

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SD NEGERI 7 POSO KOTA KABUPATEN POSO**



**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh:

**ALIYAH**  
**91911404122038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO  
2023**

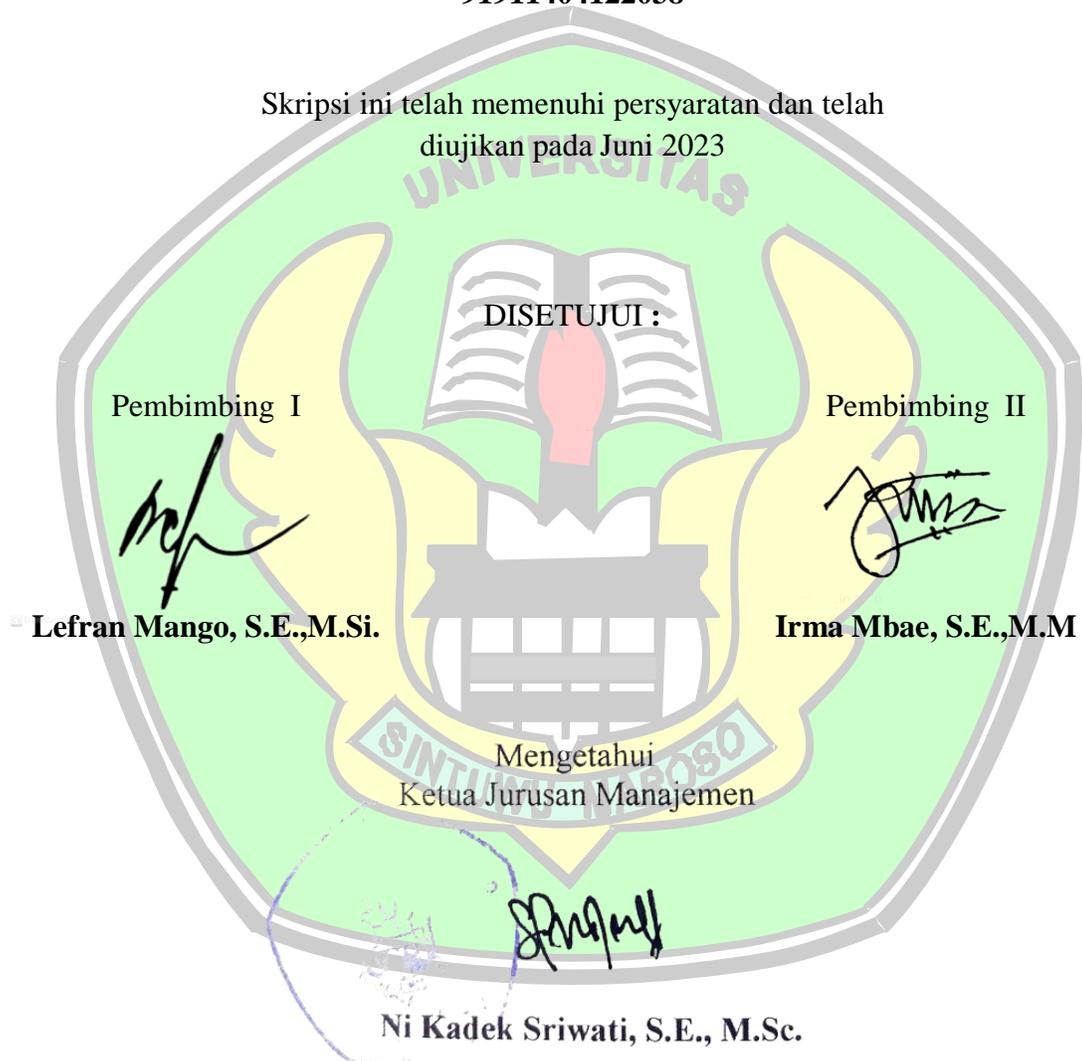
**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SD NEGERI 7 POSO KOTA KABUPATEN POSO**

Oleh :

