rank* yang diperoleh nilai r atau korelasi sebesar 47,06% dan sisanya 52,94% dijelaskan oleh factor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,356 > 2,036$). Dengan demikian dalam hipotesis penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak dimana disiplin kerja berhubungan Sangat Kuat terhadap kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur. Ini berarti bahwa semakin kondusif disiplin kerja seorang guru semakin tinggi pula kinerja guru tersebut, demikian pula sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru pada SMK Adi Yayasan Pendidikan Islam Luhur Jakarta Timur yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulisan memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada disiplin kerja terdapat kelemahan pada indikator Kehadiran pada sub indikator butir ke-1 “Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan”. Saran yang dapat diberikan kepada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur adalah harus lebih memperhatikan

para Guru dengan membuat peraturan yang lebih kuat untuk para Guru yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan dan memberikan keuntungan untuk para guru agar dapat bersikap disiplin dan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan.

2. Pada kinerja guru terdapat kelemahan pada indikator Melaksanakan Pembelajaran, Menilai Hasil Pembelajaran, dan Membimbing dan Melatih Siswa pada sub indikator ke-2, ke-3, ke-3 “Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa, Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu, dan Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa”. Saran yang dapat diberikan kepada pihak sekolah yaitu agar selalu mengevaluasi kinerja para guru secara periodic, kepala sekolah SMK disarankan untuk lebih sering ikut andil dalam kegiatan operasional yayasan dengan mengadakan sosialisasi serta pengarahan terkait pentingnya untuk melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran, serta membimbing para siswa dengan baik.
3. Disiplin kerja berhubungan terhadap kinerja guru pada SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur yaitu berhubungan sebesar 47,06% dan sisanya pada penelitian ini 52,94% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain maka disarankan perlu adanya lanjutan dalam penelitian mengenai variabel disiplin kerja dan kinerja guru pada objek penelitian lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain diluar disiplin kerja yang berhubungan dengan kinerja guru dari penelitian yang dilakukan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- Ansory (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Arifin., (2019), Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Hasibuan., (2019), Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan., (2018), Pengaruh Rotasi Jabatan Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Harmoni Batam. Jurnal Bening, 171-179.
- Mangkunegara., (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara., (2018), Evaluasi Kinerja Manajemen SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Rivai., (2019), Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sinambela., (2018), Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Sinambela., (2018), Manajemen Kinerja Pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja. Depok: RajaGratindo Persada.
- Sedarmayanti dan Syarifudin,. H. (2018), Pengertian dari *Method Of Succesive Interval* (MSI).
- Fajar. (2020). Hubungan Antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Perguruan Islamiyah Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Tersedia di <http://repository.uinsu.ac.id/6606/1/SKRIPSI%20FAJAR%20MPI%20STAMBUK%202014%20-.pdf>. [Diakses pada 15 - April - 2023].

- Wilujeng, R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan peningkatan kinerja guru di SMP NEGERI 1 KONAWE SELATAN. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2019. Tersedia di <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/dirasah/article/view/2075>. [Diakses pada 27 - April - 2023].
- Elsy, S. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMPN 3 Periang Kecamatan Periang Kabupaten Tanah Datar. Tersedia di <https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/8321>. [Diakses pada 27 - April - 2023].
- Sarah, W. (2019). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di Tiga Kecamatan Depok. Tersedia di https://www.academia.edu/es/61172934/Hubungan_Disiplin_Dengan_Kinerja_Guru_Studi_Kasus_DI_Sma_Negeri_DI_3_Kecamatan_Kota_Depok. [Diakses pada 10 - April - 2023].
- Muhammad, Y. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di SMAN 1 Kampar Timur. *Journal State Islamic University Of Sultan Syarif Kasim Riau*. Tersedia di <http://repository.uin-suska.ac.id/47393/>. [Diakses pada 15 - April - 2023].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Akbar Yuda Putra

Alamat : Villa Pertiwi Blok M/4 No.23 RT/RW 005/015,
Kel.Sukamaju, Kec. Cilodong, Kota Depok
Cilodong, Jawa Barat. 16415.

