

Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Annisa Hakim¹, Syahril¹, Rusdinal¹, Yulianto Santoso¹

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Annisa Hakim, e-mail: annisahakim219@yahoo.com

Syahril, e-mail: syahril@fip.unp.ac.id

Rusdinal, e-mail: rusdinal@fip.unp.ac.id

Yulianto Santoso, e-mail: yuliantosantoso2015@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the low performance of teachers in the State Vocational School of Padang Panjang City. Many factors can affect teacher performance, one of which is work discipline. The purpose of this study was to obtain data and information about 1) teacher performance at the Padang Panjang City Public Vocational School, 2) work discipline at Padang Panjang City Public Vocational School and 3) the contribution of work discipline to teacher performance at Padang Panjang City Public Vocational School. The hypothesis proposed in this study is that there is a significant contribution between work discipline and teacher performance at SMK Negeri Padang Panjang. This research is a correlational study. The population in this study were all teachers with the status of Civil Servants at the State Vocational School of Padang Panjang, which amounted to 95 people. Sampling in this study using the Proportional Stratified Random Sampling technique obtained as many as 49 people. The research instrument used was a questionnaire in the form of a Likert scale with five alternative answers. The questionnaire has been tested to determine its validity and reliability. The results of data analysis show 1) Work discipline is at a very high interpretation, namely 94.71%. 2) The teacher's performance is in a very good interpretation, namely 93.57%. 3) There is a significant relationship between the two variables with a correlation coefficient of 0.424 and a correlation significance test of 3.206, and r^2 of 17.97%. Based on the results of the study, it can be concluded that work discipline is one of the factors that affect teacher performance at a correlation value of 0.424 with a contribution of 17.97%. This means that the higher the teacher's work discipline, the better the teacher's performance.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang 1) Kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, 2) Disiplin kerja di SMK Negeri Kota Padang Panjang dan 3) Kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Padang Panjang. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMK Negeri Kota Padang Panjang yang berjumlah 95 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* diperoleh sebanyak 49 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket dengan skala likert dengan lima alternatif jawaban. Kuesioner telah diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis data menunjukkan 1) Disiplin kerja berada pada interpretasi sangat tinggi yaitu 94,71%. 2) Kinerja guru berada pada interpretasi sangat baik yaitu 93,57 %. 3) Terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dengan koefisien korelasi 0,424 dan uji keberartian korelasi 3,206, serta r^2 yaitu 17,97%. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada nilai korelasi 0,424 dengan kontribusi sebesar 17,97%. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin baik kinerja guru tersebut.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Guru; Kinerja Guru

How to Cite: Hakim, A., Syahril, Rusdinal dan Santoso, Y. 2024. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri, *Journal of Educational Administration and Leadership*, 96-102. doi: 10.24036/jeal.v4i3



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

1. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu sebutan bagi seorang pendidik dan pengajar untuk pendidikan anak usia sekolah melalui jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan sekolah dasar, dan pendidikan sekolah menengah. Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 dan pasal 1 menjelaskan bahwa Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru yang profesional yaitu guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan. Untuk menjadi guru yang profesional harus memiliki beberapa kompetensi (Marini dan Dkk, 2022). Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru agar mempunyai kinerja yang baik. Karena guru yang memiliki kinerja yang baik akan berdampak pada keberhasilan suatu sekolah.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pelaksanaan tugas maupun hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017). Sementara itu kinerja guru menurut Agam (2017) merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau hasil kerja guru dapat dilihat dari pelaksanaan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran. Sehingga apabila guru telah melaksanakan kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun evaluasi pembelajaran dengan baik dan sesuai aturan yang telah ditentukan maka guru tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik. Selain itu, guru juga harus mempertimbangkan akan metodologi yang digunakan, termasuk media pendidikan yang digunakan, serta alat penilaian apa yang digunakan dalam melaksanakan evaluasi. Artinya apabila seorang guru memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah, maka kinerja guru tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Simamora (2006) disiplin pada hakikatnya yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri seseorang dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja meliputi ketaatan, kepatuhan, kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Berliana *et al.*, 2020). Dalam hal ini disiplin kerja guru meliputi ketaatan, kepatuhan, kesadaran, dan tanggung jawab dalam melakukan tugas pekerjaannya dalam proses pembelajaran. Disiplin kerja sangat penting, karena dengan adanya disiplin yang tinggi, maka tujuan dari sekolah tersebut akan tercapai dengan maksimal (Nellitawati, 2012).

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang penulis lakukan di SMK Negeri Kota Padang Panjang ditemukan beberapa fenomena terkait dengan kinerja guru yang dikatakan masih belum optimal, diantaranya yaitu terdapat guru yang menggunakan rencana pembelajaran yang lama, terdapat beberapa guru yang belum mampu mengembangkan RPP dengan baik dan benar sesuai dengan standar kurikulum yang baru, terdapat beberapa guru yang tidak membuat RPP terlebih dahulu sebelum mengajar, terdapat beberapa guru yang belum dapat menyelesaikan tugas mengajarnya sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran, terdapat guru yang kurang kreatif dalam menjelaskan pelajaran seperti menjelaskan pelajaran dengan metode ceramah, adanya sebagian guru yang belum melaksanakan evaluasi pembelajaran sesuai dengan ketentuan pelaksanaan evaluasi pembelajaran selama belajar, itu terdapat beberapa guru yang datang dan pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, terlambat masuk kelas saat pelajaran akan dimulai dan di beberapa kesempatan bahkan ada guru yang tidak masuk kelas dan jam pelajaran digantikan dengan tugas saja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Kontribusi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Uji coba hipotesis yang akan dilakukan yaitu apakah terdapat kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang. Populasi penelitian ini yaitu seluruh guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 95 orang. Jumlah sampel yaitu 49 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus slovin. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang disusun dengan model skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Selalu (SL) dengan skor 5, Sering (SR) dengan skor 4, Kadang-Kadang (KD) dengan skor 3, Jarang (JR) dengan skor 2, dan Tidak Pernah (TP) dengan skor 1. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja dan kinerja guru tersebut valid dan reliabel. Data penelitian di olah dengan bantuan program SPSS versi 24. Analisis deskriptif yang dihitung terlebih dahulu yaitu nilai mean, median, modus, dan standar deviasi dari kedua variabel. Kemudian dilakukan uji normalitas, linieritas dan untuk melihat hubungan antara kedua variabel menggunakan rumus korelasi product moment, dan kontribusi dihitung dengan mengkuadratkan hasil r hitung (r^2). Serta dilakukan pengujian keberartian hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan rumus uji t .

3. Hasil

Hasil penelitian yang penulis lakukan untuk menemukan informasi tentang disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang dengan variabel X (disiplin kerja) dan variabel Y (kinerja guru) dijelaskan sebagai berikut; Pengumpulan data tentang variabel X (disiplin kerja) didapat dari penyebaran angket kepada 49 orang guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang yang terdiri dari SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 2 Kota Padang Panjang. Angket disiplin kerja terdiri dari 28 butir dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 28 (1×28) dan skor maksimum 140 (5×28). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel disiplin kerja, diperoleh skor tertinggi sebesar 140 dan skor terendah 111.

Hasil pengolahan data variabel X (disiplin kerja) dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi dikali 100% yaitu 132,59 dibagi 140 dikali 100, maka diperoleh skor 94,71%. Dari perolehan skor ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel disiplin kerja berada pada interpersi “sangat baik” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada pada kategori sangat baik. Pada indikator yang pertama yaitu kesadaran terhadap pekerjaan diperoleh hasil sebesar 93,20% dengan kategori sangat tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 6 pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu dalam aspek kesadaran melaksanakan tugas dengan baik walaupun kepala sekolah tidak berada ditempat dengan rata-rata skor 4,90. Sedangkan item yang mendapatkan skor terendah yaitu kesadaran dalam mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan, seminar dan sebagainya dengan rata-rata skor 4,39.

Pada indikator yang kedua yaitu kepatuhan diperoleh hasil sebesar 95,46% dengan kategori sangat tinggi. Pada indikator ini penulis menggunakan 8 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu dalam aspek kepatuhan dalam mengenakan seragam yang bersih dan sopan dengan rata-rata skor 4,90. Sedangkan item yang mendapatkan skor terendah yaitu kepatuhan dalam menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan instruksi kepala sekolah dengan rata-rata skor 4,53.

Pada indikator yang ketiga yaitu ketepatan waktu diperoleh hasil penelitian sebesar 96,33% dengan kategori sangat tinggi. Pada indikator ini terdapat 8 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu ketepatan waktu dalam aspek memberitahu kepada pihak sekolah jika berhalangan hadir dengan rata-rata skor 4,94. Sedangkan item yang mendapatkan jawaban terendah yaitu dalam aspek datang ke sekolah sesuai waktu yang telah ditetapkan, masuk tepat waktu ketika mengajar di jam pelajaran, meninggalkan sekolah sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan melaksanakan evaluasi kepada siswa sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan rata-rata skor 4,73.

Pada indikator keempat yaitu tanggung jawab diperoleh hasil 93,06% dengan kriteria sangat tinggi. Pada indikator ini terdapat 6 item pernyataan. Item yang mendapatkan jawaban tertinggi dari responden yaitu tanggung jawab dalam aspek mengawasi dan menjaga ketertiban siswa dalam kelas dengan rata-rata skor 4,80. Sedangkan item yang mendapatkan jawaban terendah yaitu tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sebelum kepala sekolah memintanya dengan rata-rata skor 4,41.

Sementara itu pengumpulan data tentang variabel (Y) kinerja guru didapat dari penyebaran angket kepada 49 orang guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang yang terdiri dari SMK Negeri 1 dan SMK Negeri 2 Kota Padang Panjang.. Angket kinerja guru terdiri dari 36 dengan poin tertinggi 5 dan poin terendah 1. Skor minimum adalah 36 (1×36) dan skor maksimum 180 (5×36). Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data penelitian tentang variabel kinerja guru, maka diperoleh skor tertinggi 180 dan skor terendah 153. Hasil pengolahan data variabel kinerja guru dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor tertinggi dikali 100%

yaitu 168,43 dibagi 180 dikali 100, maka diperoleh skor 93,57%. Dari perolehan skor ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel kinerja guru berada pada interpersi “sangat baik” dari skor ideal. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada pada kategori sangat baik

Pada indikator yang pertama yaitu merencanakan pembelajaran diperoleh hasil penelitian sebesar 95,89% dengan kategori sangat baik. Pada indikator ini terdapat 14 item pernyataan. Item yang mendapatkan skor tertinggi yaitu menyusun program tahunan setiap awal tahun pembelajaran dengan rata-rata skor 4,98. Sedangkan item yang memiliki skor terendah yaitu dalam aspek menyusun program pengayaan bagi siswa yang lebih cepat menguasai materi dengan rata-rata skor 4,31.

Pada indikator yang kedua yaitu melaksanakan pembelajaran diperoleh hasil penelitian sebesar 94,29% dengan kategori sangat baik. Pada indikator ini terdapat 12 item pernyataan. Item yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dalam mengecek kehadiran siswa di awal tahun pembelajaran dengan skor 4,92. Sedangkan item yang mendapatkan skor terendah yaitu dalam menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan yang telah dirumuskan dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan rata-rata skor 4,55.

Pada indikator yang ketiga yaitu mengevaluasi pembelajaran diperoleh hasil penelitian sebesar 92,77% dengan kategori sangat baik. Pada indikator ini terdapat 7 item pernyataan. Item yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dalam membuat soal ujian yang mencakup materi yang telah diajarkan dengan rata-rata skor 4,76. Sementara itu item yang memiliki skor terendah yaitu dalam aspek mengadakan penilaian formatif/ulangan umum setelah satu pokok bahasan selesai dipelajari dengan rata-rata skor 4,47.

