

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri 1 Guntur

The Influence of Work Discipline on Teacher and Employee Performance at SMA Negeri 1 Guntur

Mursidah & Henry Yuliamir*

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia, Indonesia

Diterima: 16 Desember 2025; Direview: 02 Januari 2026; Disetujui: 02 Februari 2026

*Corresponding Email: henry.yuliamir@stiepari.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur. Masalah difokuskan pada bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai berkontribusi terhadap pencapaian kinerja di lingkungan sekolah. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari manajemen sumber daya manusia terkait disiplin kerja dan kinerja pegawai. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru dan karyawan sebagai responden, kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, serta regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru dan karyawan berada pada kategori tinggi, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Analisis regresi membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Kajian ini menyimpulkan bahwa peningkatan disiplin kerja, yang terlihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai di SMA Negeri 1 Guntur. Dengan demikian, budaya disiplin perlu terus diperkuat sebagai strategi peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kinerja; Guru Dan Karyawan; SMA Negeri 1 Guntur.

Abstract

This article aims to analyze the influence of work discipline on the performance of teachers and staff at SMA Negeri 1 Guntur. The study focuses on how the level of employee discipline contributes to performance achievement within the school environment. To approach this issue, theories from human resource management related to work discipline and employee performance were employed. Data were collected through questionnaires distributed to teachers and staff as respondents, and were then analyzed quantitatively using validity testing, reliability testing, descriptive analysis, and simple linear regression to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. The research findings indicate that the work discipline of teachers and staff falls into the high category, while their performance is categorized as good. Regression analysis demonstrates that work discipline has a positive and significant effect on the performance of teachers and staff. This study concludes that improving work discipline reflected through punctuality, compliance with regulations, and responsibility in completing tasks contributes significantly to enhancing the effectiveness and quality of employee performance at SMA Negeri 1 Guntur. Therefore, the discipline culture must continue to be strengthened as a strategy to improve performance.

Keywords: Work Discipline; Performance; Teachers And Staff; SMA Negeri 1 Guntur.

How to Cite: Mursidah & Yuliamir, H., (2026). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di SMA Negeri 1 Guntur. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 8 (3): 1172-1180.



PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Di sekolah, disiplin kerja guru dan karyawan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga komitmen, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sehari-hari. Tingkat disiplin yang tinggi diyakini berkontribusi terhadap kualitas proses pembelajaran, efektivitas administrasi, dan terciptanya iklim kerja yang kondusif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menurunkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target kinerja sekolah (Robbins, S. P., & Coulter, 2018); (Hasibuan, 2019)

Fenomena rendahnya disiplin kerja hingga saat ini masih menjadi isu di berbagai institusi pendidikan. Beberapa bentuk permasalahan disiplin antara lain keterlambatan hadir, rendahnya kesiapan mengajar, ketidakpatuhan terhadap jadwal, kurangnya inisiatif dalam melaksanakan tugas, hingga terabaikannya tanggung jawab administratif. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja guru dan karyawan. menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Guru dan karyawan dengan disiplin kerja rendah umumnya menunjukkan produktivitas lebih rendah, kualitas pekerjaan kurang optimal, dan kurang mampu mencapai target kinerja institusi (Robbins, S. P., & Coulter, 2018).

Sejumlah penelitian sebelumnya membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan (Suryani, H., & Arifin, 2021); (Rahayu & Yuliamir, 2021). Menemukan bahwa disiplin menjadi prediktor utama peningkatan kinerja guru (Sulu et al., 2022). Temuan serupa disampaikan oleh (Marlina et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa guru dengan disiplin tinggi memiliki performa mengajar yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan peningkatan kualitas layanan pendidikan (Adha et al., 2023). Penelitian lain menegaskan bahwa disiplin berkaitan dengan tanggung jawab dan loyalitas pegawai (Yuliani & Katim, 2017); (Meida Qodaria Fauziyah, 2024). Studi ini juga menyoroti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai sektor publik (Yuliani & Katim, 2017).

