

SKRIPSI



**POLITEKNIK  
STIA LAN**  
J A K A R T A

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA  
NEGERI 7 JAKARTA**

**Disusun oleh:**

**Nama : Firman Al Ikhlas**  
**Npm : 2020011090**  
**Jurusan : Administrasi Publik**  
**Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA  
JAKARTA, 2024**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA  
NEGERI 7 JAKARTA**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan

**Disusun oleh :**

**Nama : Firman Al Ikhlas**  
**Npm : 2020011090**  
**Jurusan : Administrasi Publik**  
**Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)**

**POLITEKNIK  
PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA JAKARTA  
JAKARTA, 2024  
J A K A R T A**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**Nama** : Firman Al Ikhlas  
**Npm** : 2020011090  
**Jurusan** : Administrasi Publik  
**Prodi** : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
(MSDMA)  
**Judul** : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Guru SMA Negeri 7 Jakarta

**Diterima dan disetujui untuk dipertahankan**

**Jakarta, 25 Oktober 2024**

**Dosen pembimbing**



**Dr hamka. MA**

**NIP : 196305011988031001**

**J A K A R T A**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Diperiksa dan disahkan oleh tim penguji ujian Tugas Akhir Diploma 4/ Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, pada 31 Oktober 2024

Jakarta, 5 November 2024

**Ketua merangkap anggota,**



**(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)**

**Sekretaris merangkap anggota,**



**(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si.)**

**Anggota,**



**(Dr. Hamka, M.A.)**

**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH (PAKTA INTEGRITAS)

### Pernyataan Keaslian Naskah Tugas Akhir

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Firman Al-Ikhlas

**NPM** : 2020011090

**Jurusan** : Administrasi Publik

**Program Studi** : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan tugas akhir yang telah saya kerjakan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru SMA Negeri 7 Jakarta” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila nanti dikemudian hari penulisan tugas akhir ini merupakan hasil dari plagiat atau jiplakan karya orang lain maka saya siap bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak adanya paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 25 Oktober 2024



Firman Al-Ikhlas

POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Alhamdulillah segala Puji bagi tuhan semesta jagat raya syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas pemberian limpahan kenikmatan panjang umur, kesehatan (badan, mental, pikiran), rezeki (makanan, uang, tempat tinggal) serta pintu rahmat hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas dalam penyusunan skripsi yang berjudul. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 7 Jakarta." Tak lupa penulis hantarkan salam dan shalawat khusus kepada baginda kanjeng nabi Muhammad SAW sebagai junjungan, panutan dan suri tauladan contoh bagi seluruh umat manusia di alam semesta ini. Semoga kita semua mendapat syafa'atnya penolong Rasulullah SAW diyaumul akhir (hari pembalasan) kelak Amin.

Penyusunan proses skripsi ini sebagai salah satu bentuk syarat hasil dalam menyelesaikan program perkuliahan mahasiswa untuk mendapatkan titel gelar sarjana pada program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA). Selama penyusunan skripsi penulis telah banyak menerima masukan dari berbagai pihak dan tidak dapat terlepas dari dukungan, bimbingan, saran, motivasi dan doa dari berbagai pihak dengan adanya bantuan dan dukungan selama penulisan skripsi. Oleh karena itu penulis mengucapkan segala banyak terima kasih dan penghargaan yang tidak dapat diukur ketinggiannya kepada mamahku tercinta yang selalu mendukung pendidikan saya ke jenjang lebih tinggi, serta bapak yang selalu memberikan semangat dan seluruh keluarga tercinta yang memberikan doa disetiap langkah perjalanan hidup penulis, motivasi yang sangat berarti bagi penulis dalam membangkitkan rasa malas, serta dukungan dan fasilitas yang cukup mumpuni demi keberhasilan penulis. Maka dari itu, penulis mengucapkan segala banyak terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan yang telah berkontribusi maksimal dalam membantu penyusunan skripsi ini hingga selesai. Oleh karena itu, Penulis ingin memberikan ucapan rasa hormat dan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr Hamka MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah senantiasa memberikan bimbingan selama penyusunan proposal skripsi hingga ke tahap akhir penyusunan hasil skripsi penelitian ini dan banyak meluangkan waktunya didalam bimbingan skripsi.

