

BAB II

LANDASAN TEOROTIS

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian Disiplin Guru

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Disiplin merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang di raih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia secara disiplin menjalankan hal tersebut terus menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting, semakin baik disiplin tenaga pendidik pada lembaga pendidikan, semakin tinggi kemungkinan hasil kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin tenaga pendidik, sulit bagi sebuah lembaga pendidikan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin berasal dari kata ‘*dicipline*’ yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, menurut *Atmodiwirjo* (2000) mendefinisikan “disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri erat hubungannya rasionalisme, sadar, tidak emosional, pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional”.

Menurut *Hasibuan, S.P Malayu* (2000;193) “ Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap dan tingkah laku seseorang untuk menaati, menghormati, menghargai, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya dan bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional dengan mempunyai disiplin yang tinggi seorang guru dimungkinkan untuk dapat menyelesaikan pembelajaran dengan lebih baik dan mampu meningkatkan prestasi siswanya.

2. Tujuan Disiplin Guru

Tujuan disiplin bagi guru di sekolah adalah untuk dapat meningkatkan kualitas, atau mutu pendidikan pada suatu sekolah. Karena dengan adanya suatu peraturan, tata tertib, norma-norma dan ketentuan-ketentuan yang harus ditekuni dan ditaati serta dilaksanakan oleh guru sekolah, maka sekolah tersebut akan lebih baik dan sempurna.

Tujuan utama disiplin secara umum menurut *Sastrohadiwiryono, Siswanto* (2001:292) adalah demi kelangsungan organisasi. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin pegawai antara lain.

- a. Dapat menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana serta prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut *Simamora, Henry* (2004:611) tujuan disiplin adalah :

- a. Untuk memastikan harus konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh.
- b. Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara para penyedia dan bawahannya. Jadi, secara khusus pembinaan disiplin dimaksud agar dapat mentaati dengan penuh kesadaran

dan tanggungjawab terhadap norma, peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin yang dimaksud untuk mendidik, para guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya agar tercapai situasi yang tenang dalam proses belajar mengajar.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan prosedur yang diharapkan untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan-peraturan atau prosedur, yang didalamnya terdapat bentuk-bentuk disiplin. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya :

Simamora, Henry (2004:610) yang mengemukakan bentuk-bentuk disiplin sebagai berikut:

- a. Disiplin manajerial (*managerial discipline*), dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
- b. Disiplin tim (*team discipline*), dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari satu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
- c. Disiplin diri (*self discipline*), dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

Menurut *Anwar Prabu* (2004:128), bentuk-bentuk disiplin kerja adalah:

- a. Disiplin perfective adalah suatu upaya untuk menggerakkan, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan
- b. Disiplin koretif adalah suatu upaya menggerakkan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Adapun menurut *Rivai, Veithzal* (2003:44), Disiplin dapat berbentuk:

- a. Disiplin retributif yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- b. Disiplin korektif yaitu berusaha membantu mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Prespektif hak-hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan yang disipliner.
- d. Prespektif utilitarian yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan bentuk-bentuk disiplin kerja pada dasarnya adalah sebagai usaha untuk berusaha membantu pendidik agar mereka tidak melakukan kesalahan sehingga tidak terkena sanksi kedisiplinan.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Guru

Di dalam dunia pendidikan disadari bahwa sekolah-sekolah masih perlu meningkatkan kedisiplinannya. Masih banyak ditemukan sekolah-sekolah yang belum berada pada tingkat disiplin yang baik, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi hasil belajar atau prestasi siswa yang kurang baik disiplin menjadi sarana pendidikan, karena dalam mendidik disiplin berperan mempengaruhi, mendorong, mengendalikan, mengubah, membina dan membentuk perilaku-perilaku tertentu sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan, diajarkan dan diteladankan. Oleh karena itu, sekolah perlu menempatkan disiplin ke dalam prioritas program pendidikan.

Menurut Soegeng, Prijodamito, ([https://www. slideshare.net mobile/Pearl bunda pegawai di kecamatan astanaanyar bandung](https://www.slideshare.net/mobile/Pearl%20bunda%20pegawai%20di%20kecamatan%20astanaanyar%20bandung)), faktor yang terikat didalam Disiplin Kerja adalah” adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, Sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk menaati dan memperteguh pedoman organisasi”.