Walaupun berbagai penelitian telah menjelaskan keterkaitan disiplin kerja dan kinerja, penelitian yang spesifik mengkaji fenomena tersebut pada guru dan karyawan di sekolah negeri tingkat SMA di Kabupaten Demak masih sangat terbatas, khususnya di SMA Negeri 1 Guntur. Kondisi ini menjadi celah penting (novelty) karena setiap sekolah memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, dan standar operasional yang berbeda, sehingga pengaruh disiplin kerja dapat bervariasi. Selain itu, dinamika kinerja guru dan karyawan pada sekolah negeri saat ini semakin kompleks seiring meningkatnya tuntutan mutu pendidikan, perkembangan kurikulum, serta kebutuhan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Namun, sebagian besar penelitian terdahulu bersifat umum atau mengkaji tingkat kinerja secara keseluruhan, sehingga belum menjelaskan mekanisme spesifik bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja guru dan karyawan dalam konteks sekolah negeri tingkat SMA, khususnya di Kabupaten Demak. Celah ini menunjukkan kebutuhan penelitian yang mengkaji hubungan kausal dan karakteristik lokal pegawai untuk memberikan kontribusi teoretis maupun praktis terhadap pengelolaan SDM sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan, maka penelitian ini berfokus pada tiga rumusan masalah utama, yaitu bagaimana tingkat disiplin kerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur, bagaimana tingkat kinerja guru dan karyawan di sekolah tersebut, serta apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Rumusan masalah ini disusun untuk memberikan arah penelitian secara jelas dan sistematis dalam upaya memahami kondisi aktual terkait kedisiplinan dan kinerja di lingkungan sekolah.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini memiliki tiga tujuan pokok. Pertama, untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat disiplin kerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur. Kedua, untuk mengukur dan menganalisis tingkat kinerja guru dan karyawan



dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketiga, untuk menguji serta menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan, sehingga dapat memberikan bukti empiris mengenai sejauh mana kedisiplinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di lingkungan sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku. Disiplin merupakan indikator profesionalisme dan menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi (Siagian, 2016). Indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, inisiatif, serta etika kerja (Sadat et al., 2020). Individu dengan disiplin tinggi mampu bekerja secara teratur, konsisten, dan selaras dengan standar operasional.

Kinerja

Menurut (Robbins, S. P., & Coulter, 2018), kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2016) menyebutkan bahwa kinerja dapat dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan kemampuan menyelesaikan tugas. Kinerja guru meliputi kompetensi pedagogik, tanggung jawab mengajar, interaksi dengan siswa, dan pemenuhan kewajiban profesional (Mulyasa, 2016).

Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja

Disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Penelitian empiris oleh (Rivai, 2018), (Suryani, D., & Budianto, 2024), (Danilwan et al., 2020), dan (Marlina et al., 2020) menunjukkan disiplin memengaruhi kinerja secara signifikan. Individu yang disiplin bekerja dengan lebih teratur, menepati jadwal, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas optimal, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yaitu pendekatan yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2016). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan adalah: H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur; H_1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur. Hipotesis ini menjadi dasar analisis regresi yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel. Subjek penelitian adalah seluruh guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur yang berjumlah 67 orang, meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pemilihan seluruh populasi sebagai sampel (sampling jenuh) memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dari seluruh guru dan karyawan. Namun, penggunaan teknik ini membatasi kemampuan generalisasi temuan ke sekolah lain dengan karakteristik berbeda, sehingga interpretasi hasil penelitian bersifat spesifik pada konteks SMA Negeri 1 Guntur.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen (X) yaitu Disiplin Kerja, dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Guru dan Karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5, di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Penyusunan item kuesioner dilakukan berdasarkan teori, indikator, dan konstruk setiap variabel.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

A. Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran & ketepatan waktu	1. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan sekolah. 2. Saya jarang terlambat masuk kerja atau kembali dari istirahat.
	Kepatuhan terhadap aturan	3. Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di sekolah. 4. Saya menyelesaikan tugas sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan.
	Ketaatan pada pimpinan	5. Saya menaati arahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan.
	Tanggung jawab	6. Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya.
	Etika kerja	7. Saya menjaga etika kerja selama berada di lingkungan sekolah. 8. Saya bekerja secara teratur dan tertib sesuai standar kerja yang ditetapkan.

B. Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja (Y)	Kualitas kerja	1. Saya dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
	Ketepatan waktu	2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.
	Inisiatif	3. Saya menunjukkan inisiatif ketika menghadapi kesulitan di pekerjaan.
	Tanggung jawab	4. Saya bertanggung jawab atas semua hasil pekerjaan saya.
	Kerja sama	5. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya secara efektif. 6. Saya memberikan pelayanan terbaik kepada siswa maupun pihak sekolah lainnya. 7. Saya bekerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan sekolah. 8. Saya secara aktif berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya setiap hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan langsung kepada 67 responden. Instrumen terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa kuesioner memenuhi aspek akurasi dan konsistensi pengukuran.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap:

1. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan tingkat disiplin kerja dan kinerja guru serta karyawan berdasarkan nilai rata-rata, distribusi frekuensi, dan persentase.

2. Analisis Inferensial

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan karyawan digunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Ghozali, 2021). Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara kuantitatif dan terukur.

Metode penelitian ini secara keseluruhan dirancang untuk memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur. Metode penelitian ini secara keseluruhan dirancang untuk memberikan gambaran objektif mengenai kontribusi disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur, Kabupaten Demak, dengan jumlah responden sebanyak 67 orang. Pemilihan sampel menggunakan



teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang komprehensif mengenai kondisi disiplin kerja dan kinerja pegawai di sekolah.

Instrumen penelitian disebarakan melalui kuesioner yang diisi secara langsung oleh para responden. Adapun karakteristik responden terdiri atas dua kelompok, yaitu:

1. Tenaga Pendidik (Guru)

Guru berperan dalam proses pembelajaran, perencanaan dan pelaksanaan kurikulum, serta pembinaan peserta didik. Kelompok ini memiliki latar belakang pendidikan S1 dan S2, serta masa kerja yang bervariasi.

2. Tenaga Kependidikan (Karyawan)

Kelompok ini terdiri dari staf tata usaha, operator sekolah, pustakawan, laboran, dan tenaga administrasi lainnya yang mendukung kelancaran operasional sekolah.

Selain itu, responden memiliki karakteristik demografis yang beragam, antara lain:

1. Usia: berkisar antara 22–58 tahun

2. Masa Kerja: 1–30 tahun

3. Pendidikan Terakhir: SMA/SMK, D3, S1, hingga S2

4. Jabatan: guru mapel, wali kelas, staf TU, operator, dan staf administrasi

Keberagaman karakteristik tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi lingkungan kerja sekolah serta mencerminkan tingkat kedisiplinan dan kinerja yang berbeda-beda tetapi saling melengkapi dalam konteks organisasi sekolah.

Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel Disiplin Kerja (X), terdiri dari 8 item pernyataan, yang disusun berdasarkan beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kehadiran dan ketepatan waktu
2. Kepatuhan terhadap peraturan sekolah
3. Ketaatan pada instruksi pimpinan
4. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
5. Etika dan komitmen kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur berada pada kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah kepatuhan terhadap peraturan dan kehadiran tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya disiplin telah diterapkan dengan baik dan menjadi bagian penting dalam kegiatan operasional sekolah.

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari 8 item pernyataan, yang mencakup indikator:

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas
3. Inisiatif dalam bekerja
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
5. Kemampuan bekerja sama

Hasil perhitungan deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru dan karyawan berada pada kategori baik. Responden menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar, bekerja sama dengan baik, dan memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas jawaban responden berada pada kategori “setuju” dan “sangat setuju”, yang mengindikasikan stabilnya kinerja pegawai.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X), dengan $r\text{-tabel} = 0.242$ ($N = 67$, $\alpha = 0.05$), seluruh item memiliki $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0.05$. Kesimpulan: *Seluruh item pada variabel Disiplin Kerja valid dan layak digunakan.*

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y), semua item memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan $\text{sig} < 0.05$. Kesimpulan: *Seluruh item pada variabel Kinerja valid dan layak dianalisis lebih lanjut.*

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0.886	8	Reliabel
Kinerja (Y)	0.893	8	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha > 0.80 menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki reliabilitas sangat baik, konsisten, dan stabil.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0.624	0.389	0.379	3.745

Interpretasi:

1. R sebesar 0.624 menunjukkan hubungan kuat antara Disiplin Kerja dan Kinerja.
2. R Square sebesar 0.389 artinya 38.9% variasi kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja.
3. 61.1% sisanya dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi, kepemimpinan, budaya kerja, pengalaman kerja, dan fasilitas kerja.

Meskipun hasil regresi menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, nilai R^2 sebesar 0,389 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja (61,1%) dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan sekolah, budaya kerja, pengalaman kerja, fasilitas, dan interaksi sosial. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja bukan satu-satunya determinan kinerja guru dan karyawan, sehingga analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor kontekstual perlu dipertimbangkan.

Uji F (ANOVA)

Hasil uji F menunjukkan:

1. F-hitung = 37.497
2. Sig = 0.000 < 0.05

Kesimpulan: Model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 3. Uji t (Uji Parsial)

Hasil analisis:

Variabel	B	t	Sig
Constant	17.845	5.949	0.000
Disiplin Kerja (X)	0.628	6.123	0.000

Persamaan regresi:

$$Y = 17.845 + 0.628X$$

Interpretasi:

1. Jika Disiplin Kerja meningkat 1 poin, maka Kinerja meningkat sebesar 0.628 poin.
2. Nilai sig = 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja signifikan dan positif.

PEMBAHASAN

Tingkat Disiplin Kerja Guru dan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru dan karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat dari beberapa indikator utama, seperti:

1. tingkat kehadiran yang konsisten,
2. kepatuhan terhadap peraturan sekolah,
3. ketepatan waktu dalam menjalankan tugas,
4. ketaatan terhadap instruksi dan SOP yang berlaku, serta



5. komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai target.

Temuan ini menggambarkan bahwa guru dan karyawan di SMA N 1 Guntur memiliki kesadaran yang baik mengenai pentingnya disiplin sebagai bagian dari profesionalisme. Disiplin tidak hanya dipahami sebagai kewajiban, tetapi sudah menjadi budaya kerja yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Hasil ini sejalan dengan pendapat (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan manifestasi dari tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya. Rivai juga menekankan bahwa disiplin merupakan fondasi bagi terciptanya efektivitas kerja. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin efisien proses kerja yang dapat diwujudkan. Dengan demikian, tingkat disiplin kerja yang tinggi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan pengawasan, aturan, dan sistem insentif yang berjalan dengan baik.

Tingkat Kinerja Guru dan Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dan karyawan berada dalam kategori baik. Kinerja yang baik ini tercermin dari kemampuan pegawai dalam:

1. melaksanakan tugas secara tepat waktu,
2. menghasilkan kualitas kerja yang sesuai standar,
3. menunjukkan inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan,
4. menjalin kerja sama yang efektif dengan rekan kerja,
5. memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa guru dan karyawan telah mampu menerapkan kompetensi yang dimiliki dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, adanya koordinasi yang baik antar bagian turut mendukung terciptanya kinerja organisasi yang optimal.

Temuan ini sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2016) yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua aspek utama yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Guru dan karyawan SMA N 1 Guntur dinilai memiliki kompetensi memadai serta dorongan internal dan eksternal yang mendukung peningkatan kualitas kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, adanya supervisi rutin, serta sistem penghargaan kemungkinan menjadi faktor pendukung tercapainya kinerja yang baik.

Penilaian tingkat disiplin dan kinerja yang dikategorikan 'tinggi' dan 'baik' perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Data diperoleh melalui self-report, sehingga kemungkinan bias sosial atau persepsi subjektif dapat memengaruhi jawaban responden. Selain itu, karakteristik kontekstual, seperti pengawasan sekolah, budaya organisasi, dan tekanan sosial, dapat memengaruhi bagaimana pegawai melaporkan kedisiplinan dan kinerja mereka.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian secara empiris membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, kuat, dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi yang positif dan hasil uji signifikansi yang menunjukkan pengaruh nyata.

Pengaruh positif ini dapat dijelaskan melalui beberapa aspek:

1. Disiplin menciptakan ritme kerja yang teratur, sehingga memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki etos kerja yang tinggi, mampu menjaga fokus, dan memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya.
3. Disiplin menumbuhkan kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas output kerja.
4. Lingkungan kerja menjadi lebih efektif karena keteraturan dan kepatuhan dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi.

