

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan berjalan dengan lancar apabila sifat disiplin kurang optimal. Dalam rangka mencapai efektivitas dan efisiensi, disiplin dalam mengikuti peraturan menjadi landasan penting baik dalam lingkungan, perusahaan, organisasi, masyarakat, maupun pemerintahan pada umumnya.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Handoko 2012 (Sinembela dan Itang, 2015) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sinungan (Elqadri, Wardoyo, dan Priyono, 2015) menyatakan disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Febiningtyas dan Ekaningtias, 2014 disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut.

Menurut Tumilaar dan Siagian, 2015 (Elqadri, Wardoyo, dan Priyono, 2015) menyatakan disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan

kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik serta untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan. Sedangkan menurut Wardoyo, Turang, Kindangen, dan Tumiwa, 2015) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi.

Disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam sekolah agar para karyawan atau guru dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di sekolah. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu, karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

1. Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yang berkaitan dengan individu dan organisasi. Penjelasannya mencakup:
 - a. Tujuan dan kemampuan: karyawan atau guru memahami dengan jelas tujuan organisasi dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugasnya akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja terjadi karena adanya kecocokan antara tujuan organisasi serta kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawabnya.
 - b. Kepemimpinan: pemimpin yang efektif, tegas, adil, dan konsisten dalam menerapkan aturan akan menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Kepemimpinan berperan besar dalam menanamkan kedisiplinan melalui

teladan yang ditunjukkan kepada konsisten, disiplin di lingkungan kerja akan menurun.

- c. Kesejahteraan: karyawan yang merasa kesejahteraannya diperhatikan, baik dari segi gaji, tunjangan, maupun kondisi kerja yang nyaman, cenderung memiliki kedisiplinan yang lebih baik. Faktor kesejahteraan ini menciptakan kepuasan kerja yang berpengaruh langsung terhadap tingkat kedisiplinan.
 - d. Sanksi: sanksi yang tegas dan adil terhadap pelanggaran disiplin kerja berperan penting dalam menjaga kedisiplinan. Menurut Hsaibuan, sanksi berfungsi sebagai alat control agar karyawan tetap patuh terhadap peraturan yang berlaku.
2. Menurut Siagian 2014 menjelaskan beberapa faktor yang berperan dalam mempengaruhi disiplin kerja di sebuah organisasi antara lain:
- a. Kepemimpinan yang berwibawa: pemimpin yang memiliki wibawa dan otoritas yang baik dapat mempengaruhi perilaku bawahan, termasuk dalam hal kedisiplinan. Seorang pemimpin yang dihormati dan diikuti oleh bawahannya dapat membangun lingkungan kerja yang lebih tertib. Kepemimpinan yang kuat dapat mendorong bawahan untuk mengikuti peraturan dengan penuh tanggung jawab.
 - b. Keadilan: keadilan dalam memberikan hak dan kewajiban kepada karyawan atau guru sangat penting dalam menciptakan disiplin. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil cenderung lebih disiplin, sementara ketidakadilan akan menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan tingkat kedisiplinan.
 - c. Pengawasan yang efektif: pengawasan yang dilakukan dengan konsisten dan efektif dapat mengingatkan karyawan akan pentingnya disiplin. Siagian menyebutkan bahwa pengawasan tidak hanya dilakukan untuk mencari kesalahan, tetapi juga untuk memastikan bahwa aturan-aturan organisasi di terapkan dengan benar.
3. Menurut pendapat Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Pengawasan yang baik: pengawasan yang dilakukan oleh atasan atau supervisor memiliki dampak signifikan pada kedisiplinan kerja. Pengawasan yang efektif harus dilakukan secara terus menerus dan sistematis untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang lemah akan membuat karyawan merasa bebas dan berpotensi melanggar disiplin.
- b. Sanksi hukum: penerapan sanksi yang tegas dan jelas terhadap pelanggaran disiplin sangat penting untuk menjaga ketertiban di tempat kerja. Sanksi bertindak sebagai pengingat bahwa setiap pelanggaran akan memiliki konsekuensi, sehingga karyawan akan berpikir dua kali sebelum melanggar peraturan.
- c. Motivasi: motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin. Karyawan yang termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dapat ditingkatkan melalui penghargaan, promosi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif

Dengan demikian, para ahli menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan kombinasi dari faktor-faktor kepemimpinan, kesejahteraan, pengawasan, keadilan, motivasi, dan system penghargaan yang ditetapkan di organisasi atau lembaga. Disiplin kerja dapat meningkat jika faktor-faktor tersebut diterapkan secara konsisten dan efektif dalam lingkungan kerja.

2.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kesuksesan organisasi. Dengan disiplin, karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen dalam menjalankan tugas sehari-hari. Untuk memahami lebih dalam, berikut adalah berbagai jenis disiplin kerja menurut para ahli.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan atau kebijakan di tempat kerja sebelum masalah muncul. Jenis disiplin ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memastikan karyawan memahami dan mematuhi aturan yang berlaku sejak awal. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa disiplin preventif ini sangat penting karena dengan diberikan arahan dan instruksi yang jelas sejak awal, karyawan dapat menghindari perilaku yang melanggar aturan. Pendidikan dan latihan yang berkesinambungan juga berperan dalam disiplin preventif ini, contoh guru diingatkan oleh kepala sekolah mengenai aturan kehadiran, sehingga mereka selalu datang tepat waktu.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif dilakukan ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran, dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan aturan. Disiplin ini bersifat memberikan peringatan dan mengoreksi perilaku yang salah agar tidak terulang kembali di masa datang. Siagian (2014) menjelaskan bahwa disiplin korektif bertujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku karyawan yang melanggar aturan melalui teguran, peringatan, atau sanksi yang diberikan secara bertahap, contoh seorang guru yang sering terlambat diberi teguran oleh kepala sekolah agar memperbaiki kebiasannya.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah pendekatan di mana sanksi atau hukum meningkat secara bertahap tergantung pada seberapa sering atau seberapa berat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pada awalnya, sanksi yang diberikan berupa teguran ringan, dan jika perlu tersebut berlanjut, sanksi akan semakin berat. Menurut Rivai (2015) menyebutkan bahwa disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilaku mereka sebelum tindakan yang lebih serius diambil. Contohnya, guru yang melanggar aturan pertama kali di berikan

peringatan lisan, jika pelanggaran diulang, akan diberi peringatan tertulis, dan seterusnya hingga mungkin dikenakan sanksi lebih berat seperti pemotongan gaji.

4. Disiplin formal

Disiplin formal mengacu pada penerapan aturan atau kebijakan secara resmi di tempat kerja, di mana setiap pelanggaran akan di tangani dengan cara yang terstruktur dan berdasarkan prosedur yang telah di tetapkan. Disiplin formal biasanya mencakup peringatan tertulis, pemotongan gaji, atau bahkan pemecatan. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin formal melibatkan penerapan peraturan yang didokumentasikan, yang harus dipatuhi oleh semua karyawan di lingkungan kerja. Contoh, guru melanggar kebijakan sekolah secara berulang kali mungkin akan menerima peringatan tertulis resmi dari kepala sekolah atau pihak manajemen.

5. Disiplin informal

Disiplin informal adalah cara menangani pelanggaran kecil tanpa perlu menerapkan sanksi yang resmi atau presedural. Disiplin ini biasanya diterapkan secara langsung dan sederhana, seperti peringatan verbal atau diskusi singkat untuk mengingatkan karyawan tentang pentingnya kepatuhan terhadap aturan. Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa disiplin informal lebih fleksibel dan ditunjukkan untuk menyelesaikan masalah kecil yang bisa diatasi tanpa perlu melalui proses disiplin formal. Contohnya, kepala sekolah memberikan nasihat atau peringatan lisan kepada guru yang lupa menggunakan seragam tanpa mencatatnya dalam dokumen resmi.

6. Disiplin internal

Disiplin internal adalah kedisiplinan yang berasal dari diri sendiri. Karayawan secara sadar dan sukarela mematuhi aturan tanpa perlu pengawasan. Contohnya, guru yang datang tepat waktu dan menjalankan tugasnya tanpa harus terus diingatkan oleh kepala sekolah.

7. Disiplin eksternal

Disiplin eksternal berarti aturan ditegakkan melalui pengawasan dari pihak luar, seperti atasan atau pimpinan. Jadi, karyawan patuh karena diawasi atau takut kena sanksi. Contohnya, guru yang mengikuti aturan karena tahu kepala sekolah atau pengawasan sering mengecek langsung kehadiran dan kinerja mereka.

2.1.4 Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan komitmen karyawan atau guru terhadap peraturan, dan tanggung jawab ditempat kerja, serta kemampuan mereka untuk secara efektif dalam lingkungan yang terstruktur. Disiplin kerja menurut Hasibuan(2007) indikator-indikator disiplin kerja meliputi beberapa aspek penting yang mencerminkan kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja. Beberapa indikator tersebut adalah:

1. Kepatuhan Terhadap Aturan

Kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap jam kerja, kebijakan, dan tugas yang diberikan.

2. Ketepatan Waktu

Tingkat kedisiplinan seseorang dalam hal datang tepat waktu maupun dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat yang telah di tentukan

3. Tanggung Jawab

Karyawan atau guru yang memiliki disiplin kerja akan menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas yang diberikan dan akan berusaha untuk mencapai hasil yang optimal

4. Keteguhan Sikap

Kemampuan karyawan untuk tetap konsisten dalam menjalankan kewajiban tanpa perlu pengawasan yang ketat

5. Penghargaan terhadap Aturan

Rasa hormat dan kesadaran akan pentingnya mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib

Hasibuan menekankan bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan suasana yang lebih produktif dan harmonis.

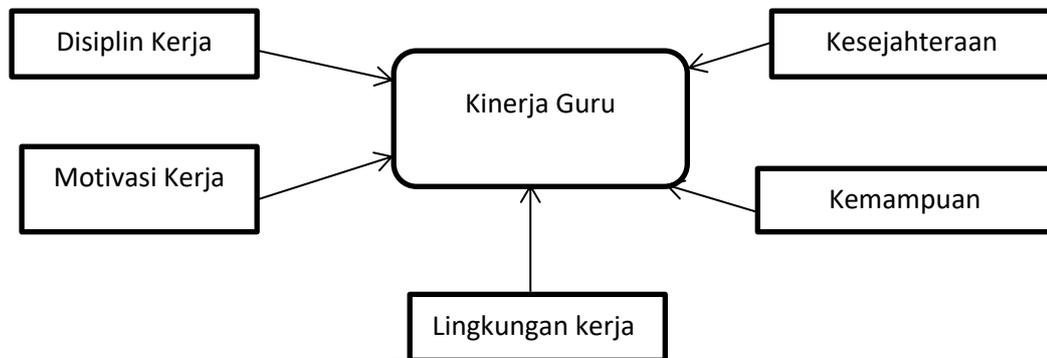
2.1.5 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2016) ada beberapa yang mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, kompetensi, kepribadian, kepemimpinan, lingkungan tempat bekerja, komitmen dan disiplin. Kinerja guru merupakan hasil prestasi guru dalam melakukan pembelajaran dan juga melaksanakan tugas yang melekat pada kerja guru. Guru yang berkinerja baik tentunya akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal dan sebaliknya guru dengan kinerja yang rendah sehingga akan berakibat kepada kurang baik kepada hasil kerjanya yaitu peserta didik yang akan menerima dampak dari kinerja guru. Kinerja guru yang dilaksanakan dengan rasa kesadaran yang tinggi akan menimbulkan mutu yang baik kepada peserta didik.

