

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan atau instansi pemerintah yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan atau instansinya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, sebuah perusahaan atau instansi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Diantara keempat faktor tersebut, tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah pegawai, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan atau instansi pemerintah. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Suatu organisasi akan selalu berusaha agar kinerja dari para pegawainya dapat meningkat, oleh karena itu sudah selayaknya apabila unit organisasi menjalankan dengan sungguh-sungguh dan menekankan disiplin serta tanggung yang tinggi dengan harapan kinerja meningkat.

SMP N 7 Metro merupakan Lembaga pendidikan/Sekolah yang bertujuan untuk menciptakan dan menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi, baik akademik maupun non akademik, serta mempunyai kompetensi dalam bersaing dan tentunya berguna bagi nusa dan bangsa. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting, terutama dalam memotivasi para pendidik (guru) untuk melakukan pembelajaran secara efektif dan efisien agar hasil yang optimal dapat tercapai. Prestasi yang dicapai oleh para siswa merupakan tanggung jawab guru sebagai pendidik di sekolah karena sebagian besar waktu siswa untuk mendapatkan ilmu adalah di sekolah, dengan kata lain prestasi siswa mencerminkan kualitas kinerja guru sebagai tenaga pendidik.

Disiplin kerja tersebut tidak timbul dengan sendirinya jika tidak didasari oleh rasa tanggung jawab serta moral setiap guru tentang tugas dan kewajibannya masing-masing. Oleh karena itu setiap guru harus mematuhi peraturan tentang tata tertib atau disiplin kerja, akan tetapi jika peraturan tersebut dalam kenyataannya tidak dihayati secara baik oleh setiap individu, maka tidak jarang pelanggaran terhadap disiplin kerja seringkali terjadi, sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja guru dan akhirnya dapat menurunkan tingkat pengajaran kepada para siswa. Melihat kenyataan itu, maka seorang pimpinan/kepala sekolah diharapkan dapat

menanamkan, memotivasi, serta dapat mengarahkan setiap bawahannya agar dapat memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Pengertian Disiplin Kerja menurut T. Hani Handoko (2000:190) adalah:

“Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Sedangkan Hasibuan (2003; 192) mendefinisikan disiplin kerja sebagai berikut:

“Bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku”.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 menjelaskan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban untuk:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
3. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif.
4. Menjunjung tinggi perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk kesatuan dan persatuan bangsa.

Salah satu Sekolah yang menghendaki adanya peningkatan disiplin kerja para gurunya agar tercapai kinerja yang tinggi adalah SMPN 7 Metro. SMPN 7 Metro didirikan pada tahun 1994 yang merupakan sekolah lanjutan tingkat pertama yang

berlokasi di Jalan Stadion Tejosari 24 Kecamatan Metro Timur Kota Metro. Saat ini SMPN 7 Metro mempunyai 45 orang Guru yang terdiri dari 28 orang guru wanita dan 17 orang guru pria.

Tabel 1. Data Jumlah Guru SMPN 7 Metro Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2009/2010

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Perempuan	28
2	Laki-laki	17
Jumlah		45

Sumber : SMPN 7 Metro, 2010

Tabel 1 di atas menunjukkan data jumlah guru SMPN 7 Metro sebanyak 45 orang guru. Dari 45 orang guru ini terdapat 7 prang yang berstatus sebagai tenaga honor. Dengan jumlah tersebut tentunya kegiatan belajar dan mengajar tidak akan terhambat oleh kurangnya tenaga pendidik karena kuantitas tenaga pengajarnya telah memadai.

Keterkaitan antara kedisiplinan dengan kinerja guru perlu diperhatikan oleh pihak sekolah. Disiplin kerja dapat diwujudkan dengan kepatuhan dan ketaatan pegawai/guru dalam melaksanakan kegiatan kerja tersebut serta mematuhi peraturan kerja yang berlaku sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:34)

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Miarso (2007:518), kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dapat dilihat dari:

1. Pengorganisasian pembelajaran yang baik
2. Komunikasi yang efektif
3. Penguasaan dan kegairahan dalam melaksanakan pembelajaran,
4. Sikap positif terhadap siswa
5. Pemberian ujian dan nilai yang obyektif
6. Keluwesan dalam pendekatan pembelajaran
7. Hasil belajar siswa.

