

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengamatan penulis dapat dijelaskan variabel disiplin kerja terdapat 2 pernyataan yang menjawab tidak setuju dan ragu-ragu. Dimana jawaban tidak setuju berada pada pernyataan nomor 6 yaitu dengan pernyataan bahwa kurangnya dukungan motivasi guru yang menyebabkan keterlambatan hadir tepat waktu, dengan ini dapat digambarkan masih terdapatnya kurang motivasi yang dialami oleh guru-guru baik itu dari diri sendiri maupun dari dukungan keluarga, sosok figur seorang pemimpin dll. Lalu dengan jawaban ragu-ragu pada pernyataan nomor 7 yaitu guru tidak memberitahu siswa dari jauh-jauh apabila terjadinya perubahan jadwal kelas. Hal ini dapat mengakibatkan siswa merasa terhambat dalam proses mendapatkan pengajaran dan siswa menjadi menunggu dengan ketidakpastian dikarenakan guru yang tidak memberitahu akan terjadinya perubahan jadwal. Kemudian dari variabel kinerja guru, dimana terdapat 1 pernyataan dengan jawaban ragu-ragu tertinggi yaitu kurangnya memperbaiki dan mengembangkan materi pelajaran yang diberikan oleh siswa. Hal ini disebabkan dengan tingginya dominasi tenaga pengajar dengan usia diatas 45 tahun sehingga metode pengajaran yang dibawakannya cenderung lebih monoton dan kurang inovatif dalam penyampaian pengajaran.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti menunjukkan 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 sisa 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.

Hal ini berarti semakin tinggi kedisiplinan guru maka semakin tinggi pula kinerja guru sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Sekolah : Diharapkan kepada kepala sekolah SMA Negeri 7 Jakarta agar lebih lebih tegas dan konsisten dalam memberikan peringatan -peringatan kepada Bapak/Ibuguru yang kurang bertanggung jawab atas kewajiban yang telah diberikan oleh pemerintah untuk melakukan pengajaran kepada siswa-siswa. Hal ini sangat menjadi perhatian khusus untuk dilakukannya tindakan dengan cara melakukan pemberian sanksi atau hukuman bagi guru yang tidak mematuhi peraturan kehadiran, jam mengajar, dan lain-lain untuk menciptakan lingkungan yang lebih disiplin supaya dapat menjadi objek percontohan bagi siswa dan siswi dalam penerapannya. Meskipun disiplin kerja yang ada sudah baik, perlu ditingkatkan demi menjaga kualitas dan pencapaian tujuan sekolah demi mencerdaskan anak-anak bangsa Indonesia.
2. Kepada Guru-Guru: Seperti yang telah dipaparkan di atas terdapat 2 permasalahan dari disiplin kerja dan 1 permasalahan dari kinerja guru yang di alami oleh guru SMA Negeri 7 Jakarta. Penulis memberikan saran yaitu :
  - 1) Saran permasalahan pertama (disiplin kerja) , penulis memberikan saran sebagai seorang guru memahami pentingnya motivasi baik dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar sangatlah penting. Motivasi internal, seperti dorongan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional, dapat menjadi pendorong utama dalam menjaga kedisiplinan. Di sisi lain, motivasi eksternal, seperti dukungan dari lingkungan kerja, rekan-rekan kerja, keluarga, dan bahkan dari para murid, juga memiliki peran penting. Guru sebaiknya secara aktif mencari dukungan ini, misalnya dengan membangun komunikasi

yang baik dengan rekan kerja untuk berbagi pengalaman atau strategi yang dapat meningkatkan kedisiplinan.

Selain itu, melakukan evaluasi secara rutin menjadi langkah penting dalam memperbaiki kedisiplinan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melibatkan rekan kerja dan atasan untuk memperoleh masukan yang konstruktif terkait kinerja dan sikap kerja sehari-hari. Diskusi atau pertemuan berkala dengan pimpinan, wakil kepala sekolah maupun kepala sekolah dapat memberikan wawasan baru mengenai cara-cara untuk mengatasi hambatan disiplin yang mungkin dihadapi, seperti manajemen waktu atau penyelesaian tugas dengan lebih efisien.