Tempat/Tanggal Lahir : Depok, 14 - Februari - 2000

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SD Negeri Sukamaju 10 Depok
- SMP : SMP Negeri 3 Depok
- SMK : SMA Negeri 4 Depok
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 25 – Oktober - 2023

Peneliti,

Akbar Yuda Putra

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Akbar Yuda Putra

Nomor Mahasiswa : 021119169

Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi Instansi/Perusahaan yang akan saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dan dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Dedi Haryanto

NIK : 3174043101710008

Jabatan : Kepala Sekolah SMK

Nama Instansi : Yayasan Pendidikan Islam SMK Adi Luhur Jakarta Timur

Alamat Instansi : Jl. Condet Raya No.4, Balekambang Jakarta Timur

Alamat : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada
SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 25 – Oktober - 2023

Peneliti



Akbar Yuda Putra

Lampiran 2 Daftar Jumlah Guru dan Daftar Pendidikan Terakhir Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2022

No	Mata Pelajaran	Jumlah (Guru)
1	Matematika	3
2	Sejarah Indonesia	2
3	PPKN	2
4.	Bahasa Inggris	2
5.	Seni Budaya	3
6.	Bahasa Arab	2
7.	PJOK	3
8.	Bahasa Indonesia	3
9.	Bahasa Jepang	2
10.	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	3
11.	Teknik Informatika	2
12.	Industri Perhotelan	2
13.	Multimedia	3
14.	Desain Komunikasi Visual	2
Total		34

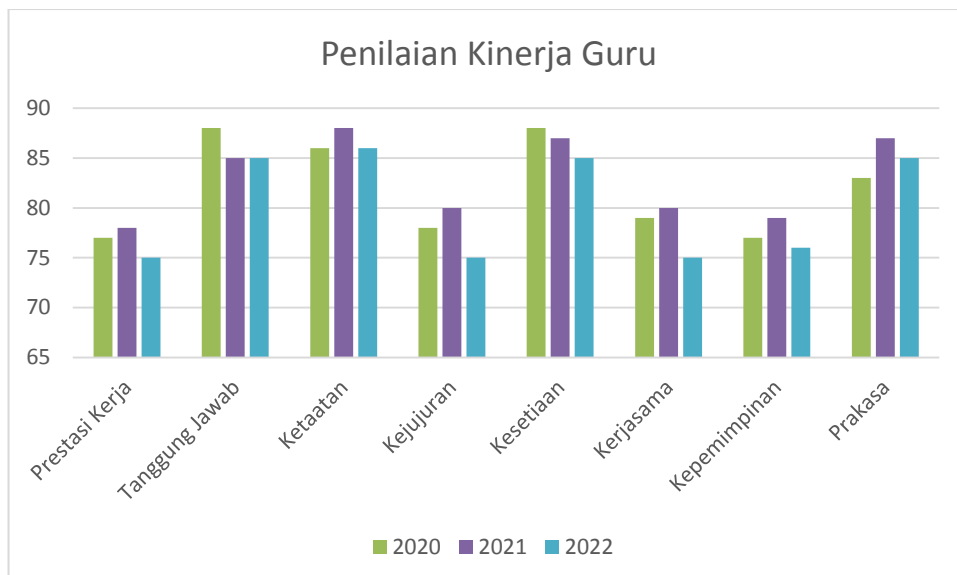
No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	D3	2
2	S1	26
3	S2	6
<i>Jumlah</i>		<i>34</i>

Lampiran 3 Pra Survey Kinerja Guru SMK Adi Yayasan Pendidikan Islam Luhur Jakarta Timur Tahun 2023

No	Indikator Kinerja Guru	YA	TIDAK
Merencanakan Pembelajaran			
1	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	√	
2	Tanggung jawab terkait dengan materi pembelajaran.	√	
Melaksanakan Pembelajaran			
1	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	√	
2	Pengelolaan kelas		√
Menilai Hasil Pembelajaran			
1	Evaluasi atau penilaian pembelajaran		√
2	Kecepatan pembelajaran guru terkait manfaat materi peserta didik	√	
Membimbing dan Melatih Siswa			
1	Menggunakan metode pembelajaran		√
2	Kerja sama dalam tim untuk melaksanakan pembelajaran kurikulum	√	