Pada indikator tempat yaitu melaksanakan tindak lanjut diperoleh hasil penelitian sebesar 81,77% dengan kategori baik. Pada indikator ini terdapat 3 item pernyataan. Item yang memiliki skor tertinggi yaitu dalam aspek mengadakan pengajaran remedial dengan meminta siswa untuk belajar di rumah dan mengikuti ujian ulangan dengan rata-rata skor 4,12. Sementara itu item yang mendapatkan skor terendah yaitu dalam aspek membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dengan memberikan jam pembelajaran dan tugas tambahan dengan rata-rata skor 4,04.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Mean	% Tingkat Capaian	interpretasi
Kinerja Guru	168,43	93,57	Sangat Baik
Disiplin Kerja	132,59	94,71	Sangat Tinggi

4. Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian dipaparkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, dan hubungan disiplin kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang. Oleh sebab itu, pada bagian pembahasan ini akan dibahas masing-masing tujuan penelitian berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan.

Secara umum, hasil penelitian kinerja guru berada pada tingkat pencapaian 93,57 dengan interpretasi “sangat baik” dan disiplin kerja guru pada tingkat pencapaian 94,71 dengan interpretasi “sangat tinggi”. Sementara itu, hasil uji korelasi dan uji keberartian korelasi kedua variabel menunjukkan hasil yang signifikan pada taraf signifikansi 5%.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kegiatan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar serta melaksanakan tindak lanjut terhadap pembelajaran yang telah dilakukan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Agam (2017) kinerja guru merupakan kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi pembelajarannya. Dalam hal ini kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula dan juga dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja guru yang baik merupakan gambaran dari keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan itu sendiri (Ririn Humaera, 2020).

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dan dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif terkait kinerja guru di SMKN Negeri Kota Padang Panjang berada pada kategori sangat baik dengan tingkat pencapaian 93,57 % dari skor ideal. Dalam hal ini berarti kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada pada posisi sangat baik. Pada dasarnya guru perlu mempertahankan kinerjanya, tetapi masih terdapat beberapa poin pada pernyataan kuesioner yang dapat ditingkat lagi oleh guru agar dapat meningkatkan lagi kinerja guru agar tujuan yang pendidikan dapat tercapai dengan baik.

Perencanaan program kegiatan pembelajaran merupakan langkah yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar Depdiknas (2008). Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan menghasilkan hasil yang baik pula. Berdasarkan hasil penelitian bahwa merencanakan pembelajaran yang merupakan salah satu indikator kinerja guru berada pada persentase 95,89 % dengan kategori sangat baik. Dalam hal ini memang kinerja guru sudah sangat baik, akan tetapi dari beberapa pernyataan yang terdapat pada kuesioner terdapat 1 (satu) pernyataan yang memiliki skor rendah yaitu pada pernyataan “mengembangkan materi pelajaran yang berkaitan dengan apa yang harus dipelajari siswa dalam penyusunan RPP”. Berdasarkan perolehan tersebut terlihat bahwa kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran di SMK Negeri Kota Padang Panjang sudah sangat baik dan guru diharapkan selalu berusaha mempertahankan atau meningkatkan kemampuan dalam merencanakan pembelajaran.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan sarana dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran adalah interaksi antara guru dan siswa untuk menyampaikan materi pelajaran kepada siswa dan untuk mencapai tujuan pengajaran (Depdiknas, 2008). Berdasarkan hasil penelitian bahwa melaksanakan pembelajaran yang merupakan salah satu indikator dari kinerja guru mencapai persentase 94,29% dengan kategori sangat baik. Pencapaian ini memberikan makna bahwa kemampuan guru SMK Negeri Kota Padang Panjang dalam melaksanakan pembelajaran sudah sangat baik dan selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik bagi siswanya.

Penilaian atau evaluasi hasil belajar adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan pembelajaran telah tercapai. Menurut Suryosubroto (2002) kemampuan evaluasi adalah untuk dapat menentukan tercapai tidaknya tujuan pengajaran perlu dilakukan usaha dan tindakan untuk menilai hasil belajar. Berdasarkan hasil penelitian terkait mengevaluasi pembelajaran yang merupakan indikator dari kinerja guru mencapai persentase 92,77% dengan kategori sangat baik. Dalam hal ini memiliki arti bahwa kemampuan guru SMK Negeri Kota Padang Panjang dalam mengevaluasi pembelajaran sudah terlaksana dengan sangat baik.