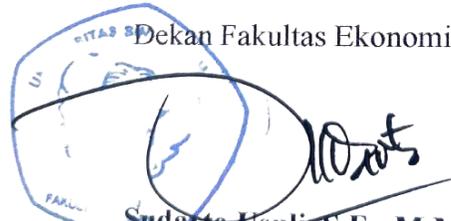
**ALIYAH**  
**91911404122038**

Skripsi ini telah memenuhi persyaratan dan telah  
diujikan pada Juni 2023



## HALAMAN PENGESAHAN

Diterima oleh Panitia Ujian Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso dan telah diuikan pada Juni 2023

  
Dekan Fakultas Ekonomi,  
Sudarto Usuli, S.E., M.M.

Panitia Ujian :

Ketua : Sudarto Usuli, S.E.,M.M.

Sekretaris : Dr. Holmes R. Kapuy, S.E.,M.M

Anggota : Ni Kadek Sriwati, S.E., M.Sc.

Pengui : 1. Lefran Mango, S.E.,M.Si.

2. Irma Mbae, S.E., M.M

3. Dr. Holmes R. Kapuy, S.E.,M.M

4. Adolf O. S. Lubalu, S.E., M.M

ALIYAH, NPM 91911404122038 dengan judul skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso”**, dibimbing oleh Lefrand Mango, SE,MM dan Irma Mbae, SE.,MM

### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru atau tenaga pendidik pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso dan yang menjadi sampel berjumlah 10 orang. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa kedisiplinan guru pada SD Negeri 7 Poso Kota sudah cukup baik dimana hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru yang bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tepat waktu serta melaksanakan pekerjaan dan mengoperasikan perlengkapan/peralatan kantor sesuai dengan tata aturan yang ada. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan guru pada SD Negeri 7 Poso Kota terdiri atas faktor pendukung diantaranya fasilitas sarana penunjang dan prasarana serta faktor penghambat diantaranya pola manajemen dan intensitasi pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Kata Kunci : Disiplin kerja dan kinerja guru.



**Aliyah**, NPM 91911404122038. "**The Influence of Work Discipline on Teacher Performance at SD Negeri 7 Poso Kota, Poso Regency**", supervised by Lefrand Mango and Irma Mbae.

### **ABSTRACT**

This research aims to find out the effect of work discipline on teacher performance at SD Negeri 7 Poso City, Poso Regency. The population in this study were all teachers or teaching staff at SD Negeri 7 Poso City, Poso Regency and the sample consisted of 10 people. Data collection used was observation, interviews and documentation. Data analysis techniques using data reduction, data presentation and concluding.

Based on the research results, it was found that teacher discipline at SD Negeri 7 Poso Kota was quite good, which can be seen from the ability of teachers who can complete their tasks and work on time as well as carry out work and operate office equipment/equipment by existing regulations. Factors that influence teacher discipline at SD Negeri 7 Poso Kota consist of supporting factors including supporting facilities and infrastructure as well as inhibiting factors including management patterns and intensity of Human Resources (HR) development.

*Keywords: Work discipline, teacher performance.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1. Manajemen SDM .....	7
2.1.2. Disiplin Kerja.....	9
2.1.3. Kinerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.Hipotesis.....	32
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.2. Metode Penelitian.....	33
3.3. Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4. Populasi dan Sampel .....	35
3.5. Teknik Analisis Data.....	36
3.6. Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	38
4.2. Hasil dan Pembahasan.....	45
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	56
5.2. Saran.....	56

**DAFTAR PUSTAKA ..... 62**

**DAFTAR LAMPIRAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

SDM penting untuk kemajuan dalam ilmu pengetahuan, kemajuan, dan inovasi. Oleh karena itu, dalam periode yang sedang berlangsung di mana inovasi dan kemajuan telah tumbuh dengan cepat, diperlukan SDM yang mampu yang memiliki semangat dan disiplin tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bekerja baik untuk tujuan individu maupun hierarkis.