Lampiran 4 Penilaian Kinerja dan Standar Nilai Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur Tahun 2020-2023

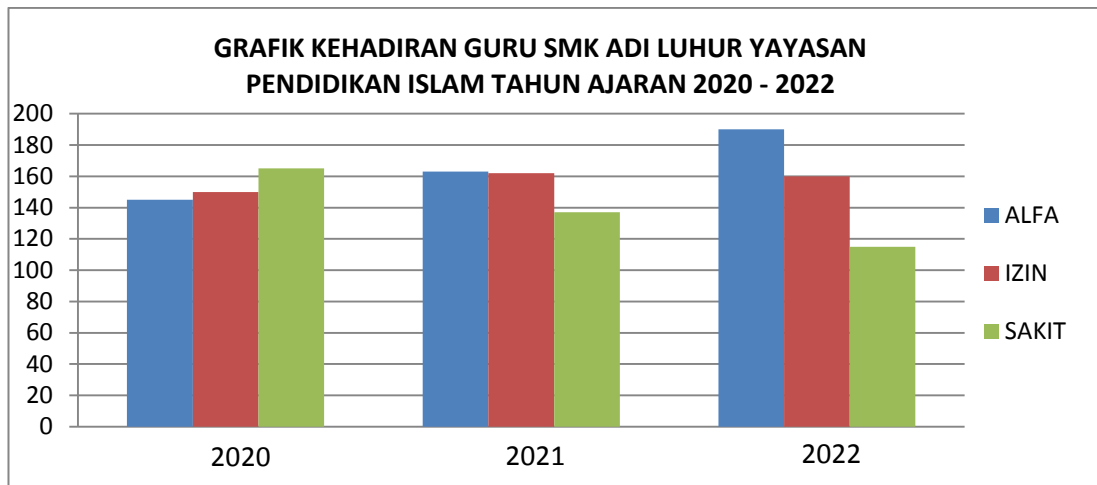
Penilaian Kinerja Guru	2020	2021	2022
Prestasi Kerja	77	78	75
Tanggung Jawab	88	85	85
Ketaatan	86	88	86
Kejujuran	78	80	75
Kesetiaan	88	87	85
Kerjasama	79	80	75
Kepemimpinan	77	79	76
Prakasa	83	87	85
Rata-Rata	82,00	83,00	80,25



Standar Nilai Kinerja Guru SMK Adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur		
No	Nilai (%)	Katagori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	61 – 70	Kurang
5	0 – 60	Buruk

