

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 246 JAKARTA TIMUR

Sonny Fransisco

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : sonny.sof@bsi.ac.id

Henny Armaniah

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : henny.hah@bsi.ac.id

Syamsudin

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : syamsudin.sym@bsi.ac.id

ABSTRACT

Human Resources (HR) is a unity of energy and an important element that is very influential for the Agency / Company. For the achievement of a goal, it requires human resources that have discipline in order to create a good performance, so that it will accelerate the achievement of optimal goals. The research method used was observation, documentation, questionnaires, and interviews, using the technique of saturated saturation with the number of respondents as many as 30 people. Calculations for analyzing data using SPSS Version 23.0. Based on the calculation of the Correlation Coefficient Test results obtained by $r = 0.865$ means that it has a very strong relationship between work discipline and teacher performance. Determination Coefficient Test Results produce a value of R Square r^2 (R Square) of 0.748 or 74.8% Teacher Performance is affected by Discipline, and the remaining 25.2% is influenced by factors In the regression equation produces a value of $Y = 6.132 + 0.845 X$, meaning that $X = 0$ or without Discipline, teacher performance is 6.132, where if X increases by 1 point or every Discipline increases by 1, it will increase Teacher Performance to 6.132. it was concluded that there was an influence between work discipline on teacher performance at 246 East Jakarta Middle School.

Keywords: *Work Discipline, Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

Sekolah adalah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, untuk melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu ditingkatkan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Kedisiplinan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi guru itu sendiri. Sering kita jumpai fakta di lapangan bahwa ada seorang guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada juga guru lain yang malas tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, bahkan ada guru yang baru datang ke sekolah apabila akan menerima gaji. Dari fakta di atas jelaslah bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan tanggung jawab yang penuh dalam diri pribadi seorang guru, selain itu juga sangat diperlukan peran

seorang kepala sekolah sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di lingkungan sekolah.

II. LANDASAN TEORI

Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu hal terpenting dalam kehidupan, yang dimana disiplin dapat mencerminkan sifat seseorang, sekelompok orang, ataupun suatu organisasi salah satunya dapat melalui tingkah laku dan cara berfikir. Disiplin itu sendiri dapat terlihat dari seseorang terhadap ketaatan pada peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Siswanto dalam (2003), menyatakan bahwa: disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan dalam (2011) menyatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya” Sedangkan menurut Singodimedjo (2010), mengemukakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian kedisiplinan menurut Tulus (2004), disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplina* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, *discipline* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa Inggris adalah *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Aritonang (2005) mengemukakan disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, tekun serta terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Simamora dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III* (2006) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Jadi, disiplin merupakan sikap untuk mematuhi dan mentaati semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sehingga dengan disiplin yang baik akan dapat memperlihatkan bagaimana kinerja dari guru tersebut.

Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2003) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja Karyawan

Terrwujudnya suatu tujuan perusahaan didapat dari kinerja pegawai yang optimal, seorang pemimpin juga turut andil dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada para pegawai demi terciptanya suatu kinerja yang baik.

Menurut Pabundu (2014), menyatakan bahwa: kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). "Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Rivai dan Basri (2005) "kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Indikator Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Bukan itu saja dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran yang baik terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

1. Mutu

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tindakan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang dengan kata lain merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi dari anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

Konsep Dasar Operasional dan Perhitungan

Kisi-kisi Operasional Variabel

Kisi-kisi operasional variabel ini, berisikan dimensi dan indikator yang sudah penulis uraikan untuk dapat dijadikan daftar pertanyaan kuesioner dalam penelitian tugas akhir ini. Berikut kisi-kisi operasional variabel yang penulis jabarkan yakni operasional variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y), yaitu sebagai berikut:

Kisi-Kisi Operasional Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
	Tujuan da	Kejelasan pencapaian tujuan dan kemampuan yang	1 & 2

DISIPLIN KERJA (X)	n Kemampuan	dibebankan	
	Teladan Pimpinan	Peran keteladanan seorang pemimpin	3
	Balas Jasa	Balas jasa berupa gaji yang diterima	4
	Keadilan	Keadilan yang diberikan untuk seluruh karyawan	5&6
		Adanya persamaan hak dan kewajiban	
	Waskat	Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan	7
	Sanksi Hukuman	Pemberian sanksi dalam memelihara kedisiplinan karyawan	8
	Ketegasan	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan	9
	Hubungan Kemanusiaan	Terjalannya hubungan harmonis dan kerjasama	10

Sumber : (Supomo & Nurhayati, 2018)

Kisi-Kisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
KINERJA PEGAWAI (Y)	Kualitas	Hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan	1 & 2
		Tingkat kesalahan yang dapat diminimalisir	
	Kuantitas	Kegiatan yang dihasilkan	3
	Ketepatan Waktu	Pemanfaatan waktu untuk pekerjaan lain	4 & 5
		Ketepatan menyelesaikan pekerjaan	
	Efektifitas Biaya	Penggunaan peralatan dan perlengkapan	6 & 7
		Lingkungan kerja	
	Kebutuhan Pengawasan	Memperoleh hasil yang maksimal	8
	Pengaruh Interpersonal	Sikap kerjasama yang terjalin	9 & 10
		Menghasilkan kinerja yang baik	

Sumber : (Priansa, 2014)

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut (Priyatno, 2018) “Uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan

bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2018) “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti Skala *Likert* 1-5) adalah Cronbach’s Alpha. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.

Tabel II.3
Skala *Alpha Cronbach’s*

Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,21 - 0,40	Agak reliable
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber: (Priyatno, 2018)

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penulisan tugas akhir ini adalah semua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur yang berjumlah 30 orang juga sekaligus menjadi sampel. Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini juga di uji yang berhubungan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan analisis regresi linear sederhana.