Dari uraian itu bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk kesadaran serta kesediaan pekerja untuk menghargai dan patuh, serta taat pada peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekwensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan.

Disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

Purwanto Ngalim (2000:58) menyatakan bahwa faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi Disiplin Kerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Adanya tingkat kehidupan yang layak.
- b. Adanya perasaan terlindungi ketentraman bekerja.
- c. Adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan.
- d. Perlakuan adil dari atasan.
- e. Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dari jasa-jasa yang diperbuat.
- f. Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan menurut pendapat *Sahertian Piet A* (2003:145), mengemukakan pendapat “*willies*” tentang delapan hal yang diperlukan untuk pembinaan disiplin kerja bawahan, yaitu guru-guru adalah sebagai berikut:

- a. Rasa aman dan hidup layak.
- b. Rasa keikutsertaan.
- c. Perlakuan wajar yang jujur.
- d. Rasa mampu.
- e. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan.
- f. Kondisi kerja yang menyenangkan.
- g. Teladan pimpinan.
- h. Ketegasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tegaknya disiplin adalah kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan pasti keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, aturan pasti keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, pengawasan pemimpin, perhatian terhadap karyawan, kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, serta faktor dari dalam diri sendiri. Faktor tersebut sangat penting dilaksanakan oleh setiap lembaga pendidikan demi tercapainya kedisiplinan yang baik.

5. Pengertian Produktivitas Kerja Guru

Istilah produktivitas yang dirumuskan oleh national produktivitiy board (NPB) dalam mulyasa (2007:131) diartikan sebagai sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Produktivitas kerja guru merupakan salah satu tujuan dari administrasi pendidikan. Sumber manusia pendidikan diharapkan untuk melakukan kegiatannya dengan kemampuan yang optimal bukan sekedar memenuhi persyaratan minimum belaka. organisasi pendidikan mencoba untuk lebih produktif sehingga memiliki daya saing, mendapatkan profit, tumbuh dan tetap bertahan ditengah persaingan yang ketat.

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan.

Mengenai arti produktivitas kerja, *Muchdarsyah*, (2003:12), mengemukakan bahwa ; “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”.

Sinungan Muchdarsyah (2003:16) mengelompokan pengertian produktivitas menjadi tiga, yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio dari pada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan.
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan, hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, manajemen dan tenaga kerja.

Pada pendapat lain, *J. Ravianto* (2000:12) mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah ukuran perbandingan yang terdiri dari modal, material, peralatan atau teknologi, manajemen SDM, informasi dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa”

Dari beberapa pendapat tersebut dapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas sering kali diukur secara ekonomi dengan membandingkan input-output. Jika output yang dihasilkan lebih banyak dari sejumlah input atau input yang digunakan lebih sedikit dari output yang dihasilkan, maka produktivitas dikatakan meningkat. Dalam hal pengukuran produktivitas kerja guru sangatlah penting untuk memperhitungkan tingkat input output yang dihasilkan guru.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru sebagaimana yang dikemukakan oleh *Anoraga, Pandji* (2004:178) adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi
Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi, dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong bekerja lebih baik lagi.
- b. Pendidikan
Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata

merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

d. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, keterampilan dapat ditingkatkan melalui loyalitas kursus-kursus, dan lain-lain.

e. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang serasi, selaras dan seimbang antara pelaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

f. Gizi dan kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat hal itu akan mempengaruhi kesehatan, dengan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

g. Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan akan makin besar upah yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap untuk memicu prestasi sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

h. Lingkungan Kerja Dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya.

i. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

- j. Sarana Produksi
Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
- k. Jaminan Sosial
Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.
- l. Manajemen
Dengan adanya manajemen yang baik maka akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai.
- m. Kesempatan Berprestasi
Setiap orang akan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka akan meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut balai pengembangan produktivitas daerah sebagaimana, yang dikutip oleh *Sedarmayanti* (2001:71).

Ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

- a. Sikap kerja dan mulai bekerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditemukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan survive serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti rancangan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewirasewastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat banyak faktor yang berperan penting untuk

meningkatkan produktivitas kerja guru, sehingga apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka kemungkinan besar produktivitas kerja yang diinginkan oleh suatu organisasi dapat ditingkatkan.

7. Hubungan Disiplin dengan Produktivitas Kerja Guru

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas yang telah dipaparkan, terdapat sikap mental berupa disiplin yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dimana pengaruh tersebut menunjukkan sebab akibat, dalam arti bahwa dengan adanya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan pihak sekolah yang sesuai dengan aturan yang telah disepakati antara pimpinan sekolah (kepala sekolah) dengan stafnya (guru) yang masuk kedalam tataran manajemen sekolah, maka produktivitas yang dihasilkannya pun akan meningkat, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan oleh sekolah akan tercapai

Disiplin juga mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Hal ini diartikan bahwa untuk mencapai tingginya produktivitas kerja diperlukan adanya kedisiplinan dari manusia-manusia yang ada, ini adalah sikap disiplin dari pihak bawahan. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang

yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan / keputusan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu ketaatan seseorang terhadap peraturan dan tata tertib yang telah dibuat dan berlaku dalam suatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin yang diharapkan adalah sikap ketaatan dan keputusan seseorang yang tumbuh atas dasar suatu kesadaran dari dalam diri sendiri untuk selalu menaati segala peraturan dan tata tertib dimana ia mengabdikan dirinya dengan senang hati dan bukan karena adanya unsur paksaan dari berbagai pihak.

Secara konseptual pengertian disiplin kerja yaitu suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui peningkatan disiplin kerja diharapkan guru dapat bekerja dengan produktivitas yang tinggi, yang pada akhirnya akan mendukung tingginya prestasi kerjanya.

Dengan demikian, akhirnya dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pembinaan disiplin kerja disekolah kepada para tenaga pendidikan dan kependidikan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan pun semakin meningkat.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Peningkatan produktivitas kerja mejadi salah satu tujuan utama. Oleh karena itu, loyalitas sangat diharapkan. Hal tersebut terbukti dari hasil penelitian yang dilakukan Siti Juriah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi pada jurusan Pendidikan Ekonomi / Tata Niaga pada tahun 2013 dalam bentuk skripsi dengan judul “ Pengaruh Displin Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Bina Putera Nusantara Kota Tasikmalaya. Menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan hasil uji Rank Spearman didapat nilai sebesar 0,61 berada pada batas 0,41 0,61 0,70 artinya disiplin cukup mempengaruhi kinerja sebesar 37.03%. sedangkan sisanya 62,97% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis

Nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3,90 melalui signifikasi dengan taraf kepercayaan 3,95% dan 0,95% yaitu 1,71 maka t_{tabel} artinya H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesa yaitu “Terdapat hubungan yang signifikasi antara disiplin dengan kinerja “ telah teruji diterima.

Hasil penelitian lain yang relevan adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi kurniawan Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh kompetensi Profesional terhadap Produktivitas Guru DI SMK N 2 Klaten”

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dikemukakan bahwa SMKN 2 Klaten telah mampu meningkatkan produktivitas Kerja Guru secara Profesional,

Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, yaitu $Y = 10 + 0,68$ dan koefisien korelasi 0,65 yang menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional berperan yang cukup kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dan mempunyai hubungan yang positif. Selanjutnya dari hasil uji Determinasi dan Non Determinasi, diketahui bahwa Kompetensi Profesional terhadap produktivitas Guru adalah sebesar 41,75% sedangkan yang 58,3% lagi merupakan pengaruh faktor lain. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 4,09$ $t_{tabel} 2,02$. Ini berarti bahwa hasil penelitian menolak H_0 atau menerima H_a yang berarti bahwa kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas guru.

C. Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* (1992) (Sugiyono 2014:60) mengemukakan bahwa, “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

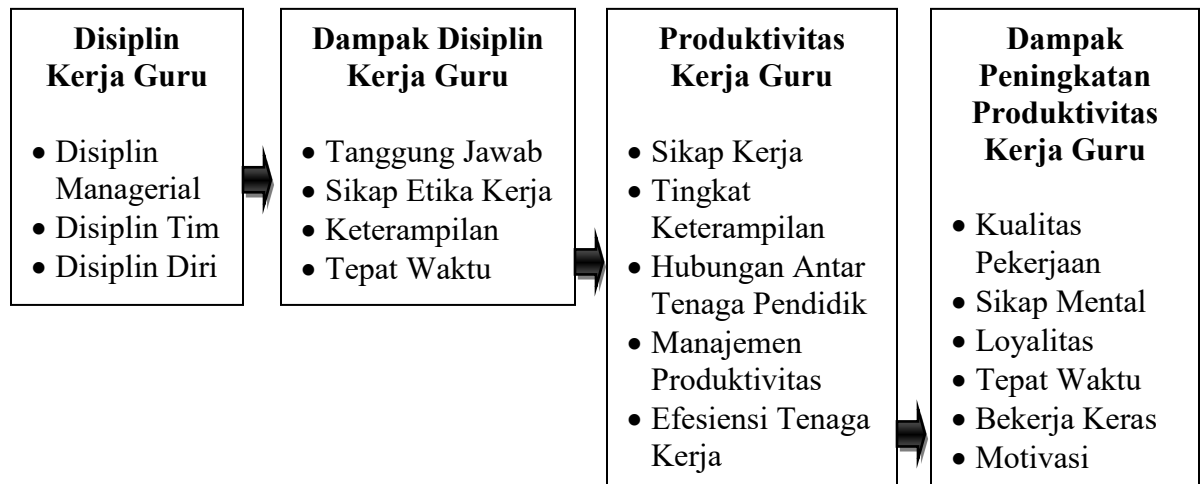
Produktivitas kerja guru mempunyai peranan penting dalam pendidikan, karena selain untuk kepentingan pendidikan yang bersangkutan untuk kepentingan anak didik, apabila pendidik bekerja secara produktif, efektif, dan efisien, sehingga prestasi anak didik akan memuaskan, maka tujuan pendidikan pun dapat tercapai. Produktivitas tenaga pendidikan sangatlah kompleks, selain kualitas kinerja dalam bidang pengajaran, berbagai usaha peningkatan kualitas akademik dan wawasan berfikir juga turut diperhatikan, karena itu produktivitas

tidak hanya dalam kaitan perbandingan input-output saja tetapi juga harus memperhatikan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil terbaik dan berbagai usaha dalam peningkatan kualitas akademik dan wawasan berfikir secara terus menerus.

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru terdapat sikap mental berupa disiplin yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dimana pengaruh tersebut menunjukkan sebab akibat, dalam arti bahwa dengan adanya disiplin kerja yang diterapkan oleh pihak sekolah sesuai dengan aturan yang telah disepakati antara pimpinan sekolah dengan stafnya yang masuk kedalam tataran manajemen sekolah, maka produktivitas yang dihasilkannya pun akan meningkat, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan akan tercapai.

Disiplin guru dan produktivitas kerja guru secara tidak langsung memiliki kaitan yang erat, karena dimana seorang tenaga pendidik memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka pihak sekolah yang bersangkutan akan mendapatkan keuntungan yang besar, jika produktivitasnya kurang optimal salah satunya disebabkan oleh kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebagai guru dengan demikian dengan adanya disiplin kerja guru yang ditetapkan pihak terkait kepada para tenaga pendidik dan kependidikan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan yang lebih baik, sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan pun semakin meningkat.

Adapun deskripsi dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 2.1. Proses Kerangka Pemikiran
“Pengaruh Disiplin Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Sma
Negeri I Cigalontang Kabupaten Tasikmalaya”

D. Hipotesa Penelitian

Untuk memiliki suatu arah pandangan terhadap penelitian yang penulis lakukan serta adanya tuntutan agar penelitian dijalankan, maka perlu dirumuskan hipotesis yang merupakan kebenaran sementara tentang hasil penelitian yang dilakukan untuk lebih lanjut diselidiki, diuji dan dibuktikan kebenarannya.

Hipotesis menurut *Arikunto, Suharsimi* (2002:64) “dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Menurut *sugiyono* (2014:63) “hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka penulis pada penelitian ini mencoba merumuskan hipotesa yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas yaitu sebagai berikut:

- Ho : Disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru
- Ha : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.