Eksekusi pendidik dalam pengalaman yang berkembang merupakan konsekuensi dari kerja seorang instruktur, baik secara subyektif maupun kuantitatif dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan kewajiban dan keahliannya berdasarkan pedoman pelaksanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Harapan untuk dianalisis adalah untuk menentukan kapasitas dan jaminan, kualitas, dorongan, dan keterbatasan pendidik dalam mengembangkan pengalaman pendidikan lebih lanjut. Eksekusi erat kaitannya dengan masalah efisiensi, karena eksekusi merupakan penanda dalam memutuskan bagaimana menentukan efisiensi yang tinggi dalam suatu asosiasi. Eksekusi memiliki tujuan mengubah asumsi individu dengan tujuan hierarkis untuk mencapai eksekusi yang hebat.

Kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus

dimiliki oleh setiap guru. Pencapaian kesuksesan seseorang dalam menuntaskan pekerjaannya “*Level of Performance*” atau level kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga guru yang mampu berada pada level tersebut adalah guru yang dalam pekerjaannya memiliki semangat, berdedikasi dan menjunjung kejujuran.

Untuk memahami hal ini, penting untuk memiliki disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh pegawai negeri, mengingat dalam hal ini instruktur. Namun pada kenyataannya tidak semua pendidik memiliki disiplin kerja yang baik, salah satu penyebab hal ini terjadi adalah karena disiplin kerja mereka yang unik. Pedoman disiplin Peralatan Umum Negara adalah pedoman yang mengarahkan komitmen, larangan, dan persetujuan jika komitmen tidak diikuti atau diabaikan oleh majelis Mekanik Umum Negara Bagian. Bertekad untuk mengajar dan membina pegawai pemerintah, orang-orang yang menyalahgunakan komitmen dan larangan dikenakan sanksi sebagai disiplin disiplin.

Untuk membuat kinerja yang unggul, penting untuk meningkatkan pekerjaan secara optimal dan dapat menggunakan kemampuan SDM yang dimiliki oleh para pendidik untuk membuat tujuan pendidikan, sehingga akan membuat komitmen positif untuk pergantian peristiwa secara hierarkis. Selain itu, asosiasi perlu fokus pada berbagai variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendidik, untuk situasi ini penting untuk memainkan peran hierarkis dalam mengembangkan presentasi lebih lanjut dan membangun tempat kerja yang menguntungkan untuk mendukung

produksi mentalitas dan aktivitas ahli dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginan mereka. bidang dan kewajiban yang terpisah (Supardi, 2016).

Nampaknya masalah tersebut di atas ada relevansinya dengan kondisi disiplin guru yang ada pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso. Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan beberapa guru, mereka memberikan informasi sekitar kinerja guru selama ini. Mereka menjelaskan bahwa kinerja guru selama ini masih kurang optimal. Sebagai contoh, masih saja ada guru yang tidak menyelesaikan laporan kegiatannya tepat waktu, akibatnya pekerjaan selanjutnya mengalami keterlambatan juga. Lebih lanjut bahwa masih ada keluhan dari murid-murid pada beberapa guru dalam hal penguasaan materi pelajaran dan metode mengajar yang sulit dipahami oleh murid-murid. Demikian pula dengan kehadiran guru-guru, seringkali masih ada yang datang terlambat membuat murid-murid hanya bermain di dalam kelas, hal ini tentunya dapat berdampak pada proses belajar yang efektif.

Demikian pula tentang motivasi, pemimpin yang baik tentunya selalu menyemangati bawahannya dalam hal ini para guru, agar terus bekerja dengan menggunakan seluruh potensi terbaik yang dimiliki yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal. Sama halnya dengan peran seorang pemimpin sebagai supervisi. Pengawasan yang ketat dan disiplin oleh pemimpin akan berdampak pada perilaku bawahan di mana mereka akan berusaha patuh pada aturan-aturan kerja. Semakin ketat supervisi yang diberlakukan oleh kepala sekolah maka sangat memungkinkan para guru akan bekerja dengan tulus dan akan bermuara pada capaian kinerja yang optimal.