2. Bapak Zaenal Abidin S.Pd selaku Hubungan masyarakat (Humas), Alumni yang telah memberikan arahan prosedur izin persetujuan pelaksanaan penelitian di SMA Negeri 7 Jakarta.
3. Ibu Elvira M.Pd selaku Kepala Sekolah SMA Negeri 7 Jakarta yang telah memberikan perizinan persetujuan pelaksanaan penelitian.
4. Bapak dan Ibu guru SMA Negeri 7 Jakarta yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
5. Bapak Budi Fernando Tumanggor., SS., M.BA. selaku kepala prodi MSDMA yang senantiasa memberikan arahan dan ilmu selama perkuliahan.
6. Ibu Prof. Dr., Nurliah Nurdin., MA. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta; yang selalu memberikan motivasi kepada seluruh mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta.
7. Seluruh Dosen pengajar, Staff bagian Akademik dan Staff bagian lainnya di Politeknik STIA Lan Jakarta.
8. Untuk Sahabat saya Gilang Ramadhan dan grup komunitas GOA yang telah menemani penulis dalam membantu memberikan masukan dan merevisi penulisan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa pada penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan mungkin sangat ada beberapa aspek yang belum sempat dibahas oleh penulis sepenuhnya. Oleh karena itu, kritik dan masukan kepada penulis yang telah membacanya untuk dapat diperbaiki di masa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan dengan adanya skripsi ini dapat memberikan segudang manfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa perkuliahan yang tertarik dengan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Semoga dari hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik dibidang Manajemen SDM Aparatur.

Jakarta, November 2024

**FIRMAN AL-IKHLAS**

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tentang “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Jakarta”. Populasi pada penelitian ini adalah guru. Penulis melakukan penelitian ini dikarenakan adanya permasalahan tentang kedisiplinan yaitu tingginya tingkat keterlambatan pada sekolah tersebut. Penelitian ini penulis melakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode yang di gunakan sebagai pengumpulan data adalah kuesioner dan observasi. Kemudian untuk populasi yang peneliti lakukan di SMA Negeri 7 Jakarta adalah sejumlah 54 orang dengan menggunakan teknik pengambilan pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini menjelaskan analisis koefisien korelasi sebesar 0,683, hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat kepada kinerja guru kemudian analisis koefisien determinasi tentang disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 46,7% hal ini menunjukkan bahwa 53.3% dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak penulis teliti. Dalam pengujian hipotesis dapat di gambarkan bahwa pengujian hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMA Negeri 7 Jakarta.

**Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru**



**POLITEKNIK  
STIALAN  
JAKARTA**



## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze and test the influence of work discipline on the performance of teachers at SMA Negeri 7 Jakarta. The author conducted this research because there were problems regarding discipline, namely the high level of tardiness at the school. In this research, the author also conducted research using quantitative methods, namely the methods used for data collection were questionnaires and observation. Then, the population that the researchers conducted at SMA Negeri 7 Jakarta was 54 people using a saturated sampling technique. The results of this research explain the correlation coefficient analysis of 0,683, this illustrates that work discipline has a very strong relationship to teacher performance, then the analysis of the coefficient of determination of work discipline on teacher performance is 46,7%, this shows that the remainder can be influenced by other factors that the author did not examine. In hypothesis testing, it can be illustrated that hypothesis testing of work discipline on teacher performance has a positive and significant effect on teacher performance at SMA Negeri 7 Jakarta.*

**Keywords: Work Discipline, Teacher Performance**



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH (PAKTA INTEGRITAS) .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB 1 PERMASALAHAN PENELITIAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Tinjauan Teori .....	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru .....	11
2.2.2 Indikator Kinerja.....	12
2.2.3 Dampak Yang Diakibatkan Rendahnya Kinerja Guru .....	13
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	14
2.2.5 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.2.7 Tujuan Disiplin Kerja .....	17
2.2.8 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	17
2.2.9 Pengertian Guru, Tugas Dan Tanggung Jawab .....	19
2.3 Definisi Operasional Dan Indikatornya.....	22
2.4 Kerangka Berfikir.....	24
2.5 Hipotesis Penelitian.....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1 Metode Penelitian.....	26