Berdasarkan keterangan diatas terlihat sekali betapa pentingnya kinerja guru terhadap mutu pendidikan. Adapun tugas keprofesionalan guru dan dosen yang menjadi indikator kinerja guru di SMPN 7 Metro antara lain :

1. Perencanaan pembelajaran yang terdiri dari kelengkapan Silabus, SAP dan Media Pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran, yang terdiri dari sumber belajar, prosedur dan teknik penilaian, disiplin kerja guru (tingkat absensi), dan penggunaan media pembelajaran, kemampuan guru memotivasi para siswa di dalam kelas.
3. Penilaian hasil belajar, yang terdiri dari kelengkapan unsur penilaian (Tugas, Ulangan Harian, MID, UAS dan UAN), objektivitas dalam penilaian, dan nilai-nilai yang diraih para siswa pada saat ujian.

Guru SMPN 7 Metro wajib melengkapi komponen perencanaan pembelajaran antara lain SAP, Silabus, dan Media Pembelajaran. Kelengkapan perencanaan pembelajaran tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Data Jumlah Guru SMPN 7 Metro yang Mempunyai Kelengkapan Rencana Pembelajaran (SAP, Silabus, dan Media Pembelajaran) Tahun Ajaran 2009/2010.

No	Mata Pelajaran	Jumlah guru	Mata Pelajaran yang Memiliki/Tidak Memiliki					
			SAP		Silabus		Media Pembelajaran	
			ada	tidak	ada	tidak	ada	tidak
1	Matematika	6	6	-	6	-	4	2
2	B. Indonesia	5	5	-	4	1	4	1
3	B. Inggris	5	4	1	5	-	5	-
4	IPA	6	6	-	6	-	4	2
5	IPS	7	5	2	5	2	7	-
6	Agama	2	2	-	2	-	1	1
7	PPKN	2	2	-	2	-	1	1
8	Penjaskes	2	-	2	1	1	2	-
9	B. Lampung	2	1	1	2	-	1	1
10	KTK	2	2	-	2	-	1	1
11	TIK	3	2	1	2	1	3	-
12	BK	3	2	1	2	1	1	2

Sumber: SMPN 7 Metro, 2010

Tabel 2 menunjukkan jumlah Guru SMPN 7 Metro yang mempunyai kelengkapan Rencana Pembelajaran (SAP, Silabus, dan Media Pembelajaran) Tahun ajaran 2009/2010 terlihat masih banyaknya guru yang belum mempunyai kelengkapan rencana pembelajaran, adapun hal tersebut yaitu : 2 orang guru Matematika tidak

mempunyai media pembelajaran, 1 orang guru Bahasa Indonesia tidak mempunyai silabus dan media pembelajaran, 1 orang guru Bahasa Inggris tidak mempunyai SAP (RPP), 2 orang guru IPA tidak mempunyai media pembelajaran, 2 orang guru IPS yang tidak mempunyai silabus dan media pembelajaran.

Kemudian 1 orang guru Agama tidak mempunyai media pembelajaran, 1 orang guru PPKN tidak mempunyai media pembelajaran, 2 orang guru Penjaskes tidak mempunyai SAP (RPP), 1 orang guru Bahasa Lampung tidak mempunyai SAP dan media pembelajaran, 1 orang guru KTK tidak mempunyai media pembelajaran, 1 orang guru TIK tidak mempunyai SAP dan silabus, serta 1 orang guru BK tidak mempunyai SAP dan silabus dan 2 orang tidak memiliki media pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, di mana masih ada guru yang tidak mengajar kemudian hanya memberi tugas, ada pula yang pada saat pertemuan pertama langsung mengajar tanpa memberikan motivasi kepada para siswa, masih banyaknya guru yang tidak mempunyai media pembelajaran, akan tetapi prosedur dan teknik penilaian sudah disampaikan kepada siswa pada saat pertemuan pertama.

Selain dari pada itu disiplin kerja guru (kehadiran guru) belum sepenuhnya sesuai dengan peraturan yang dibuat yaitu masih ada beberapa guru yang tidak masuk tanpa keterangan (bolos). Ini menunjukkan bahwa peran guru sebagai seorang pengajar/pendidik belum menunjukkan sikap disiplin yang baik.

Untuk lebih jelasnya tingkat ketidakhadiran guru SMPN 7 Metro dari bulan Juli 2009 sampai Juni 2010 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Tingkat Absensi Guru SMPN 7 Metro dari bulan Juli 2009 sampai Juni 2010.