Banyak faktor yang menyebabkan masalah disiplin kerja ini terjadi pada guru di SD Negeri 7 Poso Kota yang menyebabkan kurang maksimalnya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah mulai dari ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam hal ini Kepala Sekolah, apakah ada standar-standar tersendiri yang dapat dijadikan aturan, ketabahan para pionir dalam memutuskan, apakah ada kekhilafan dan kecenderungan yang membantu terpeliharanya disiplin dibuat.

Kondisi seperti ini tentunya tidak dapat dibiarkan berlanjut. Dalam kiprah SD Negeri 7 Poso Kota Poso Rule untuk memberikan gambaran yang layak dalam ranah pendidikan, dihadapkan pada persoalan-persoalan yang berkaitan dengan pendidik mengajar itu sendiri. Maka untuk mengatasi masalah ini perlu adanya suatu dorongan yang dapat menurunkan masalah disiplin kerja pendidik. Salah satu cara atau usaha yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan pengelolaan, khususnya pengawasan bawaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya pengendalian bawaan maka pendidik akan merasa diawasi dan akan membatasi maraknya pelanggaran disiplin yang terjadi pada diri seorang pendidik. Hal ini juga akan mempengaruhi pencapaian tujuan otoritatif yang telah ditetapkan baru-baru ini.

Sesuai dengan penelaahan Nugraheni dan Rahmayanti (2016) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Instruktur di MI Al Islam Tempel dan MI Ihsan Medari” hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja secara umum berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidik. Satu lagi kajian dari Hadiati (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Eksekusi Pendidik di

MTs Se Kota Bandar Lampung”, mengungkapkan hasil bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan instruktur. Apalagi eksplorasi lebih lanjut dari Rasto (2019) dengan judul ujian “Dampak Disiplin Kerja pada Pameran Guru Sekolah Menengah Profesional Swasta di Kota Cimahi”, memaknai hasil disiplin kerja yang tercermin dari mindfulness, semangat, konsistensi dan sikap kerja keras berpengaruh nyata terhadap pelaksanaan pendidik yang tercermin dari sifat kerja, ketepatan kerja, dorongan dalam bekerja, kapasitas kerja dan korespondensi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri 7 Poso Kota Kabupaten Poso.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Sekolah

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan SD Negeri 7 khususnya dalam menerapkan disiplin kerja yang berorientasi pada kinerja guru.

2. Bagi Pembaca

Bagi para ahli sebagai cara untuk mempersiapkan berpikir secara deduktif mengingat informasi yang diperoleh di sekolah, khususnya sejauh mana sumber daya manusia dewan dan menerapkannya pada informasi yang didapat dari mata pelajaran yang ditinjau.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, Moh. (2001). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri ed ke-4*. Liberti. Yogyakarta
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- .....(1998). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi perkasa, Jakarta
- Heidjrachman. (1990). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta
- Lamandasa, S. R., Puspayanti, K. A., & Matana, T. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri. *Ekomen*, 22(1), 28-43.
- Liden, Robert C., Wayne, Sandy J. and Kraimer, Maria L. (2001). Managing Individual Performance in Work Groups. *Journal Human Resource Management*. Vol 40: 63-72
- Mangkunegara. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Martono. (1997). *Arsip Korespondensi Penciptaan dan Penyimpanan*. Pustaka Sinar Harapan. Jakarta
- Martoyo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyasa. (2007). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rodaskarya. Bandung
- Ruki. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

- Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan. Jakarta
- Soejono. (1997). *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran Dan Penerapan*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sudijono. (2001). *Pengantar Ealuasi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Hadi. (1990). *Methodologi Research*. Andi Offset. Yogyakarta
- Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Terry. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (Edisi Bahasa Indonesia). Bumi Aksara. Jakarta
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. (1998). *Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance*. Journal Of Organization Behaviour. Vol 15: 129-139.
- Umar. (2000). *Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen*. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Widyahartono. (1992). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung