

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 4 SUNGGUMINASA

Asmaul Husnah^{1*}, Amiruddin Tawe², Agung Widhi Kurniawan³,
Abdi Akbar⁴, M. Ikhwan Maulana Haeruddin⁵

¹⁻⁵ Universitas Negeri Makassar

E-mail: ¹⁾ asmaulhusnah155@gmail.com

Abstract

The study aims to explore and analyze the relationship between work discipline and teacher performance at SMP Negeri 4 Sungguminasa. This research employs a quantitative correlation-based approach to investigate the impact of work discipline on teacher performance at SMP Negeri 4 Sungguminasa. The study involves a sample of 45 teachers, and data collection is conducted through questionnaires. The analysis methodology comprises validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression tests, and hypothesis testing (t-test). The findings demonstrate a significant and positive relationship between work discipline (X) and teacher performance (Y). The calculated regression coefficient for Work Discipline is 0.682 (positive), indicating a direct effect. This implies that a one-unit increase in work discipline corresponds to a 0.682-unit increase in teacher performance. In essence, higher work discipline among teachers at SMP Negeri 4 Sungguminasa leads to enhanced teacher performance, while lower work discipline is associated with decreased performance at the school.

Keywords: Educational Improvement, Teacher Performance, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis korelasi untuk menyelidiki dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 45 guru, dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metodologi analisis terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, dan uji hipotesis (uji-t). Temuan menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja (X) dan kinerja guru (Y). Koefisien regresi yang dihitung untuk Disiplin Kerja adalah 0,682 (positif), menunjukkan pengaruh langsung. Hal ini mengimplikasikan bahwa peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,682 unit. Pada intinya, disiplin kerja yang lebih tinggi di antara para guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa mengarah pada peningkatan kinerja guru, sementara disiplin kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan penurunan kinerja di sekolah.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Peningkatan Pendidikan, Kinerja Guru

¹Universitas Negeri Makassar

Asmaul Husnah

*E-mail: asmaulhusnah155@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia hingga saat ini masih memegang peranan penting pada suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia atau akrab disebut SDM merupakan aset berharga dalam organisasi. Pasalnya pada era perkembangan teknologi yang semakin dinamis seperti saat ini, tetap menjadikan SDM sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas yang berjalan dalam suatu organisasi terutama pada organisasi pendidikan. Dalam bukunya Ulfatin & Triwiyanto (2018 : 11) menyatakan bahwa posisi sumber daya manusia pada bidang pendidikan tidak bisa ditukar oleh sumber daya lain. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus memperhatikan SDM-nya dan mengelolanya dengan baik.

Mengelola SDM dengan terartu akan menyumbangkan dampak yang efektif pula pada prestasi kerja (kinerja) yang diberikan oleh setiap individu. Terlebih dalam dunia pendidikan, SDM yang berkompotensi dan menghasilkan prestasi kerja yang bermutu sangat diperlukan. Hal tersebut dikarenakan tenaga pendidik terus dituntut untuk bisa meningkatkan kualitas pendidikan di era saat ini. Adanya tuntutan tersebut, mengharuskan pula kepada seluruh pegawai terutama guru di setiap organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya.

Kinerja sendiri bisa diartikan sebagai capaian kerja berdasarkan jumlah serta kualitas yang berhasil dilaksanakan oleh individu berdasarkan kewajiban yang telah di berikan. Kinerja karyawan/pegawai dalam hal ini tenaga pendidik atau guru akan memberikan pengaruh besar kepada baik tidaknya kualitas dan kuantitas dalam proses pembelajaran tergantung seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh setiap individu dalam hasil kerjanya masing-masing. Setiap individu selain diharapkan mampu memiliki kompetensi yang memadai juga diharapkan agar menanamkan kemauan dan kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Bagaimana pun baiknya kompetensi yang dimiliki bakal minus arti jika tidak diiringi dengan akhlak serta disiplin yang baik pada saat bekerja sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi.

Perwujudan tujuan organisasi melalui kinerja yang baik sangat terpengaruh oleh beberapa unsur, salah satu unsurnya yakni disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik menunjukkan tingginya rasa tanggung jawab individu pada tugasnya sebagai kewajiban yang musti dijalankan dengan semaksimal mungkin. Jika hal tersebut telah tertanam, maka dapat pula berdampak pada kinerja guru menjadi lebih baik. Kondisi tersebut jika betul terjadi akan sangat menguntungkan bagi organisasi. Namun kenyataanya hal tersebut sangat sulit untuk diterapkan, dikarenakan tidak semua individu dalam suatu organisasi memiliki perilaku

didipln yang baik juga rasa tanggung jawab yang tinggi. Banyak diantara individu tersebut yang hanya menjalankan tugas yang diberikan sekedar untuk menggugurkan kewajiban saja namun kuantitas, kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang optimal.