Bulan	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Guru (orang)	Jumlah Absensi Guru (hari)	Tingkat Absensi (%)
Juli 2009	16	45	14	1,94 %
Agustus 2009	21	45	19	2,01 %
September 2009	16	45	10	1,38 %
Oktober 2009	27	45	16	1,32 %
November 2009	24	45	20	1,85 %
Desember 2009	17	45	12	1,57 %
Januari 2010	24	45	31	2,87 %
Februari 2010	23	45	15	1,45 %
Maret 2010	26	45	20	1,71 %
April 2010	25	45	29	2,57 %
Mei 2010	24	45	23	2,13 %
Juni 2010	17	45	11	1,44 %
Rata-rata				1,85 %

Sumber : SMPN 7 Metro Tahun 2010

Dari data tersebut dapat dilihat perkembangan absensi guru tertinggi terjadi pada bulan Januari 2010 yaitu sebesar 2,87 % dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Oktober 2009 yaitu sebesar 1,32 % dan rata-rata tingkat absensi per bulannya mencapai angka 1,85 %. Hal tersebut menunjukkan tingginya tingkat absensi, sehingga belum sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sekolah yaitu sebesar 0%. Adanya rata-rata tingkat absensi yang tinggi menunjukkan kurang

disiplinnya guru dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah dan juga menunjukkan masih rendahnya kinerja Guru SMPN 7 Metro.

Perhitungan tingkat absensi guru dihitung dengan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi Guru}}{\text{Jumlah Guru} \times \text{Jumlah Hari Kerja}} \times 100 \%$$

Adapun peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap guru di SMP N 7 Metro terakit dengan kedisiplinan tercermin dari 10 Budaya Malu, antara lain sebagai berikut :

Tabel 4. Sepuluh Budaya Malu

10 BUDAYA MALU
1. Malu datang terlambat.
2. Malu pulang sebelum waktunya.
3. Malu terlambat masuk kelas.
4. Malu tidak melaksanakan tugas
5. Malu sering izin.
6. Malu tidak datang tanpa keterangan.
7. Malu bekerja tanpa program.
8. Malu tidak mengikuti upacara.
9. Malu jika tugas terbengkalai.
10. Malu tidak berseragam dinas.

Sumber : SMP N 7 Metro, 2010

Meskipun SMP N 7 Metro telah mencanangkan peraturan 10 Budaya Malu di sekolah, namun ternyata masih banyak guru-guru yang sering melanggar peraturan-peraturan tersebut. Contohnya saja pada tahun 2008 lalu ada 3 orang guru yang mendapat sanksi berupa teguran secara tertulis dari Kepala Sekolah akibat guru-guru tersebut sering melalaikan kewajibannya seperti tidak hadir di sekolah tanpa keterangan. Dengan adanya sanksi berupa teguran secara tertulis tersebut, diharapkan guru-guru yang bersangkutan dapat merubah sikapnya agar lebih disiplin lagi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang guru sehingga sesuai dengan peraturan 10 Budaya Malu yang telah diterapkan oleh pihak sekolah.

Tetapi hal-hal tersebut di atas sepertinya tidak terlalu berpengaruh terhadap perkembangan Nilai Ujian Nasional siswa SMP N 7 Metro. Untuk dapat diterima menjadi siswa SMPN 7 Metro maka sebelumnya harus mengikuti seleksi atau tes akademik terlebih dahulu. Hal ini bertujuan agar SMPN 7 Metro dapat menghasilkan output yang berprestasi baik. Namun sepertinya cara ini belum terlalu efektif, karena masih terjadi fluktuasi Nilai Ujian Nasional (NUN) tiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Data Perkembangan NUN Siswa SMPN 7 Metro dari Tahun 2006/2007 hingga 2009/2010

Tahun Ajaran	Mata Pelajaran	Rata-rata NUN (Nilai Ujian Nasional)
2006/2007	Bahasa Indonesia	7,34
	Bahasa Inggris	6,81
	Matematika	5,92
	IPA	-
Rata-rata		6,69
2007/2008	Bahasa Indonesia	6,98
	Bahasa Inggris	7,06
	Matematika	6,61
	IPA	-
Rata-rata		6,66
2008/2009	Bahasa Indonesia	6,61
	Bahasa Inggris	7,17
	Matematika	5,42
	IPA	8,33
Rata-rata		6,88
2009/2010	Bahasa Indonesia	7,51
	Bahasa Inggris	8,01
	Matematika	7,61
	IPA	7,50
Rata-rata		7,66