Diskusi dengan murid juga dapat memberikan perspektif tambahan bagi guru, karena mereka dapat menunjukkan aspek yang bisa ditingkatkan untuk mendukung proses belajar mengajar yang lebih baik. Dalam proses evaluasi, guru dapat menetapkan tujuan disiplin yang lebih spesifik dan realistis serta mengukur pencapaian dari waktu ke waktu. Dengan demikian, komitmen untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dapat lebih mudah tercapai, karena adanya kesadaran diri dan dukungan dari lingkungan yang mendorong perkembangan yang berkelanjutan.

- 2) Saran permasalahan kedua (disiplin kerja), penulis memberikan saran Untuk permasalahan disiplin kerja, penting bagi seorang guru untuk memiliki rasa tanggung jawab dan kesadaran penuh akan kewajibannya dalam mendidik. Rasa tanggung jawab ini mencakup komitmen untuk hadir tepat waktu, mempersiapkan materi dengan matang, dan mengelola kelas secara efektif. Seorang guru yang memiliki kesadaran akan peran dan dampak kehadirannya bagi siswa akan lebih berkomitmen untuk menjaga konsistensi dalam mengajar. Jika guru terpaksa berhalangan hadir, komunikasi yang jelas dan tepat waktu sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan pembelajaran bagi siswa. Dalam situasi seperti ini, guru sebaiknya segera memberitahukan ketidakhadirannya kepada

pihak-pihak yang relevan, seperti ketua kelas atau koordinator kelas, untuk menghindari kebingungan di kalangan siswa. Pemberitahuan ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab, tetapi juga menghargai waktu siswa, yang dapat meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat siswa terhadap guru.

Selain itu, untuk menjaga produktivitas pembelajaran, guru dapat memberikan tugas mandiri atau aktivitas yang relevan bagi siswa yang bisa dikerjakan selama ketidakhadirannya. Tugas ini sebaiknya disesuaikan dengan materi yang sedang dipelajari dan mampu menstimulasi keterlibatan siswa meskipun tanpa pengawasan langsung dari guru. Misalnya, memberikan tugas diskusi kelompok, membaca materi tambahan, atau menyelesaikan soal-soal latihan bisa menjadi pilihan yang efektif.

Lebih lanjut, guru bisa berkomunikasi dengan sesama rekan kerja atau staf pengganti (jika ada) untuk memastikan siswa tetap memiliki kegiatan yang terstruktur selama absensi guru. Dengan langkah-langkah ini, siswa tidak merasa kehilangan arah atau mendapatkan lepastian oleh guru pengajarnya.

- 3) Saran permasalahan ketiga (kinerja guru), penulis memberikan saran Untuk meningkatkan kinerja guru, terutama bagi guru-guru yang berusia di atas 45 tahun, sangat disarankan untuk terus mengikuti pelatihan, program pengembangan diri, atau seminar terkait metode pengajaran yang inovatif. Dengan demikian, mereka dapat memperbarui keterampilan mengajar serta mendapatkan wawasan mengenai pendekatan-pendekatan baru yang sesuai dengan kebutuhan generasi siswa saat ini. Mengikuti perkembangan zaman dalam hal pengajaran memungkinkan para guru untuk lebih siap menghadapi perubahan, baik dalam kurikulum, teknologi, maupun kebutuhan belajar siswa yang semakin beragam. Pelatihan dan seminar ini dapat mencakup berbagai topik, seperti penggunaan teknologi dalam kelas, penerapan metode pembelajaran berbasis proyek (project-based

learning), pembelajaran aktif, atau strategi untuk mengintegrasikan multimedia dalam pembelajaran. Memanfaatkan teknologi dalam proses belajar-mengajar, seperti melalui presentasi interaktif, video edukatif, atau platform pembelajaran online, dapat memberikan variasi yang menarik bagi siswa dan menghindarkan mereka dari kejenuhan. Ini juga dapat memudahkan guru dalam menyampaikan materi dengan cara yang lebih mudah dipahami oleh siswa.