Berdasar pada observasi awal yang di lakukan di SMP Negeri 4 Sungguminasa dapat dilihat bahwa guru-gurunya telah memiliki kompetensi yang baik, namun masih terdapat guru yang tidak menaati aturan-aturan yang diberlakukan. Hal itu dapat ditinjau dari tingkat kehadiran guru, di mana diperoleh data awal berupa rekapan daftar hadir guru yang menunjukkan tingkat kehadiran yang bervariasi dari setiap bulannya. Selain karena hampir semua guru memiliki jam mengajar lain di luar sekolah, tingkat kehadiran guru menjadi semakin berkurang karena masih terdapat guru yang absen diluar dari hal yang disebutkan sebelumnya. Selain dari tingkat kehadiran tadi, masih terdapat guru yang apabila jam belajar mengajar telah dimulai masih berada di luar kelas. Hal tersebut jika terus terjadi tentu akan sangat berpengaruh terhadap keoptimalan dalam melaksanakan tugas begitu pula dengan hasil yang akan dicapai nantinya. Selain berpengaruh terhadap capaian kerja, juga sangat berpotensi besar akan berdampak kepada perilaku peserta didik dikarenakan guru adalah seseorang yang diteladan oleh murid (peserta didik) di sekolah.

Dalam upaya peningkatan kinerja guru yang sejalan dengan tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, maka peneliti berpandangan bahwa perlu dilakukan penelitian untuk menguji dan juga menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Adapun salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah disiplin kerja. Tujuan penelitian ini untuk menguji serta menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin kerja memiliki pengertian masing-masing. Disiplin sendiri merupakan kesadaran seseorang agar mau dan mampu untuk mengendalikan diri serta mematuhi aturan-aturan yang sudah disepakati. Handoko (2001) menyatakan bahwa disiplin ialah kesiapan individu yang hadir melalui kesadaran pribadi untuk menuruti peraturan yang berjalan dalam organisasi. Sedangkan kata kerja yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2005) ialah “kerja selain untuk terpenuhinya keperluan hidup, juga memiliki makna kepada lingkungan kerja/perusahaan serta masyarakat luas” (Sinambela, 2018 : 335).

Disiplin kerja adalah rekognisi serta kesanggupan karyawan mengikuti seluruh aturan organisasi serta nilai-nilai sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesanggupan seorang individu untuk bekerja dengan sistematis, gigih, berkesinambungan serta bekerja sesuai dengan norma-norma berlaku dengan tidak melanggarnya. (Sinambela, 2018 : 335)

Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja ialah rekognisi seorang pegawai untuk mau juga bersedia mematuhi serta tidak melanggar seluruh aturan berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi.

Disiplin kerja Menurut Rivai (2005) memiliki beberapa indikator, di antaranya: Sinambela (2019 : 524)

- 1) Kehadiran. Kehadiran merupakan indikator dasar dalam menilai kedisiplinan. Seringkali pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang rendah terbiasa jika terlambat dalam bekerja.
- 2) Taat pada aturan kerja. individu yang menaati aturan-aturan kerja tidak akan lalai pada proses kerja serta akan terus mengikuti pedoman kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
- 3) Taat pada standar kerja. Hal tersebut bisa ditinjau dari tingginya tanggung jawab seseorang pada tugas yang diberikan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. individu yang mempunyai kesiagaan tinggi akan senantiasa cermat, penuh pertimbangan dan juga teliti saat bekerja serta senantiasa memanfaatkan sesuatu dengan efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Sebagaimana orang memungkinkan untuk melakukan perbuatan yang tidak patut kepada klien atau turut serta dalam tindakan yang tidak pantas. Hal tersebut beberapa bentuk perbuatan indisipliner, karenanya bekerja etis merupakan salah satu bentuk dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi guru merupakan hasil jelas yang ditampakkan oleh guru saat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam suatu proses kerja sebagai bentuk perwujudan dari kompetensi yang dimiliki terutama pada saat mempersembahkan pelayanan kepada setiap peserta didik sehingga mampu menghasilkan lulusan bermutu. (Susanto, 2016 : 48)

Dalam buku yang ditulis oleh (Sitinjak, W. *et al*, 2021) mereka menyimpulkan dari beberapa definisi kinerja berdasarkan pernyataan para ahli bahwa “kinerja karyawan ialah kecakapan memperoleh kualifikasi dalam bekerja, yang mana sasaran kerja bisa

dirampungkan sesuai atau tidak melewati *deadline* (tenggang waktu) yang telah ditetapkan sehingga maksud dan tujuannya sejalan dengan nilai ataupun tata susila perusahaan.”