Sumber : SMPN 7 Metro, 2010

Tabel 5 menunjukkan rata-rata Nilai Ujian Nasional siswa-siswi SMPN 7 Metro yang masih berfluktuasi. Rata-rata nilai ujian nasional tertinggi terjadi pada tahun ajaran 2009/2010 dan terendah terjadi pada tahun ajaran 2007/2008. Hal ini tentunya masih sangat mengkhawatirkan mengingat standar kelulusan yang semakin meningkat tiap tahunnya dan mengakibatkan masih ada siswa yang tidak lulus dan harus mengikuti ujian nasional ulang. Pada Tabel 6 di bawah ini dapat dilihat jumlah siswa yang tidak lulus mulai dari tahun ajaran 2006/2007 hingga tahun ajaran 2009/2010.

Tabel 6. Data Jumlah Siswa SMPN 7 Metro Yang Tidak Lulus Ujian Nasional dari Tahun Ajaran 2006/2007 Hingga Tahun 2009/2010.

Tahun Ajaran	Jenis Kelamin	Jumlah Siswa Yang Tidak Lulus
2006/2007	Laki-laki	1
	Perempuan	1
2007/2008	Laki-laki	2
	Perempuan	1
2008/2009	Laki-laki	1
	Perempuan	2
2009/2010	Laki-laki	2
	Perempuan	-

Sumber : SMPN 7 Metro, 2010

Pada Tabel 6 menunjukkan masih adanya beberapa siswa yang tidak lulus dalam mengikuti ujian nasional di SMPN 7 Metro. Tentunya ini menjadi perhatian oleh pihak sekolah, mengingat masih adanya siswa yang tidak lulus, walaupun jumlahnya sedikit. Ini menunjukkan masih rendahnya kinerja guru dalam memperhatikan prestasi para muridnya, serta pengawasan yang kurang dari pemimpinnya (kepala sekolah). Oleh karena itu, diharapkan para guru untuk memperbaiki kinerjanya agar pada tahun-tahun berikutnya dapat mengurangi tingkat angka ketidakkulusan para siswa.

Ketidakkulusan beberapa siswa akibat rendahnya nilai ujian nasional mereka, tentunya berdampak pula pada sedikitnya jumlah siswa yang dapat diterima di sekolah favorit atau Sekolah Negeri. Adapun jumlah siswa yang dapat diterima di Sekolah Negeri dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Data Jumlah Siswa SMPN 7 Metro Yang Dapat Diterima di Sekolah Negeri dari Tahun Ajaran 2006/2007 Hingga Tahun 2009/2010.

Tahun Kelulusan	Jumlah siswa yang Lulus UAN	Jumlah siswa yang diterima di SMA/SMK Negeri	Persentase
2006/2007	149	42	28,2 %
2007/2008	135	39	28,9 %
2008/2009	159	51	32,1 %
2009/2010	178	58	32,6 %

Sumber : SMP N 7 Metro, 2010

Pada Tabel 7 menunjukkan masih sedikitnya jumlah siswa SMP N 7 Metro yang dapat diterima di SMA/SMK Negeri yaitu jumlahnya tidak mencapai 50% dari jumlah siswanya. Misalnya pada tahun kelulusan 2006/2007 jumlah siswa yang lulus dalam mengikuti UAN sebanyak 149 orang dan yang dapat diterima di SMA/SMK Negeri hanya 42 orang atau sebesar 28,2 %. Hal ini perlu menjadi perhatian oleh pihak sekolah, mengingat masih sedikitnya jumlah siswa yang diterima di SMA/SMK Negeri. Oleh karena itu, diharapkan para guru untuk memperbaiki kinerjanya agar pada tahun-tahun berikutnya dapat meningkatkan jumlah siswa yang dapat diterima di SMA/SMK Negeri yang favorit.

Dilihat dari pentingnya disiplin kerja dalam membentuk perilaku bagi setiap guru dalam menjalankan tugas serta kewajibannya, terutama dalam hal-hal yang menyangkut faktor yang dapat meningkatkan kinerja, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Metro”**.

1.2 Permasalahan

Salah satu tujuan dari SMPN 7 Metro adalah menciptakan dan menghasilkan siswa-siswi yang berprestasi, baik akademik maupun non akademik, serta mempunyai kompetensi dalam bersaing dan tentunya berguna bagi nusa dan bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Masalah yang dihadapi SMPN 7 Metro adalah kedisiplinan guru yang masih rendah. Hal tersebut telah dikemukakan pada Tabel 3 yaitu rata-rata tingkat absensi guru yang masih tinggi yaitu mencapai 1,85%. Selain itu juga dapat dilihat pada Tabel 7, yaitu lulusan siswa SMP N 7 Metro tidak mencapai 50% yang bisa diterima di Sekolah Negeri (SMA/SMK), sehingga dapat dikatakan bahwa siswa SMP N 7 Metro kurang bisa bersaing dengan siswa-siswa dari SMP Negeri lainnya. Kondisi ini tentunya berdampak pada tercapainya tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa kinerja guru di SMPN 7 Metro belum terlaksana dengan baik.

Berdasarkan masalah serta uraian dalam latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:”**Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Metro**”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPN 7 Metro.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak sekolah tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 7 Metro.
2. Sebagai salah satu persyaratan dalam mencapai gelar kesarjanaan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.

1.4 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta. Dalam hal ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu, bertanggung jawab, berkualitas dan disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Berbagai faktor tersebut harus tertanam pada setiap diri individu sehingga pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Pencapaian tujuan tersebut juga tidak terlepas dari adanya tingkat kinerja, sehingga antara disiplin kerja dengan kinerja mempunyai pengaruh yang positif.

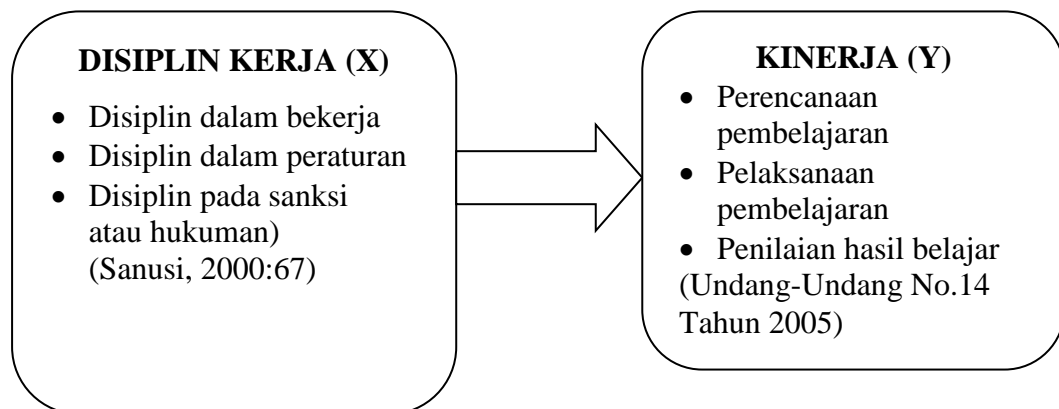
Menurut Sanusi (2000 : 67), Indikator disiplin kerja antara lain : Pertama, disiplin dalam bekerja yang meliputi disiplin jam kerja, bertanggung jawab, melaporkan hasil kerja, disiplin dalam menjalin kerjasama. Kedua, disiplin dalam peraturan yang meliputi disiplin masuk dan pulang, disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam melakukan prosedur kerja. Ketiga, disiplin pada sanksi atau hukuman yaitu kepatuhan dan menerima segala sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Sedangkan indikator kinerja guru menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, antara lain :

1. Perencanaan pembelajaran yang terdiri dari kelengkapan Silabus, SAP dan Media Pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran, yang terdiri dari sumber belajar, prosedur dan teknik penilaian, disiplin kerja guru (tingkat absensi), dan penggunaan media pembelajaran, kemampuan guru memotivasi para siswa di dalam kelas.
3. Penilaian hasil belajar, yang terdiri dari kelengkapan unsur penilaian (Tugas, Ulangan Harian, MID, UAS dan UAN), objektivitas dalam penilaian, dan nilai-nilai yang diraih para siswa pada saat ujian.

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat diilustrasikan ke dalam bagan berikut:

Gambar 1. Hubungan antar Variabel Penelitian



1.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah

“Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 7 Metro”.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 7
METRO**
(Skripsi)

Oleh

Nurul Puspita Dewi
0711011101



Fakultas Ekonomi
Universitas Lampung
Bandar Lampung
2011