Tindak lanjut guru terhadap evaluasi pembelajaran yaitu dengan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Menurut Suryosubroto (2002) program perbaikan dan pengayaan dalam pengajaran sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan pola belajar tuntas. Menurut Kunandar (2007) remedial berasal dari kata *remedy* yang berarti obat, memperbaiki dan menolong, oleh karena itu remedial berarti hal-hal yang berhubungan dengan perbaikan. Sementara itu pengayaan merupakan program pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik yang belajar lebih cepat (Kunandar, 2007). Berdasarkan penelitian bahwa pelaksanaan tindak lanjut oleh guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang mencapai persentase 81,77% dengan kategori baik. Pencapaian ini memberikan arti bahwa guru sudah baik dalam melaksanakan tindak lanjut terhadap pembelajaran dan selalu berusaha melaksanakannya dengan sebaik mungkin.

Dari penjelasan diatas terkait hasil penelitian tentang indikator kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada di Kategori sangat baik, karena dari indikator yang diteliti berada pada kategori sangat baik (merencanakan pembelajaran), sangat baik (melaksanakan pembelajaran), sangat baik (mengevaluasi pembelajaran), dan baik (melaksanakan tindak lanjut). Maka dari itu guru harus mempertahankan kondisi yang sangat baik pada kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran serta melaksanakan tindak lanjut. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik dan akan membantu tercapainya tujuan yang telah direncanakan (Jannah *et al.*, 2022).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan seseorang untuk dapat mematuhi dan mentaati segala peraturan yang ada pada instansi tempat ia bekerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Hasibuan (2003) disiplin kerja adalah sebuah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati aturan-aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden dengan membandingkan skor rata-rata dengan skor maksimal dikali 100% dapat diketahui bahwa penilaian secara kuantitatif mengenai disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada di kategori sangat tinggi dengan tingkat pencapaian 94,71% dari skor ideal. Hal ini berarti disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada di kategori sangat tinggi dan hal ini perlu dipertahankan oleh guru sehingga dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Kesadaran merupakan sikap seseorang untuk mentaati segala peraturan, karena sadar akan tugas dan tanggung jawab, sehingga mereka melakukan tugasnya secara baik tanpa paksaan (Hamzah B. Uno, 2014). Hasil penelitian tentang kesadaran terhadap pekerjaan yang merupakan indikator dari disiplin kerja, memberikan informasi bahwa kesadaran terhadap pekerjaan berada pada persentase 92,83% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran guru terhadap pekerjaan di SMK Negeri Kota Padang Panjang berada pada kategori sangat tinggi. Walaupun sudah berada di kategori sangat tinggi, guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang harus bisa mempertahankan sikap kesadaran terhadap pekerjaan tersebut agar guru bisa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Kepatuhan merupakan suatu perilaku jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya. Menurut Siswanto (2005) Kepatuhan merupakan kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk mematuhi segala peraturan

yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku berada pada persentase 95,97% dengan kriteria sangat tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa kepatuhan guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang sudah sangat tinggi. Akan tetapi hal ini dapat dipertahankan dan masih bisa ditingkatkan lagi demi kemajuan sekolah.

Ketepatan waktu dalam bekerja sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing guru dalam bekerja agar semua pekerjaan bisa dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Anoraga (2006) mengemukakan “Seorang bekerja berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, selalu taat pada tata tertib”. Berdasarkan hasil penelitian, ketepatan waktu berada pada persentase 95,87% dengan kategori sangat tinggi. Artinya ketepatan waktu guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang sudah sangat tinggi. Hal ini berarti guru harus mempertahankan ketepatan waktu dalam bekerja agar semua pekerjaan berjalan dengan baik.

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya (Masram dan Mu'ah, 2017). Hasil penelitian terkait indikator disiplin kerja, bahwa tanggung jawab berada pada persentase 93,47% dengan kategori sangat tinggi. Hal ini memiliki arti bahwa tanggung jawab guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang sudah sangat tinggi. Hal ini tentu sudah bagus dan perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai dengan baik.