Walaupun disiplin kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, hasil penelitian ini harus dibaca dengan mempertimbangkan keterbatasan metodologis, seperti ukuran sampel kecil,

penggunaan kuesioner tertutup, dan konteks spesifik sekolah negeri. Selain itu, pengaruh disiplin kerja dapat berbeda jika dikombinasikan dengan faktor-faktor lain, misalnya kepemimpinan, sistem penghargaan, motivasi intrinsik, dan kondisi fasilitas. Oleh karena itu, meskipun disiplin kerja penting, strategi peningkatan kinerja guru dan karyawan perlu pendekatan multidimensi.

Temuan ini selaras dengan teori (Hasibuan, 2016) yang menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor utama dalam pencapaian prestasi kerja optimal. Disiplin tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berkinerja tinggi.

Secara praktis, penelitian ini menegaskan bahwa upaya sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan seperti pengawasan, pemberlakuan reward and punishment, serta komunikasi internal yang baik, berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dan karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Guru dan karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
2. Kinerja mereka juga berada pada tingkat baik.
3. Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian, sekolah perlu mempertahankan budaya disiplin yang telah terbentuk serta meningkatkan strategi pembinaan pegawai agar kinerja dapat terus meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 67 guru dan karyawan di SMA Negeri 1 Guntur, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi, tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan sekolah, kehadiran yang konsisten, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam menjalankan tanggung jawab. Etika kerja yang baik juga menunjukkan bahwa budaya disiplin telah tertanam dalam praktik sehari-hari di lingkungan sekolah.

Kinerja guru dan karyawan berada pada kategori baik, terlihat dari kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas kerja yang memadai, inisiatif, kerja sama yang efektif, dan tanggung jawab profesional. Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam menciptakan pola kerja yang teratur, meningkatkan produktivitas, dan membangun lingkungan kerja kondusif.

Lebih dari sekadar rekapitulasi statistik, temuan ini memberikan kontribusi ilmiah dengan menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berperan sebagai mekanisme penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah menengah. Penelitian ini memperluas pemahaman manajemen SDM di sektor pendidikan, menunjukkan bahwa penguatan budaya disiplin dapat menjadi strategi sistematis untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas layanan pendidikan.

Dengan demikian, sekolah perlu mempertahankan dan mengembangkan kebijakan, supervisi, dan program pembinaan disiplin secara berkesinambungan. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kondisi organisasi, sehingga pemahaman manajemen SDM di pendidikan menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., Eryanto, H., Ariyanti, N. S., Musadad, A. A., Musyaffi, A. M., & Wibowo, A. (2023). Evaluating the Structural Effect of Family Support and Entrepreneurship Training on Entrepreneurship Intention Among Indonesian University Students. *International Journal of Educational Methodology*, 9(1), 227–236. <https://doi.org/10.12973/ijem.9.1.227>
- Danilwan, Y., Isnaini, D. B. Y., Pratama, I., & Dirhamsyah. (2020). Inducing Organizational Citizenship Behavior Through Green Human Resource Management Bundle: Drawing Implications for Environmentally Sustainable Performance. a Case Study. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 10(Oct), 39–52. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct\(3\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct(3))
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS IBM SPSS 26*.



- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Marlina, E., Wulandari, N., & Ramashar, W. (2020). Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 2(1), 127–137. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v2i1.2131>
- Meida Qodaria Fauziah, H. Y. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PADMA HOTEL SEMARANG. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Mulyasa. (2016). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Rivai, M. (2018). *Manajemen Organisasi*. Ciputra Indah.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (13th Edition). In *Pearson Education*.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (XV)*. Alfabeta.
- Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>
- Suryani, D., & Budianto, H. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Efisiensi Biaya Operasional pada Perusahaan Ritel. *Jurnal Manajemen Operasional*, 19(1), 45-58.
- Suryani, H., & Arifin, R. B. R. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Lima. *Management and Entrepreneurship Journal Volume*, 4(2), 111–128. <https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/manners/article/view/415>
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. In *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT (Vol. 2, Issue 3)*. repository.lppm.unila.ac.id. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>