3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	26
3.2.1	Tempat penelitian .....	26
3.2.2	Waktu penelitian.....	26
3.3	Populasi, Sampel, Teknik Sampling.....	27
3.3.1	Populasi penelitian.....	27
3.3.2	Sampel penelitian.....	28
3.3.3	Teknik sampling .....	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.5	Instrumen Penelitian.....	30
3.6	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Instrumen .....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji reliabilitas .....	33
3.7	Teknik Pengolahan Data Dan Uji Asumsi Klasik .....	33
3.7.1	Uji normalitas .....	34
3.7.2	Uji homogenitas.....	34
3.7.3	Uji heteroskedastisitas .....	34
3.7.4	Uji Multikolinearitas.....	34
3.8	Analisis Data .....	35
3.8.1	Analisis regresi sederhana .....	35
3.8.2	Analisis koefisien korelasi (r).....	35
3.8.3	Analisis koefisien determinasi (R).....	36
3.8.4	Uji T.....	36
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>		<b>38</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1	Sejarah Sekolah.....	38
4.1.2	Perkembangan dan Transformasi SMA Negeri 7 Jakarta.....	39
4.1.2	Visi dan Misi SMA Negeri 7 Jakarta.....	40
4.1.4	Struktur Organisasi .....	41
4.2	Hasil Penelitian.....	43
4.2.1	Deskripsi Profil Responden .....	43
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden .....	43
4.2.1.2	Usia Responden.....	43
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden .....	44
4.2.1.4	Massa Kerja Responden.....	45

4.2.2 Analisis Deskriptif Penelitian .....	45
Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X) .....	45
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	48
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian .....	51
Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	51
Uji Realibilitas Instrumen Penelitian .....	52
4.2.4 Hasil Uji Statistik.....	53
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	53
4.2.4.2 Uji Heteroskedastitas .....	54
4.2.5 Uji hipotesis .....	55
4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	55
4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )...	55
4.2.5.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	56
4.2.6 Pembahasan .....	57
4.3 Sintesis pemecahan masalah.....	60
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN I.....	72
LAMPIRAN II .....	74
LAMPIRAN III.....	76


  
**POLITEKNIK**  
**STIA LAN**  
**J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Urutan sekolah Negeri se Jakarta Pusat .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	9
Tabel 3. 1 Timeline kegiatan Tugas Akhir.....	26
Tabel 3. 2 Status Jabatan Guru.....	28
Tabel 3. 3 Pilihan Jawaban.....	29
Tabel 3. 4 Pernyataan Penelitian .....	30
Tabel 3. 5 Pernyataan Penelitian .....	31
Tabel 4. 1 Sejarah Sekolah SMA Negeri 7 Jakarta.....	38
Tabel 4. 2 Nama-Nama Guru Sekolah .....	41
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel 4. 7 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4. 8 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja .....	48
Tabel 4. 9 Uji Validasi Disiplin Kerja (X).....	51
Tabel 4. 10 Uji Validasi Kinerja Guru (Y) .....	52
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 12 Uji Normalitas.....	53
Tabel 4. 13 Uji Heteroskedastitas .....	54
Tabel 4. 14 Uji Regresi sederhana .....	55
Tabel 4. 15 interpretasi koefisien korelasi.....	55
Tabel 4. 16 hasil koefisien Korelasi dan Determinasi.....	56
Tabel 4. 17 Uji Hipotesis .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi / Sekolah.....	41



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# **BAB 1**

## **PERMASALAHAN PENELITIAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau biasa disebut dengan tenaga kerja merupakan inti penggerak di dalam sebuah instansi dalam menjalankan sebuah visi dan misi instansi yang ingin dicapai sehingga tujuan dan kerja sama setiap manusia harus berjalan dan dapat terintegrasi oleh kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia juga merupakan individu atau kelompok orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, keahlian umum atau khusus dalam melakukan pekerjaan dibidangnya guna untuk memberikan hasil pencapaian produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan atau instansi pemerintahan (wahyuni dkk, 2020). Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dilakukan secara khusus guna untuk menjaga kualitas kinerja dan pemberdayaan manusia tersebut agar tidak terjadi penurunan target yang ingin dicapai instansi atau perusahaan.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi tumbuh dan kembangnya organisasi, terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tercapainya target-target yang telah ditetapkan. Sikap disiplin sangat berpengaruh dalam bekerja baik individual maupun secara bersama-sama. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak luput atas kesalahan yang telah diperbuatnya baik itu kesalahan besar maupun kesalahan kecil, oleh sebab itu dengan adanya tindakan disiplin yang bersifat mengikat pada setiap manusia maupun kelompok dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan kecil maupun fatal agar dapat dikendalikan. Seorang guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan merasa tenang akan sanksi-sanksi yang ditetapkan kemudian sebaliknya seorang karyawan dengan tingkat kedisiplinan rendah akan selalu merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan selalu diawasi dan dipantau oleh atasan akibat pekerjaan yang cenderung lamban atau tidak memenuhi target.

Oleh sebab itu, penting sekali menjalankan roda-roda kedisiplinan dalam menjalankan sebuah organisasi dan instansi pemerintah dan fungsi terpenting dalam menjalankan sebuah manajemen sumber daya manusia. Organisasi, perusahaan maupun instansi pemerintahan khususnya sekolah negeri yang dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Budaya, Riset dan Teknologi

(Kemendikbudristek) memiliki pandangan dan sikap tentang perilaku guru dalam meningkatkan efisiensi kerja guru, hal ini dimana dapat membuat para guru dan pegawai lainnya tidak melakukan pengajaran secara asal-asalan dan dapat mematuhi peraturan yang ada sehingga pengetahuan yang diperoleh siswa siswi menjadi berguna dan dapat dipraktekkan.

Guru atau pendidik adalah garda terdepan untuk melakukan pengembangan, pemantauan dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan pedoman dan kurikulum yang berlaku agar proses mencapai tujuan menjadi lancar dan sesuai yang diharapkan. Kemudian guru juga merupakan seseorang yang memiliki pengalaman, dan wawasan yang luas dalam pengetahuan yang dimilikinya kemudian diberikan pengajaran kepada murid-murid yang membutuhkan ilmu secara sungguh-sungguh (Dhani,2020). Guru juga merupakan sosok contoh yang harus diikuti oleh seorang murid atau kelompok dikarenakan keteladanan, Kepribadian hingga kepintaran. Guru tidak hanya pandai dalam menguasai ilmu pembelajaran melainkan dapat juga memiliki akhlak dan karakter sesuai dengan apa yang sudah dicontohkan dalam ajaran islam untuk di amalkan kepada peserta didik(Salsabilah,2021).

Berdasarkan hasil pencarian referensi penelitian terdahulu yang penulis menggunakan rujukan referensi dari (Herawati, dkk.2022) “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 258 Jakarta Timur” dengan menunjukkan hasil bahwa Hubungan Disiplin dan Kinerja yang kuat dan positif dengan koefisien korelasi sebesar 0,7023, dan Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja sebesar 49,2%,dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.Kemudian referensi yang kedua (Ghafur dkk 2024) “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Jatimakmur 1” dengan menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis sebelum dan setelah turunnya surat penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung melalui media internet, penulis menemukan beberapa hasil temuan yang terjadi akibat kurangnya kinerja guru pada SMA negeri 7 Jakarta hal ini disebabkan sebagai berikut



Berdasarkan hasil temuan penulis yang pertama adalah sering terjadinya keterlambatan masuk sekolah yang dilakukan oleh beberapa guru. Namun, tidak semua guru SMA Negeri 7 Jakarta datang selalu tepat pada waktunya di jam yang telah ditentukan atau bahkan datang lebih awal sebelum masuk jam yang ditentukan. Ada juga sebagian guru datang terlambat ketika masuk jam pelajaran pertama dimulai atau bahkan hingga pelajaran pertama selesai guru tersebut belum juga datang mengajar. Dikarenakan demikian, mengakibatkan dampak kerugian bagi siswa SMA Negeri 7 Jakarta dalam mendapatkan bimbingan pelajaran yang diberikan oleh guru. Apalagi sampai seorang guru sama sekali tidak masuk kelas untuk mengajar hal itu akan membuat siswa merasa tidak mendapatkan ilmu sama sekali dalam minggu tersebut.

Berbagai alasan yang diungkapkan oleh guru datang terlambat. Penulis sempat melakukan wawancara seorang guru yang termasuk dalam daftar guru terlambat datang ke sekolah. Guru tersebut menyampaikan bahwa salah satu faktor datang terlambat dikarenakan rumah tinggal sebagian guru yang jauh dari tempat mengajar. Kemudian faktor lainnya yaitu kondisi dinamika perjalanan setiap harinya sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dari biasanya untuk sampai ke tempat kerja atau sekolah SMA Negeri 7 Jakarta.

Berikut adalah penjelasan deskriptif mengenai data rekapitulasi absensi guru selama 6 bulan:

Rekapitulasi absensi guru selama 6 bulan penulis berhasil mendapatkan data dokumen absensi pertama tentang disiplin kerja guru yaitu dapat dikatakan sebanyak 20 tenaga pengajar dengan status pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dengan hasil rekapitulasi absen selama periode bulan Januari 2024 hingga bulan Juni 2024 terdapat beberapa guru pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) mengalami keterlambatan dalam masuk ke sekolah. Pada hasil olah data dokumen terdapat salah satu guru yang paling banyak terlambat datang ke sekolah yaitu hingga mencapai 125 jam selama periode bulan Januari 2024 hingga bulan Juni 2024. Hal ini, menjadikan sebuah permasalahan dan keluhan bagi siswa dan orang tua yang ingin mendapatkan pengajaran dalam pembelajaran dikelas menjadi terhambat dan tertunda. Kemudian selanjutnya ada juga beberapa guru lainnya yang sering mengalami keterlambatan dalam masuk

ke sekolah. Selain itu tidak hanya terlambat saja ada juga guru pegawai negeri sipil yang mencatatkan laporan rekapitulasi absensinya selalu bersih dan tidak ada satupun yang mengalami keterlambatan selama periode januari 2024 hingga juni 2024.

Kemudian pada pengamatan dokumen yang kedua yaitu dokumen Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat sejumlah 24 tenaga pengajar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah jam terbang yang sudah cukup lama yaitu diatas 5 tahun mengajar hingga puluhan tahun mengajar. Masih juga terdapat beberapa guru yang mengalami keterlambatan dalam masuk sekolah seharusnya dengan jam terbang yang sudah cukup lama ini akan menjadikan contoh dan Pelajaran bagi guru-guru yang masih muda. Bahkan keterlambatan seorang guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) jauh lebih lama daripada guru Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu dengan keterlambatan tertinggi mencapai 342 jam dalam periode januari 2024 hingga juni 2024.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa izin merupakan bentuk ketidakhadiran yang paling umum, hal ini diungkapkan pada temuan dokumen absensi yang ditemukan dengan hanya beberapa guru yang memiliki izin lebih dari 5 hari pada pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) dan izin lebih dari 10 hari pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian pula keterlambatan menjadi masalah bagi sebagian guru, terutama bagi beberapa guru kepada PPPK maupun kepada PNS dengan jumlah keterlambatan yang signifikan dan sangat tinggi terutama pada keterlambatan pegawai negeri sipil (PNS), yang mungkin memerlukan perhatian khusus.

Data ini dapat menjadi dasar evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan disiplin kehadiran dan ketepatan waktu, terutama bagi guru-guru dengan jumlah keterlambatan tinggi. Selain itu, apresiasi dapat diberikan kepada guru-guru yang menunjukkan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang baik.

Kinerja didalam sebuah instansi pemerintahan khususnya pada kinerja guru dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia tenaga pengajar didalam satu sekolahan. Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas tenaga pengajar atau guru dalam menjalankan kewajibannya, terdapat faktor dari dalam

diri tenaga pengajarnya sendiri maupun faktor yang dari luar. kinerja dapat dinilai atau diukur melalui hasil pencapaian yang telah dilakukan oleh tiap masing-masing guru. Contohnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari diri sendiri ialah kehadiran, penyampaian materi, penguasaan bahan ajar dan lain-lain. Kemudian faktor kinerja yang dipengaruhi lainnya adalah hasil pencapaian siswa-siswi dalam mengikuti ujian tengah semester (UTS) dan ujian akhir semester (UAS) hal ini dimana hasil dari sebuah pembelajaran yang telah diberikan oleh guru selama pengajaran didalam kelas. Apabila hasil yang dapat oleh siswa siswi kurang maksimal dalam melaksanakan ujian tersebut maka penyampaian pengajaran yang diberikan oleh guru kurang maksimal.

berdasarkan hasil lembaga penyelenggara test masuk perguruan tinggi negeri (LTMPT) pada tahun 2023 menjelaskan bahwa peringkat sekolah berdasarkan rata-rata Ujian Tertulis Berbasis Komputer (UTBK) SMA Negeri 7 Jakarta mendapat urutan ke-10 sekolah Negeri se Jakarta Pusat hal ini membuktikan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 7 Jakarta masih dapat dikategorikan kurang mumpuni dalam memberikan pengajaran kepada siswa dan siswi selama periode pembelajaran terbukti dengan sekolah tetangga saja yaitu SMA Negeri 35 Jakarta yang jaraknya tidak sampai 1 Kilo Meter persaingan antara nilai kedua sekolah tersebut terpaut sangat jauh dimana SMA Negeri 35 berada pada 366 peringkat Nasional sedangkan SMA Negeri 7 Jakarta berada pada posisi 935 peringkat Nasional hal ini membuktikan bahwa pengajaran yang dilakukan oleh guru-guru SMA negeri 7 Jakarta masih belum dapat maksimal dalam proses penyampaiannya dan proses metode pengajaran. Berikut tabel daftar Peringkat sekolah Negeri se Jakarta Pusat berdasarkan nilai rata-rata Ujian Tertulis Berbasis Komputer (UTBK).

Tabel 1.1 Urutan sekolah Negeri se Jakarta Pusat

No	Nama sekolah	Nilai UTBK	Peringkat Nasional
1.	SMAN 68 Jakarta	629,223	10
2.	SMAN 1 Jakarta	573,001	118

3	SMAN 30 Jakarta	549,272	281
4	SMAN 4 Jakarta	542,431	343
5	SMAN 35 Jakarta	541,114	366
6	SMAN 5 Jakarta	528,425	578
7	SMAN 27 Jakarta	526,969	625
8	SMAN 24 Jakarta	523,922	689
9	SMAN 20 Jakarta	522,854	718
10	SMAN 7 Jakarta	515,114	935

*Sumber : Diolah oleh penulis, 2024*

Berdasarkan temuan yang penulis uraikan, isu ketidakhadiran dan keterlambatan guru di SMA Negeri 7 Jakarta memang memerlukan perhatian khusus dari kepala sekolah. Kedisiplinan yang kurang dari sebagian guru ini tidak hanya berdampak pada pencapaian kinerja institusi, tetapi juga dapat merugikan siswa yang berhak memperoleh waktu belajar yang optimal dengan kehadiran guru. Karena itu, perlu adanya langkah-langkah yang diambil oleh pihak sekolah untuk memperbaiki masalah ini demi memastikan pembelajaran berlangsung dengan efektif.

Atas dasar latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan kajian mendalam terkait disiplin kerja guru di SMA Negeri 7 Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan guru, serta mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan. Dengan begitu, tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada kepala sekolah dan pemangku kepentingan lainnya mengenai strategi yang efektif dalam menangani kedisiplinan guru dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

# **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMA NEGERI 7 JAKARTA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan analisis permasalahan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat satu isu utama yang akan menjadi fokus penelitian, yaitu apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh para guru dan dampaknya terhadap efektivitas serta produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas mengajar..

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran permasalahan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam dan mengetahui dengan jelas bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan antara disiplin kerja yang diterapkan oleh para guru dan kinerja yang dihasilkan dalam proses pembelajaran.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan seluruhnya dapat memberikan dampak positif dan manfaat yang signifikan dalam bidang ilmu pendidikan dan ilmu perkuliahan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut adalah beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat penelitian ini sangat berguna bagi dunia Pendidikan, terutama dalam ilmu administrasi publik yang berfokus pada arah program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA). Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Jakarta serta diharapkan sebagai

pengembangan ilmu dan wawasan yang digunakan secara teoritis pada masa perkuliahan.

## **2. Manfaat praktis**

Hasil manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan positif pada semua pihak yang terkait dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Memberikan kesempatan kepada penulis dalam melakukan penambahan wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis memecahkan masalah-masalah yang ada khususnya mengenai disiplin kerja terhadap kinerja guru agar dapat memenuhi persyaratan kelulusan D4 Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

### **2. Bagi Politeknik STIA LAN Jakarta**

Sebagai bahan masukan dan rujukan pedoman bagi mahasiswa lain yang sedang melakukan pembelajaran studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) untuk memahami terkait disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### **3. Bagi Instansi/Sekolah**

Sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintah khususnya SMA Negeri 7 Jakarta tentang pentingnya disiplin kerja bagi kinerja guru, hal ini dimaksud untuk meningkatkan kinerja seorang guru.