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja seorang individu pada suatu organisasi sesuai tugas dan waktu juga ketentuan-ketentuan tertentu yang telah dirumuskan guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun kriteria penilaian kinerja (prestasi kerja) guru yang kemudian dijadikan indikator oleh peneliti menurut Menurut Susanto (2016 : 54) di antaranya:

1. Menguasai pengetahuan terkait kemampuan dasar guru. Di antara penguasaan pengetahuan yang dimaksud adalah: a) guru mampu mengelola pembelajaran peserta didik; b) pengetahuan guru terhadap peserta didik; c) kecakapan guru dalam mengatur ataupun merencanakan pembelajaran; d) kecakapan guru dalam mempergunakan teknologi pembelajaran; e) kemahiran guru dalam merancang penilaian hasil belajar; serta f) kecakapan guru dalam memaksimalkan peningkatan peserta didik
2. Memiliki penampilan sikap positif. Maksudnya, guru memiliki kepribadian yang baik bisa memberikan teladan yang baik pula kepada anak didiknya begitupun kepada masyarakat. Kinerja guru yang ditinjau dari poin ini terdiri dari budi pekerti yang mantap, stabil, disiplin serta menjadi teladan untuk peserta didik.
3. Mempunyai kesanggupan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novi Syafrina (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aminauzzuhro & Gunadi (2017) menemukan bahwa variabel didiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihaadul Ulum kota Lubuklinggau. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ita Nurfadillah (2021) menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Adapun jenis penelitian ini ialah korelasi/korelasional. Adapun populasi dalam penelitian ini yakni semua pegawai berprofesi guru yang bekerja di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Jumlah guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa sebanyak 72 orang sudah termasuk guru tetap dan juga honorer. Di mana jumlah guru dengan status guru tetap sebanyak 45 orang dan jumlah guru dengan status

guru honor sebanyak 27 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk menentukan sampel ialah teknik *purposive sampling*. Menurut sugiyono (2010) mendefinisikan teknik *purposive sampling* ialah teknik yang digunakan untuk menetapkan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu guna agar data yang dihasilkan nantinya bisa lebih representatif. (Hidayat, 2022). Berdasar pada uraian tersebut, sampel dalam penelitian ini yakni seluruh guru yang berprofesi sebagai guru tetap di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 45 responden sesuai dengan jumlah guru tetap yang ada di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner berisikan pernyataan yang akan diajukan kepada guru guna memperoleh informasi terkait variabel yang terdapat dalam penelitian. Adapun pengukuran variabel dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan modifikasi skala *likert*. Skala *likert* dalam penelitian ini menghilangkan skor ragu-ragu yang dimaksudkan agar responden tidak memberikan jawaban netral pada pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sehingga responden betul-betul memberikan tanggapan sesuai kondisi yang sedang terjadi. Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini di olah menggunakan aplikasi SPSS versi 23 dengan melakukan uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana serta uji hipotesis (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a) Uji validitas

Uji validitas variabel disiplin kerja (X)

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Ket.
X.1	0,678	0,294	0,000	Valid
X.2	0,673	0,294	0,000	Valid
X.3	0,576	0,294	0,000	Valid
X.4	0,616	0,294	0,000	Valid
X.5	0,614	0,294	0,000	Valid
X.6	0,780	0,294	0,000	Valid
X.7	0,759	0,294	0,000	Valid
X.8	0,756	0,294	0,000	Valid
X.9	0,614	0,294	0,000	Valid
X.10	0,493	0,294	0,001	Valid
X.11	0,675	0,294	0,000	Valid
X.12	0,600	0,294	0,000	Valid
X.13	0,569	0,294	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS v.23

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ dari r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X) dalam instrumen adalah valid.

Uji validitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Guru

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai sig.	Ket.
Y.1	0,478	0,294	0,001	Valid
Y.2	0,555	0,294	0,000	Valid
Y.3	0,451	0,294	0,002	Valid
Y.4	0,607	0,294	0,000	Valid
Y.5	0,613	0,294	0,000	Valid
Y.6	0,496	0,294	0,001	Valid
Y.7	0,570	0,294	0,000	Valid
Y.8	0,447	0,294	0,002	Valid
Y.9	0,520	0,294	0,000	Valid
Y.10	0,498	0,294	0,000	Valid
Y.11	0,705	0,294	0,000	Valid
Y.12	0,672	0,294	0,000	Valid
Y.13	0,720	0,294	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS v.23

Dari di atas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan variabel Kinerja (Y) dalam instrumen adalah valid.

b) Uji realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

NO.	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Reliabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,879	Reliabel	Sangat tinggi
2	Kinerja Guru	0,821	Reliabel	Sangat tinggi

Sumber: olah data SPSS v.23

Tabel di atas memaparkan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,8 atau 0,80. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kuesioner yang digunakan untuk menggambarkan Disiplin Kerja dan Kinerja Guru reliabel dan masuk kedalam tingkat reliabelitas yang sangat tinggi. Dengan demikian pula, kuesioner tersebut bisa digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.737	2.286		5.571	.000		
Disiplin Kerja	.682	.051	.899	13.438	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: olah data SPSS v.23