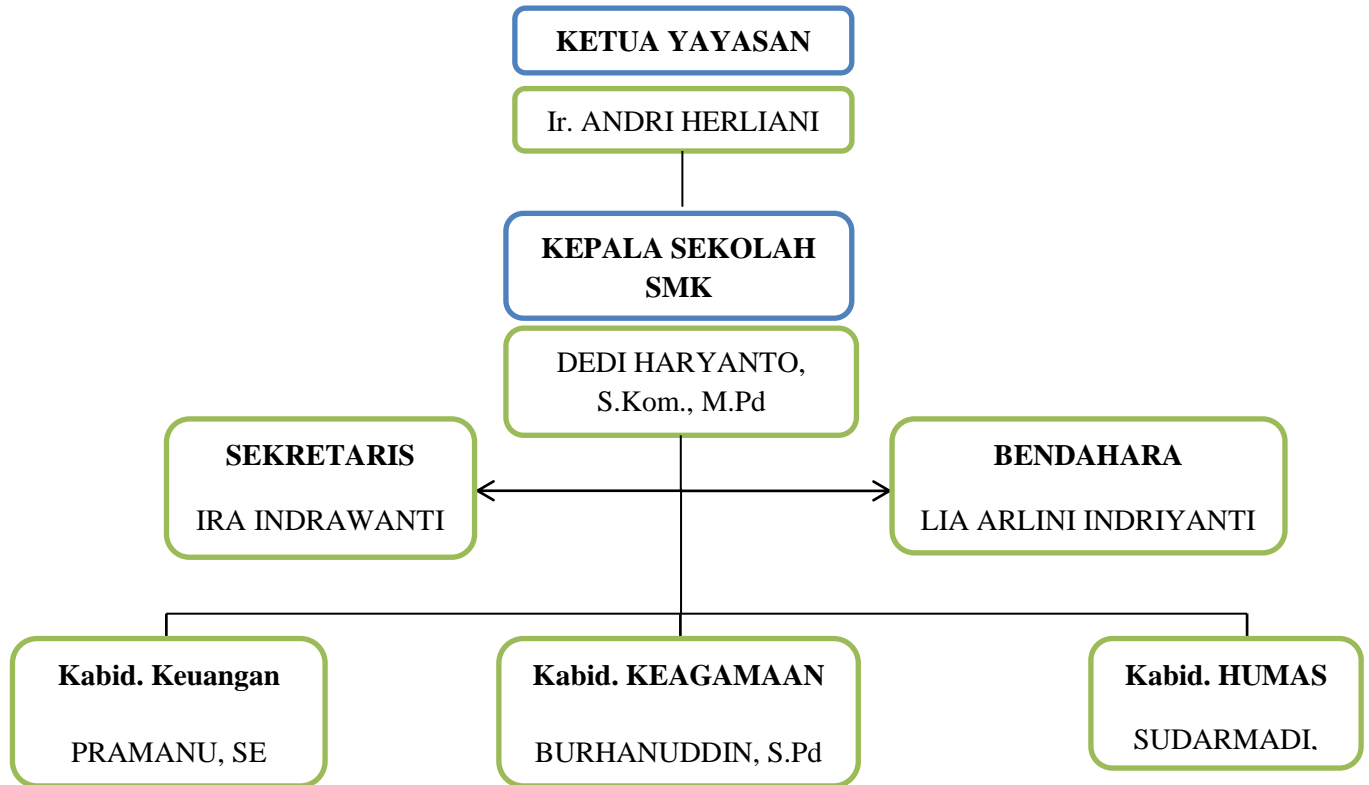
Lampiran 5 Data Rekapitulasi Absensi Guru pada SMK Adi Yayasan Pendidikan Islam Luhur Jakarta Timur Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Guru	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah ketidakhadiran	Persentase ketidakhadiran
			S	I	A		
2020	237	34	165	150	145	460	3,20%
2021	237	34	137	162	163	462	3,22%
2022	237	34	115	160	190	465	3,24%



Lampiran 6 Struktur Organisasi SMK adi Luhur Yayasan Pendidikan Islam Jakarta Timur

STRUKTUR ORGANISASI SMK ADI LUHUR YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM JAKARTA TIMUR



Lampiran 7 Kuesioner

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Guru SMK Adi Luhur Jakarta Timur

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Akbar Yuda Putra mahasiswa Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi angkatan 2019. Bersama ini saya mohon izin untuk menyebarkan kuesioner untuk kepentingan penyelesaian tugas akhir yaitu dengan judul penelitian “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Islam SMK Adi Luhur Jakarta Timur”. Saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu untuk pengisian kuesioner penelitian ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.

Salam Hormat,

Akbar Yuda Putra

021119169

Kuesioner ini terdiri dari:

Bagian 1 : Identitas responden yang wajib diisi.

Bagian 2 : Pernyataan mengenai Disiplin Kerja.

Bagian 3 : Pernyataan mengenai Kinerja Karyawan.

Tata cara pengisian:

Harap berikan tanda X pada jawaban yang sesuai dengan saudara, dengan pilihan yang sudah disediakan.

BAGIAN 1

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan

Usia :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Lama Mengajar :

BAGIAN 2

DISIPLIN KERJA

Keterangan:

S = Selalu (Point 5)

S = Sering (Point 4)

J = Jarang (Point 3)

P = Pernah (Point 2)

TP = Tidak Pernah (Point 1)

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	J	TS	STS
	Kehadiran					
1	Guru datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.					
2	Guru selalu mengisi daftar kehadiran.					
3	Guru menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.					
	Tingkat Kewaspadaan					
1	Guru mengerjakan pekerjaan secara efektif.					
2	Guru teliti saat melakukan pekerjaannya.					
3	Guru melakukan pengawasan terhadap para siswa.					
	Ketaatan Pada Standar Kerja					
1	Guru bertanggung jawab atas pekerjaannya.					
2	Guru taat pada berpakaian dalam bekerja.					
3	Guru mematuhi standar operasional yang sudah ditetapkan.					
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
1	Guru memahami tugas yang akan diberikan kepada siswa.					
2	Guru memahami peraturan yang berlaku di dalam lingkungan sekolah.					

3	Guru memahami hak ketaatan di dalam lingkungan sekolah.					
	Etika Kerja					
1	Guru mematuhi norma yang berlaku.					
2	Guru memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.					
3	Guru memberikan contoh etika yang baik kepada siswa.					

BAGIAN 3

KINERJA GURU

Keterangan:

S = Selalu (Point 5)

S = Sering (Point 4)

J = Jarang (Point 3)

P = Pernah (Point 2)

TP = Tidak Pernah (Point 1)

PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	SS	S	J	TS	STS
	Merencanakan Pembelajaran					
1	Guru merencanakan pembelajaran sesuai waktu yang sudah ditentukan.					
2	Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).					
3	Guru melakukan pemilihan materi pokok pembelajaran yang sesuai dengan ketentuan sekolah.					
	Melaksanakan Pembelajaran					
1	Guru mampu memberikan Efisiensi kerja yang baik.					
2	Guru mampu mengelola pembelajaran dengan baik kepada siswa.					
3	Guru mampu bekerja sesuai dengan tujuan pembelajaran.					
4	Guru menggunakan media belajar yang terdapat di lingkungan sekitar sekolah.					
	Menilai Hasil Pembelajaran					
1	Guru memberikan kompetensi selama pembelajaran kepada siswa.					

2	Guru dapat mengambil keputusan terhadap nilai siswa.					
3	Guru memeriksa tugas-tugas terhadap siswa tepat waktu.					
4	Guru menilai absen sesuai ketentuan yang berlaku terhadap siswa.					
	Membimbing dan Melatih Siswa					
1	Guru memberikan bimbingan terhadap norma-norma yang berlaku kepada siswa.					
2	Guru memberikan bimbingan dalam menyampaikan bahan ajaran kepada siswa.					
3	Guru memberikan motivasi pembinaan terhadap siswa.					
4	Guru memberikan contoh-contoh pada kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari dalam menjelaskan materi.					

Lampiran 8 Jawaban Kuesioner Disiplin Kerja

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	65
2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	64
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	69
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	58
6	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	58
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	60
10	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
11	3	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	63
12	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	62
13	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	53
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	66
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	64
20	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	60
21	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	52
22	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	65
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	70
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
26	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	65
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	71
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	55
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	64
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
33	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	66
34	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	70

Lampiran 9 Jawaban Kuesioner Kinerja Guru

No,	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	56
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	69
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
8	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	67
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	60
11	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	57
12	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	68
13	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	68
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57
15	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	69
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	71
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
21	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	58
22	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
23	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	68
24	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	67
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	69
26	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	66
29	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	66
30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
31	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	61
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	68
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
34	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70