Kinerja guru menurut Madjid (2016) kinerja merupakan pelaksanaan kerja dan akan menghasilkan hasil dari suatu pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan bagaimana cara mengerjakannya serta adanya hasil kerja Hussein (2017) kinerja adalah perilaku kerja yaitu apa yang dilaksanakan karyawan. Darmadi (2018) menyatakan ada bentuk yang dinilai dalam kinerja guru perilaku yang dimiliki guru dalam mempersiapkan pembelajaran, menguasai materi yang akan diberikan pada peserta didik, memahami metode dan strategi pembelajaran, memberikan penugasan kepada peserta didik, dan bisa mengelola kelas serta mampu dalam melakukan penilaian dan evaluasi.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Hasibuan(2007), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

1. Disiplin kerja

Disiplin adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, ketepatan waktu, serta konsisten dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang optimal

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menjadi pendorong bagi guru dalam mencaapai target dan tujuan pendidikan. Guru yang termotivasi, baik secara intrinsik(misalnya rasa tanggung jawab dan kepuasan pribadi) maupun ekstrinsik(misalnya penghargaan dan insentif), cenderung memiliki kinerja yang lebih baik

3. Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan yang diterima oleh guru, seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas lain, mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Guru yang merasa sejahtera akan lebih semangat dalam bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya

4. Kemampuan

Kompetensi atau kemampuan mengajar yang dimiliki guru, baik secara pengetahuan maupun keterampilan, sangat menentukan kualitas

pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Guru yang kompeten akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik dan mencapai tujuan pembelajaran secara efektif

5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini meliputi hubungan baik antar rekan kerja, dukungan dari kepala sekolah, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja

2.1.7 Indikator Kinerja Guru

Menurut Sugiyono (2019), indikator kinerja guru dapat mencakup beberapa aspek utama yang berperan dalam keberhasilan proses pembelajaran antara lain:

1. Kualitas mengajar

- Penguasaan guru terhadap materi pembelajaran dan kemampuannya menyampaikan materi dengan jelas
- Kreativitas guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang menarik bagi siswa

2. Produktivitas

- Jumlah tugas dan kegiatan pembelajaran yang berhasil diselesaikan oleh guru dalam jangka waktu tertentu
- Efektivitas guru dalam mengelola waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan pembelajaran

3. Ketepatan waktu

- Kepatuhan terhadap jadwal termasuk kehadiran tepat waktu dalam proses mengajar

- Pengelolaan waktu yang baik saat mengajar untuk memastikan semua materi dapat tersampaikan
4. Disiplin dan tanggung jawab
 - Kepatuhan terhadap peraturan sekolah, seperti seragam dan ketepatan waktu
 - Konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, termasuk dalam persiapan dan pelaksanaan pembelajaran
 5. Pengembangan diri dan komitmen profesi
 - Parsipasi dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru
 - Komitmen dalam meningkatkan kualitas diri sebagai tenaga pengajar dan mendukung kegiatan sekolah

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru telah dilakukan bebarapa peneliti sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Variabel	Kesimpulan
1.	Anindity Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI AI Islam Tempel dan MI AI Ihsan Medari	Disiplin Kerja dan Kinerja guru	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di Madrasah Ibtidaiyah AI Ihsan Medari, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah

				<p>AI Ihsan Medari, dan terlihat dari nilai T Hitung (Variabel X-Y(7,450 > 2,262)).</p> <p>Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisinya (100%-68,9% = 31,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p>
2.	Etis Hadiati (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Mts Se-kota bandar lampung	Disiplin kerja dan kinerja guru	<p>Berdasarkan hasil penyajian dan analisi data, maka sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTS se-kota Bandar lampung, hal ini terbukti bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) atau R Square diketahui nilai KD sebesar 0,624 (62,4%). Artinya besar pengaruh disiplin guru (X) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,4% dan sisinya sebesar 37,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain</p>

				yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Nikmatul Husna (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada SMAN 1 Cenduang Kabupaten Agama	Disiplin kerja dalam kinerja guru	Setelah dilakukan pembahasan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Cenduang Kabupaten Agama dapat ditarik kesimpulan antara lain: 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Cenduang Kabupaten Agama
4.	Kania Teja Utari, Rasto (2019)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Swasta di kota cimahi	Disiplin kerja dan kinerja guru	Disiplin kerja yang tercerminkan dari kesadaran, kesedian, kepatuhan, dan signifikan terhadap kinerja guru yang tercermin dari kualitas kerja, ketepatan kerja, dan komunikasi. Dengan demikian peningkatan disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor krusial bagi peningkatan kinerja guru yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pendidikan yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru yang memiliki disiplin dan kinerja tinggi, kualitas

				pendidikan dipertaruhkan
5.	Khaerunnisa Ulfa (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (studi kasus di SMK Lugina Rancaekek kab. Bandung	Disiplin kerja dan kinerja guru	Dari seluruh dan informasi yang penulis memperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Lugina Rancaekek dengan menggunakan data sekunder

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiono (2019) kerangka berpikir merupakan model konsep tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga yang dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian. Kerangka pemikirin juga digunakan sebagai dasar untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan serta membuktikan kecermatan penelitian dari dasat teori yang perlu diperkuat dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Dan menjadi tolak ukur seberapa jauh penelitian itu sudah dilakukan, apakah sudah tepat sasaran atau tidak.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Untuk mendapatkan guru yang bermutu baik dan profesional maka perlu dilakukan adanya suatu penilaian mengenai kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang

dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Artinya kalau guru mempunyai kinerja yang bagus akan mampu menjelaskan pelajaran dengan baik, mampu menumbuhkan motivasi belajar siswa dengan baik, mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik, dan mampu membimbing juga mengarahkan siswa dalam pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang baik.

Dengan demikian ada kecenderungan bahwa hasil kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi, terkait dengan proses dan hasil pembelajaran siswa. Dengan kata lain aktivitas siswa dalam proses pembelajaran serta kualitas hasil pembelajaran terkait dengan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dibuat sebagai berikut:



Gambar 2.2 kerangka berpikir

Sumber: Soejono (1997) 35 dan Gomos (2003)

2. 4 Defenisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019) defenisi operasional adalah suatu defenisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefenisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Variabel penelitian disini dapat digunakan sebagai pedoman tentang apa yang diteliti, kemudian alat apa yang digunakan untuk melakukan mengumpulkan pengumpulan data dari penelitian yang akan dilakukan serta

metode pengamatan.

Tabel 2.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin kerja guru	Penjabaran konkret mengenai disiplin kerja dalam konteks penelitian, sehingga dapat diukur dan diuji. Disiplin kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan guru terhadap peraturan, norma, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah, serta seberapa konsisten mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai	Menurut Hasibuan 2019 1. Kepatuhan terhadap aturan 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung jawab 4. Ketangguhan sikap 5. Penghargaan terhadap aturan	Skala Likert

	dengan ketentuan yang berlaku.		
Kinerja guru	<p>Penjabaran konkret mengenai aspek-aspek yang terkait dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat diukur kuantitatif dalam penelitian.</p> <p>Kinerja guru dalam penelitian ini di definisikan sebagai beberapa efektif dan efisien seorang guru melaksanakan tugas-tugas pembelajaran, pembimbingan, dan penelitian terhadap siswa</p>	<p>Menurut Sugiyono 2019</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Kualitas mengajar 2.Produktivitas Ketepatan waktu 3.Disiplin dan tanggung jawab 4.Pengembangan diri 5.komitmen profesi 	Skala Likert

	sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh sekolah.		
--	---	--	--

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir di atas, dapat diambil suatu hipotesis bahwa ada pengaruh positif dan signifikan “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan teori yang digunakan, maka di buat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa

Dalam penelitian, hipotesis yang menggunakan analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

- H_a : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Moraw
- Interpretasi: Jika hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi ≤ 0.05 , maka H_a diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

2. Hipotesis Nol(H_0)

- H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Swasta Dwitunggal 1 Tanjung Morawa
- Interpretasi: Jika hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi ≥ 0.05 , maka H_0 diterima, yang berarti disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Sebagai contoh:

- $H_a \neq H_0$ (jika disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan)
- $H_a > H_0$ atau $H_a < H_0$ (jika arah pengaruh dapat di perhitungkan apakah positif atau negatif terhadap kinerja guru sesuai nilai regresinya)