Disiplin kerja perlu dipertahankan demi kemajuan untuk guru dan untuk sekolahnya juga. Sehingga guru memiliki kualitas yang baik. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang sudah berjalan dengan sangat baik. Namun untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi yang mana diperlukan perhatian yang lebih terhadap disiplin kerja guru, agar guru memiliki kualitas yang baik dan produktif dalam bekerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Abd. Rahman (2014) peningkatan kedisiplinan guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat penting untuk kelancaran dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji korelasi dan uji keberartian korelasi diperoleh sebuah kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi 0,424 dan uji keberartian korelasi 3,206. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang. Adapun nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,1797. hal ini berarti besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 17,97%.

Hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru menunjukkan salah satu faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kinerja guru di sekolah adalah dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno dalam Suciningrum et al, (2021) disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan organisasi akan cepat tercapai, tetapi disiplin kerja yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai dan dapat menjadi penghalang dan memperlambat organisasi dalam mencapai tujuannya yang telah di tetapkan sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang telah penulis lakukan juga menunjukkan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja yang dimiliki seorang guru. Begitupun sebaliknya, apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja guru juga akan rendah. Untuk itu kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi lebih baik dan sesuai harapan. Dikarenakan disiplin kerja guru memiliki kontribusi 17,97% terhadap kinerja guru, maka untuk lebih meningkatkan kinerja guru bisa diupayakan dengan mempertimbangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil penelitian mengenai kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Kota Padang Panjang, dapat disimpulkan pada variabel disiplin kerja dengan indikator kesadaran berada pada kriteria sangat tinggi, indikator kepatuhan dengan kategori sangat tinggi, indikator ketepatan waktu dengan kriteria sangat tinggi, dan indikator tanggung jawab dengan kriteria sangat tinggi. Adapun dijelaskan pada variabel kinerja guru dengan kategori sangat baik dengan indikator merencanakan pembelajaran berada pada kriteria sangat baik, indikator melaksanakan pembelajaran dengan kriteria sangat baik, indikator mengevaluasi pembelajaran dengan kriteria sangat baik dan indikator melaksanakan tindak lanjut dengan kriteria baik. Maka penulis menyarankan untuk semua indikator pada variabel disiplin agar dapat dipertahankan. Sementara itu untuk variabel kinerja guru, untuk indikator yang sudah berada di kategori sangat baik agar dapat dipertahankan dan pada indikator melaksanakan tindak lanjut yang berada di kategori baik agar perlu ditingkatkan lagi agar tujuan pendidikan yang telah ditentukan tercapai dengan maksimal. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja guru semakin baik juga.

Daftar Rujukan

- Abd. Rahman (2014) “Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan mutiara gambut,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), hal. 1–9. Tersedia pada: <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3695/2932>.
- Agam, K. (2017) “JUSIE,” I(November 2016), hal. 98–103.
- Anoraga, P. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta.
- Berliana, H. P. *et al.* (2020) “Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang,” *Journal of Educational Administration and Leadership*, 1(2), hal. 34–37. doi: 10.24036/jeal.v1i2.60.
- Depdiknas (2008) *Peraturan Pemerintah RI tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Hamzah B. Uno (2014) *Teori Variabel Keguruan dan Pengukurannya*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Hasibuan, S. M. (2003) *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, M. *et al.* (2022) “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Bukittinggi,” *Journal of Educational Administration and Leadership (JEAL)*, 2(4), hal. 329–336. Tersedia pada: <http://jeal.ppj.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/122>.
- Kunandar (2007) *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Marini dan Dkk (2022) “Persepsi siswa terhadap kompetensi pedagogik guru di sekolah menengah kejuruan negeri,” 2(3), hal. 280–285. doi: 10.24036/jeal.v2i3.
- Masram dan Mu’ah (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nellitawati, N. (2012) “Kontribusi Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Di Kecamatan Koto Tangah Padang,” *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(2), hal. 24. doi: 10.24036/pendidikan.v12i2.2207.
- Ririn Humaera, R. (2020) “Kinerja Guru dalam Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar Negeri 06 Balai-Balai pada Masa Covid-19,” *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10, hal. 8–14.
- Simamora, H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Siswanto, B. (2005) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z. dan Handayani, M. (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *SSRN Electronic Journal*, 4, hal. 2166–2172. doi: 10.2139/ssrn.3864629.
- Suryosubroto (2002) *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.