Lampiran 10 Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X01	Pearson Correlation	1	,381*	,434*	,500*	,593*	,667*	,023	,101	,564*	,025	,541*	,564*	,103	,539*	,667*	,628**
	Sig. (2-tailed)		,026	,010	,003	,000	,000	,898	,571	,001	,889	,001	,001	,563	,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X02	Pearson Correlation	,381*	1	,331	,497*	,337	,483*	,174	,252	,543*	,235	,485*	,543*	,296	,483*	,483*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,026		,056	,003	,051	,004	,325	,150	,001	,180	,004	,001	,090	,004	,004	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X03	Pearson Correlation	,434*	,331	1	,457*	,416*	,562*	,232	,232	,583*	,358*	,606*	,499*	,342*	,562*	,562*	,711**
	Sig. (2-tailed)	,010	,056		,007	,014	,001	,187	,187	,000	,038	,000	,003	,048	,001	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X04	Pearson Correlation	,500*	,497*	,457*	1	,776*	,842*	-,048	-,048	,497*	,039	,554*	,497*	,024	,673*	,842*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,007		,000	,000	,786	,786	,003	,827	,001	,003	,894	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X05	Pearson Correlation	,593*	,337	,416*	,776*	1	,767*	,121	,121	,452*	,199	,500*	,452*	,180	,606*	,767*	,672**
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,014	,000		,000	,496	,496	,007	,260	,003	,007	,309	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X06	Pearson Correlation	,667*	,483*	,562*	,842*	,767*	1	,103	,103	,611*	,187	,652*	,611*	,163	,820*	1,000**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,000	,000		,563	,563	,000	,289	,000	,000	,356	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X07	Pearson Correlation	,023	,174	,232	-,048	,121	,103	1	,934*	,252	,706*	,048	,096	,809*	,212	,103	,550**
	Sig. (2-tailed)	,898	,325	,187	,786	,496	,563		,000	,150	,000	,788	,588	,000	,228	,563	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X08	Pearson Correlation	,101	,252	,232	-,048	,121	,103	,934*	1	,252	,706*	,048	,096	,874*	,212	,103	,574**
	Sig. (2-tailed)	,571	,150	,187	,786	,496	,563	,000		,150	,000	,788	,588	,000	,228	,563	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X09	Pearson Correlation	,564*	,543*	,583*	,497*	,452*	,611*	,252	,252	1	,158	,572*	,634*	,296	,483*	,611*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,003	,007	,000	,150	,150		,371	,000	,000	,090	,004	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X10	Pearson Correlation	,025	,235	,358*	,039	,199	,187	,706*	,706*	,158	1	,103	,005	,841*	,187	,187	,558**
	Sig. (2-tailed)	,889	,180	,038	,827	,260	,289	,000	,000	,371		,561	,980	,000	,289	,289	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X11	Pearson Correlation	,541*	,485*	,606*	,554*	,500*	,652*	,048	,048	,572*	,103	1	,833*	,157	,530*	,652*	,697**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,001	,003	,000	,788	,788	,000	,561		,000	,374	,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X12	Pearson Correlation	,564*	,543*	,499*	,497*	,452*	,611*	,096	,096	,634*	,005	,833*	1	,143	,611*	,611*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,003	,003	,007	,000	,588	,588	,000	,980	,000		,419	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X13	Pearson Correlation	,103	,296	,342*	,024	,180	,163	,809*	,874*	,296	,841*	,157	,143	1	,163	,163	,631**
	Sig. (2-tailed)	,563	,090	,048	,894	,309	,356	,000	,000	,090	,000	,374	,419		,356	,356	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X14	Pearson Correlation	,539*	,483*	,562*	,673*	,606*	,820*	,212	,212	,483*	,187	,530*	,611*	,163	1	,820*	,737**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,001	,000	,000	,000	,228	,228	,004	,289	,001	,000	,356		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X15	Pearson Correlation	,667*	,483*	,562*	,842*	,767*	1,000**	,103	,103	,611*	,187	,652*	,611*	,163	,820*	1	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,563	,563	,000	,289	,000	,000	,356	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	,628*	,640*	,711*	,634*	,672*	,790*	,550*	,574*	,735*	,558*	,697*	,688*	,631*	,737*	,790*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 11 Uji Validitas Kinerja Guru

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y01	Pearson Correlation	1	,541*	,375*	,093	,220	,251	,226	,215	,444**	,220	,137	,390*	,250	,220	,439*	,516**
	Sig. (2-tailed)		,001	,029	,601	,212	,152	,199	,223	,009	,212	,439	,022	,154	,212	,009	,002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y02	Pearson Correlation	,541*	1	,476*	,383*	,338	,135	,264	,310	,403*	,338	,434*	,746*	,241	,338	,427*	,665**
	Sig. (2-tailed)	,001		,004	,025	,051	,446	,132	,074	,018	,051	,010	,000	,169	,051	,012	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y03	Pearson Correlation	,375*	,476*	1	,498*	,257	,372*	,410*	,357*	,725**	,257	,580*	,569*	,734*	,257	,526*	,741**
	Sig. (2-tailed)	,029	,004		,003	,142	,030	,016	,038	,000	,142	,000	,000	,000	,142	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y04	Pearson Correlation	,093	,383*	,498*	1	,352*	,352*	,330	,199	,162	,352*	,839*	,512*	,588*	,352*	,287	,644**
	Sig. (2-tailed)	,601	,025	,003		,041	,041	,057	,259	,359	,041	,000	,002	,000	,041	,100	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y05	Pearson Correlation	,220	,338	,257	,352*	1	,427*	,255	,151	,148	1,000**	,230	,174	,256	1,000**	,159	,635**
	Sig. (2-tailed)	,212	,051	,142	,041		,012	,146	,395	,402	,000	,190	,326	,143	,000	,370	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y06	Pearson Correlation	,251	,135	,372*	,352*	,427*	1	,539*	,478*	,227	,427*	,265	,382*	,439*	,427*	,494*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,152	,446	,030	,041	,012		,001	,004	,197	,012	,129	,026	,009	,012	,003	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y07	Pearson Correlation	,226	,264	,410*	,330	,255	,539*	1	,751*	,394*	,255	,414*	,448**	,413*	,255	,326	,629**
	Sig. (2-tailed)	,199	,132	,016	,057	,146	,001		,000	,021	,146	,015	,008	,015	,146	,060	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y08	Pearson Correlation	,215	,310	,357*	,199	,151	,478*	,751*	1	,453**	,151	,356*	,446**	,311	,151	,523**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,223	,074	,038	,259	,395	,004	,000		,007	,395	,039	,008	,074	,395	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y09	Pearson Correlation	,444**	,403*	,725*	,162	,148	,227	,394*	,453*	1	,148	,433*	,522**	,636**	,148	,566**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,009	,018	,000	,359	,402	,197	,021	,007		,402	,011	,002	,000	,402	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	,220	,338	,257	,352*	1,000**	,427*	,255	,151	,148	1	,230	,174	,256	1,000**	,159	,635**
	Sig. (2-tailed)	,212	,051	,142	,041	,000	,012	,146	,395	,402		,190	,326	,143	,000	,370	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y11	Pearson Correlation	,137	,434*	,580*	,839*	,230	,265	,414*	,356*	,433*	,230	1	,616**	,719**	,230	,423*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,439	,010	,000	,000	,190	,129	,015	,039	,011	,190		,000	,000	,190	,013	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y12	Pearson Correlation	,390*	,746*	,569*	,512*	,174	,382*	,448*	,446*	,522**	,174	,616**	1	,478**	,174	,456**	,729**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,002	,326	,026	,008	,008	,002	,326	,000		,004	,326	,007	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y13	Pearson Correlation	,250	,241	,734*	,588*	,256	,439*	,413*	,311	,636**	,256	,719*	,478*	1	,256	,653*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,154	,169	,000	,000	,143	,009	,015	,074	,000	,143	,000	,004		,143	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y14	Pearson Correlation	,220	,338	,257	,352*	1,000**	,427*	,255	,151	,148	1,000**	,230	,174	,256	1	,159	,635**
	Sig. (2-tailed)	,212	,051	,142	,041	,000	,012	,146	,395	,402	,000	,190	,326	,143		,370	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y15	Pearson Correlation	,439*	,427*	,526*	,287	,159	,494*	,326	,523*	,566**	,159	,423*	,456*	,653*	,159	1	,662**
	Sig. (2-tailed)	,009	,012	,001	,100	,370	,003	,060	,002	,000	,370	,013	,007	,000	,370		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Total	Pearson Correlation	,516*	,665*	,741*	,644*	,635*	,644*	,629*	,580*	,634**	,635*	,695*	,729*	,722*	,635*	,662*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 12 Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	59,1471	26,917	,559	,896
X02	58,9412	26,845	,572	,896
X03	58,9412	26,057	,648	,893
X04	58,9706	27,726	,583	,896
X05	58,9412	27,390	,623	,894
X06	58,9118	27,174	,759	,891
X07	58,8235	26,938	,456	,901
X08	58,8235	26,756	,484	,900
X09	58,9412	26,239	,682	,891
X10	58,7941	26,835	,464	,901
X11	58,8824	26,289	,633	,893
X12	58,9412	26,542	,627	,894
X13	58,7647	26,246	,546	,898
X14	58,9118	27,416	,700	,893
X15	58,9118	27,174	,759	,891