Pengembangan diri secara berkelanjutan dan berproses juga dapat membantu Bapak/Ibu guru untuk tetap relevan dan kompeten dalam bidangnya. Misalnya, guru dapat belajar bagaimana menggunakan aplikasi atau perangkat lunak pendidikan untuk membuat kegiatan belajar lebih interaktif, seperti kuis berbasis digital atau permainan edukatif. Pelatihan seperti ini tidak hanya mengasah kemampuan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri guru dalam mengadopsi pendekatan baru, yang sering kali menjadi tantangan bagi sebagian guru yang telah lama berkecimpung di dunia pendidikan.

Dengan mengikuti pelatihan atau seminar ini secara berkala, para guru yang lebih senior dapat terus menyesuaikan gaya mengajar mereka dengan perkembangan kebutuhan belajar siswa dan menjadikan pengalaman belajar lebih menyenangkan dan dinamis. Upaya ini akan meningkatkan motivasi siswa dalam belajar dan sekaligus memperkuat peran guru sebagai agen perubahan di dunia pendidikan yang terus berkembang.

Kemudian kepada guru-guru di SMA Negeri 7 Jakarta yang sudah menunjukkan dan memberikan kontribusi dengan bertanggung jawab atas kewajiban yang telah dipenuhinya dengan baik, Bapak/Ibu diharapkan untuk terus meningkatkan dan memperbaharui keterampilan mengajar di bidangnya masing-masing dengan berusaha lebih keras dalam proses pembelajaran dan mematuhi semua peraturan yang ada. Sekolah sebaiknya memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dan berkinerja baik

dalam mencerdaskan bangsa Indonesia seperti contoh apabila ada siswa yang berprestasi dibidang matematika maka sebagai guru matematika patut diberikan apresiasi karena suksesnya seorang murid tidak lepas dari kedisiplinan guru dan pengajaran konsisten yang telah diberikannya, karena penghargaan tersebut dapat menjadi motivasi bagi guru-guru lainnya yang mengajar dibidang lain. Para siswa juga diharapkan lebih giat belajar untuk mendukung usaha guru, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan manfaat yang luas.

3. Kepada peneliti selanjutnya: Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan kinerja. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi, untuk menghasilkan penemuan-penemuan baru.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Bandawaty, E., & Gafur, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Kinerja*, 6(02), 225-237.
- Dhani, R. R. (2020). Peran guru dalam pengembangan kurikulum. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 45-50.
- Gabriella, P, dan Tannady, H. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi, *Jurnal SENSASI 2019*, 8(2), 121-124
- Gafur,A, dkk. 2024. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDN Jatimakmur 1, *Jurnal ekonomi dan bisnis*, 6(2), 225-237.
- Hardani, A, dkk (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1).
- Herawati, N., dkk (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 258 Jakarta Timur. *Jurnai Akbar Juara*, 44.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2020). *Pedoman Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- GTK, S. (2022). PERATURAN DIREKTUR JENDERAL GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN. Retrieved from <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/peraturan-dirjen-gtk-nomor-2953bpr00022022-tentang-perubahan-atas-peraturan-dirjen-gtk-nomor-3928bhk2020-tentang-renstra-ditjen-gtk-tahun-20202024>

- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106.
- Nalapraya Sandy Pradipta 2024. Tugas,peran dan tanggung jawab menjadi guru profesional. Seri publikasi Pembelajaran Profesi Kependidikan-AKWF2204.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294-302
- Rahmawati, N, dkk. 2022. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 258 Jakarta Tmur, *Jurnal AKRAB JUARA*, 7(2), 44-57.
- Rahmawati, Y. (2021). Pengaruh kinerja guru terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 8(2), 35-42.
- Rahman, A. (2020). Peningkatan disiplin kerja guru di sekolah dasar yayasan mutiara gambut. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1-9.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15-22.
- Salsabilah, A. S., dkk(2021). Peran guru dalam mewujudkan pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158-7163.
- Sutrisno,Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sugiyono, D. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. In *Penerbit Alfabeta*.
- Siregar, D. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kajian teoritis. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 6(1), 19-30.

Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara

Wahyuni, S. I., dkk(2020). Analisis disiplin kerja karyawan pada pt. Kharisma dayung utara pekanbaru. VALUTA, 6(1), 55-65.



**POLITEKNIK  
STIALAN  
JAKARTA**