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Guru (Y) ialah $1,00 > 0,1$ dan nilai VIF ialah $1,00 < 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data dalam penelitian ini.

b) Uji normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60757985
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.074
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: olah data SPSS v.23

Dari hasil dari uji normalitas dengan uji Kolmogorov-simirnov sebagaimana pada tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi yang bisa ditinjau dari kolom Asmp. Sig. yakni sebesar 0,107. Hal itu menggambarkan bahwa angka tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c) Uji heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.607	1.466		-.414	.681		
Disiplin Kerja	.040	.033	.186	1.243	.221	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: olah data SPSS v.23

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ yakni $0,221 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Analisi Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.737	2.286		5.571	.000		
Disiplin Kerja	.682	.051	.899	13.438	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: olah data SPSS v.23

Dari tabel tersebut, maka dapat ditumuskan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini sebagaimana berikut.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,737 + 0,682X$$

Di mana :

$$X = \text{Disiplin Kerja}$$

$$Y = \text{Kinerja Guru}$$

Jika nilai $X = 0$ akan dihasilkan nilai $Y = 12,737$. Hal tersebut memiliki arti yakni nilai konstanta (a) sebesar 12,737 (positif). Angka tersebut menunjukkan bahwa saat Disiplin Kerja (X) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Guru (Y) akan tetap bernilai 12,737. Adapun koefisien regresi nilai (b) atau Disiplin Kerja sebesar 0,682 (positif). Hal tersebut menggambarkan pengaruh yang searah. Berarti bila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,682 satuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan sebuah prediksi bahwa jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	12.737	2.286				5.571
Disiplin Kerja	.682	.051	.899	13.438	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: olah data SPSS v.23

Tabel di atas menunjukkan perolehan t hitung pada variabel Disiplin Kerja sebesar 13,438 untuk tingkat signifikansi 5% uji 2 pihak ($\alpha = 5\%/2$) dan derajat kebebasan dengan rumus: $df = n - k$ ($45 - 2 = 43$), didapatkan nilai t tabel sebesar 2,016. Di mana, bila t hitung $>$ t tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Guru (Y). Sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Guru (Y).

Dari tabel tersebut diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai t hitung (13,438) $>$ t tabel (2,016). Yang berarti, terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi pada tabel di atas ialah sebesar 0,000 sedangkan nilai signifikansi yang ditetapkan sebelumnya ialah 5% (0,05). Maka dalam penelitian ini nilai signifikansi (0,000) $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak

dan H_a di terima. Hal tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya, penelitian ini memaparkan keterkaitan antar dua variabel yakni variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan koefisien regresi Disiplin Kerja (X) sebesar 0,682 (positif), yang menggambarkan bahwa pengaruhnya searah. Artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru pula sebesar 0,682 satuan. Selain itu, hasil analisis uji t yang telah dipaparkan sebelumnya memaparkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki nilai koefisien sebesar 13,438 (positif) dan t tabel sebesar 2,016, kemudian diuraikan sebagaimana dasar keputusan yang di ambil yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,438 > 2,016$). Serta diperoleh nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dari uraian tersebut maka hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Dengan demikian H_0 dalam penelitian ini ditolak.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan temuan Syafrina N. (2017) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini juga sejalan dengan penemuan Purnawijaya, F. M. (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penemuan Ethi Rianasari B., & Savhira Inggrit (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Semakin tinggi disiplin kerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa maka akan semakin meningkat pula kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Begitupun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja guru maka semakin menurun kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa.

DAFTAR PUSTAKA

Aminatuzzuhro & Gunadi. (2017). Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihadul Ulum Kota Lubuklinggau. INTERPROF (Jurnal Manajemen) Program Studi Manajemen STIE MURA, 3(1), 39-59.

- Ethi Rianasari B., & Savhira Inggrit. (2019). The Influence of Work Training, Competence and Dicipline of WORK on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa. *Journal of Reseach in Business, Economics, and Education*, 1(2), 133-141.
- Hidayat, A. (2022). "Purposive Sampling – Pengertian, Tujuan, Contoh, Langkah, Rumus". <https://www.statistikian.com/2017/06/penjelasan-teknik-purposive-sampling.html>. Diakses pada 21 Juni 2023.
- Nurfadilah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *AGORA*, 7(1).
- Sinambela, L. P. (2018, September). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Cetakan ke 3.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers. Edisi dan cetakan ke-1.
- Sitinjak Wahyunita et al. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia (hal. 4).
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Jakarta: Prenadamedia Group. Cetakan ke-1.
- Syafrina, N. (2017, Desember). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Bisnis (Riau Economic and Business Review)*, 8(4), 1-12.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Kota Depok: PT Rajagrafindo Persada. Cetakan ke 2.