Lampiran 13 Reliabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	34	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	58,9412	24,784	,437	,900
Y02	59,0882	23,356	,589	,895
Y03	58,7941	23,865	,696	,891
Y04	58,9118	24,325	,586	,895
Y05	59,1471	23,826	,561	,896
Y06	58,9118	23,416	,563	,896
Y07	58,7647	24,367	,567	,895
Y08	58,8824	24,895	,521	,897
Y09	58,8529	24,553	,578	,895
Y10	59,1471	23,826	,561	,896
Y11	58,8235	23,786	,638	,893
Y12	59,0000	22,848	,663	,891
Y13	58,6471	23,750	,671	,892
Y14	59,1471	23,826	,561	,896
Y15	58,5882	24,068	,602	,894

Lampiran 14 Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

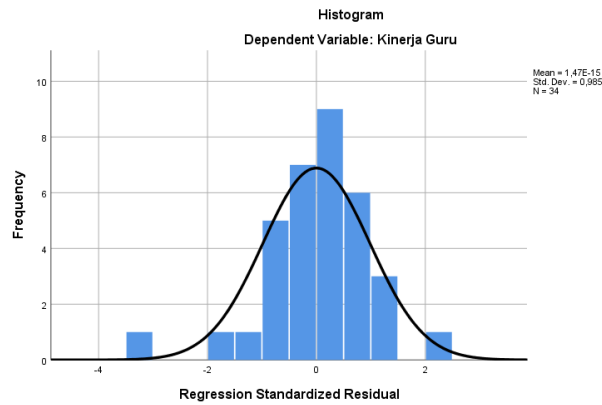
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,93002643
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,088
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,461	5,845		2,474	,019		
	Disiplin Kerja	,734	,088	,828	8,356	,000	1,000	1,000

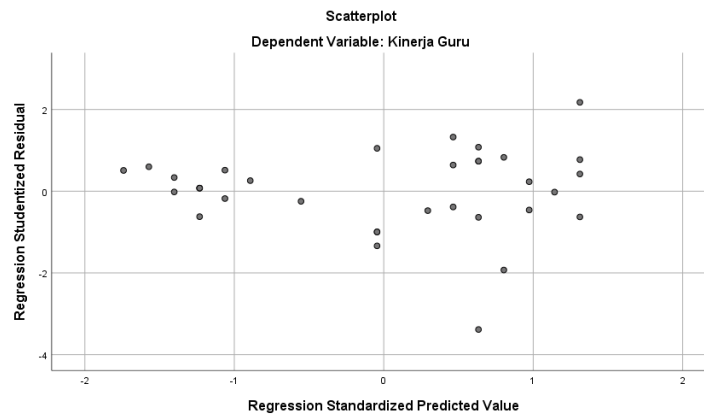
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 15 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,461	5,845		2,474	,019
	Disiplin Kerja	,734	,088	,828	8,356	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



Lampiran 16 Uji Koefisien Korelasi

Correlations

			Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,827**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	34	34
	Kinerja Guru	Correlation Coefficient	,827**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	34	34

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

Lampiran 17 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,676	2,97546

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Lampiran 18 Distribusi T tabel

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688