IV. PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang akan digunakan harus diujicobakan terlebih dahulu. Tujuan uji coba instrumen penelitian ini adalah untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian dilakukan pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur yang jumlah responden 30 orang.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini penulis memiliki sampel sebanyak 30 orang responden. Dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R tabel menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$ hasil diperoleh untuk R tabel sebesar 0,361. Jika didapatkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dapat dikatakan valid, tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan instrumen tidak valid.

Uji Validitas Variabel X

	Corrected Item-Total Correlation (R hitung)	R Tabel	Keterangan
X1	,550	,3610	VALID
X2	,729	,3610	VALID
X3	,651	,3610	VALID
X4	,714	,3610	VALID
X5	,698	,3610	VALID
X6	,594	,3610	VALID
X7	,756	,3610	VALID
X8	,763	,3610	VALID
X9	,832	,3610	VALID
X10	,656	,3610	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Berdasarkan hasil perhitungan validitas instrumen variabel validitas diatas dengan menggunakan *software* SPSS versi 23.00 bahwa dari setiap butir pernyataan tersebut selanjutnya nilai Corrected Item-Total Correlation setiap butir pernyataan yang telah didapat (r hitung) yang akan dibandingkan dengan nilai pada (r tabel = 0,3610). Apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel 0,3610 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) , untuk seteiap pertanyaan didapat bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Validitas Variabel Y

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Y1	,713	,3610	VALID
Y2	,827	,3610	VALID
Y3	,713	,3610	VALID
Y4	,832	,3610	VALID
Y5	,747	,3610	VALID
Y6	,689	,3610	VALID
Y7	,420	,3610	VALID
Y8	,732	,3610	VALID
Y9	,799	,3610	VALID
Y10	,756	,3610	VALID

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Tabel Realibility

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,913	Sangat Reliabel
Motivasi	0,927	Sangat Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Berdasarkan tabel uji realibility di atas didapat hasil uji reliabilitas yang diperoleh pada masing-masing variabel menghasilkan nilai cronbach's alpha lebih besar dari pada

0,600. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pada kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini dinyatakan **Reliabel**, bahkan sangat Realibel.

Analisis Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja

4. Uji Koefisien Korelasi

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja

H_a : Terdapat hubungan antara Disiplin kerja terhadap kinerja.

Melalui bantuan Program SPSS versi 23.0 maka hasil hubungan variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada tabel berikut:

Uji Hipotesis

Kriteria pengujian

Jika signifikan > 0,05 maka H₀ diterima

Jika signifikan < 0,05 maka H_a diterima

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan antara Variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja

Tabel
Uji Korelasi
Correlations

		DISIPLIN KERJA	KINERJA GURU
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	1	,865**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
KINERJA GURU	Pearson Correlation	,865**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Berdasarkan Tabel *Correlations* diatas dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) senilai 0,000 < 0,05 maka keputusannya H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur.

Dari Tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah 0,865. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, Disiplin Kerja dan Kinerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1 dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur, mempunyai hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur.

H₀: Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur.

H_a : Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23.0 sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,748	,739	2,383

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Berdasarkan tabel Model Summary diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,748 atau 74,8%, artinya Kinerja Guru dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25,2 % dijelaskan variabel yang tidak diteliti disini. Dari hasil perhitungan uji determinasi diatas tentang Disiplin terhadap Kinerja Guru hanya mempengaruhi sebesar 74,8%, sedangkan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Persamaan Regresi

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_a : Persamaan regresi signifikan

Berdasarkan perhitungan, dapat diperoleh nilai t hitung untuk variable Disiplin terhadap Kinerja guru adalah sebesar 9,115 . Sedangkan nilai t tabel dengan dk = N – 2 atau dk = 30 – 2 = 28 dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 2,04841. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (9,115 > 2,04841). Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru .

Perhitungan persamaan regresi menggunakan SPSS 23.0 sebagai berikut

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,132	4,064		1,509	,143
	DISIPLIN KERJA	,845	,093	,865	9,115	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data diolah SPSS 23.00

Berdasarkan rumusan persamaan regresi yaitu: $Y = a + bX$

$$Y = 6,132 + 0,845 X$$

Dimana Y = Kinerja Guru , X = Disiplin yang dapat disimpulkan sebagai berikut. Konstanta sebesar 6,132 menyatakan bahwa jika tidak ada Disiplin yang diberikan oleh Sekolah , maka Kinerja adalah sebesar 6,132 . Koefisien regresi X sebesar 84,5 % menyatakan bahwa setiap 1 Disiplin Kerja ditingkatkan Sekolah maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 84,5% , dan sebaliknya, jika Disiplin mengalami penurunan 1 kali maka Kinerja Guru diprediksi mengalami penurunan sebesar 84,5 %. Jadi arah pengaruh Disiplin dengan Kinerja Guru adalah positif dan artinya searah.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur, dan berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan $Y = 6,132 + 0,845 X$, Artinya jika $X = 0$ atau tanpa adanya Disiplin maka Kinerja guru adalah sebesar 6,132, di mana jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan Disiplin sebesar 1 maka akan menaikkan Kinerja Guru menjadi sebesar 6,132. Dari hasil uji t disimpulkan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan diperoleh $r = 0,865$ dan r^2 (R Square) sebesar 0,748 atau 74,8% Kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin, dan sisanya 25,2% dipengaruhi oleh faktor lain. maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 246 Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T, Hani. 2003. *Manajemen*, Yogyakarta BPFE.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Sandiasih, Ed.) (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. (Giovanny, Ed.) (Ed. 1). Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- R. Supomo dan Eka Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum*, Yrama Widya. Bandung
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (L. Malyani, Ed.) (Cet. 1). Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.10). Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit SMMA. Surabaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen.