

## ANALISA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

**Lilis Karnita Soleha**

Universitas Teknologi Digital, [liliskarnita@digitechuniversity.ac.id](mailto:liliskarnita@digitechuniversity.ac.id)

**Moch Fadil Amrulloh**

Universitas Teknologi Digital, [moch10120812@digitechuniversity.sc.id](mailto:moch10120812@digitechuniversity.sc.id)

### Abstrak

**Tujuan** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja dan kinerja guru, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK IT Bustanul Arifin Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator taat terhadap aturan waktu, indikator taat terhadap peraturan, indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan indikator taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Sementara kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator perencanaan program kegiatan pembelajaran, indikator pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan indikator evaluasi atau penilaian pembelajaran.

**Jenis/Metode** Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen.

**Temuan** Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja guru secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran dan kinerja akademis siswa. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih terorganisir, fokus pada tujuan pembelajaran, dan mampu mengelola waktu dengan efisien. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja guru meliputi dukungan dari manajemen sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi intrinsik, dan komitmen terhadap profesi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah dan pemangku kepentingan lainnya untuk memperhatikan upaya-upaya yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru, seperti pelatihan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan pemberian insentif yang sesuai.

**Implikasi** Hasil pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMK IT Bustanul Arifin Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, termasuk dalam kategori (cukup baik) adanya karena masih ada guru yang belum memenuhi kedisiplinan dalam bekerja.

**Tipe Penelitian** Studi empiris

**Kata Kunci** : Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru

### I. Pendahuluan

SMK IT Bustanul Arifin yang bertempat di kp.sukamanah rt 01 rw 03 desa cicangkanggirang kecamatan sindangkerta kabupaten bandung barat SMK IT Bustanul Arifin ini didirikan pada tahun 2015 dan memiliki guru 14 dan memiliki murid sebanyak 198. Peneliti mengangkat judul ini dengan melakukan observasi terlebih dahulu dan menemukan permasalahan yang ada di lapangan. SMK IT Bustanul arifin ini memiliki sumber daya manusia yang unggul dan ini merupakan syarat utama dalam terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Karena besarnya sumber daya alam yang melimpah, serta modal sarana dan prasarana yang tersedia, membutuhkan tangan handal dari sumber daya manusia untuk mencapai target dan tujuan negara tersebut. Untuk mencetak sumber daya manusia yang handal, diperlukan adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Hal ini salah satunya dapat dilakukan melalui jenjang pendidikan di sekolah. SMK IT Bustanul Arifin ini sekolah yang memiliki komponen-komponen yang

berkaitan satu sama lainnya serta berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Komponen-komponen tersebut adalah kurikulum, bahan ajar, siswa sebagai peserta didik, guru sebagai tenaga pendidik, kepala sekolah, sarana dan prasarana, serta tenaga kependidikan lainnya. Untuk mewujudkan generasi yang handal, diperlukan suatu pendidikan yang dilakukan oleh tenaga profesional. Baik dari pihak sekolah, maupun guru serta sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pembelajaran sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya akan termotivasi untuk mengerjakan tugas sebaik-baiknya. Untuk menciptakan situasi yang kondusif, kepala sekolah memiliki kewenangan untuk mengawasi bawahannya agar guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan peserta didik pun dapat belajar dengan tenang. Di samping itu pula, pihak manajemen sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan guru-guru sebagai bawahannya. Serta adanya pengakuan dan penghargaan atas prestasi yang diraih oleh bawahannya. Karena guru juga memiliki keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerjanya.

Guru yang juga harus memberikan pengajaran yang efektif bagi murid-murid agar materi pelajaran yang diberikan mampu diterima dengan baik oleh para siswa. Oleh karena itu diperlukan juga kompetensi guru, disiplin kerja dan motivasi guru dalam mengajar untuk memberikan materi pelajaran kepada para siswa di sekolah, selain itu dengan semangat kerja yang ada pada guru, akan meningkatkan kinerja guru sehingga guru dapat menciptakan materi dan metode mengajar yang mampu diterima oleh siswa/i.

## **II. Kajian Teori**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturanaturan dan ketentuan kantor.

Farida dan Hartono (2016:41) "disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Afandi (2016:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan

terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan".

Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

### III. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitiannya lebih menekankan makna dari pada generalisasi. (Sugiyono, 2019). Sedangkan menurut Mantra yang dikutip pada buku Moleong (2007) dalam (Siyoto & Sodik, 2015) mengemukakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati.

Adapun jenis penelitian ini yaitu berupa deskriptif kualitatif, yang mana pada penelitian kualitatif jumlah responden (informan) lebih terarah pada tercapainya kualitas data yang dikehendaki. Selain itu, peneliti deskriptif ini lebih bersifat penghayatan dan pemahaman dalam menafsirkan makna-makna yang muncul dari proses tingkah laku yang diteliti oleh peneliti.

#### IV. Hasil Dan Pembahasan Hasil

Untuk Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran disiplin kerja dan kinerja guru, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK IT Bustanul Arifin Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sedangkan untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Periode penelitian dilakukan pada tahun 2024. Subjek dalam penelitian ini adalah SMK IT Bustanul Arifin Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat. Untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, maka dibuatkan tabel deskripsi profil responden. Deskripsi profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

##### Responded berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Guru
Laki laki	6
Perempuan	8
<b>Total</b>	14

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa 14 orang yang menjadi responded dalam penelitian ini, terlihat bahwa responded berjenis kelamin laki laki yaitu sebesar 6 sedangkan perempuan yaitu sebanyak 8 orang dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responded perempuan lebih dominan di bandingkan dengan laki laki.

##### Responded berdasarkan usia

Usia	Guru
25-30	12
31-40	2
Jumlah	14

Berdarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 14 orang yang menjadi responded dalam penelitian ini, terlihat bahwa responded paling banyak berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 12 orang sedangkan responded paling sedikit yaitu 31-40 sebanyak 2

##### Responded berdasarkan Pendidikan terakhir

Jenjang Pendidikan	Guru
Diploma	5
Strata 1	9
Strata 2	-
jumlah	14

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 14 orang yang menjadi responded dalam penelitian ini, terlihat bahwa responded paling banyak dengan status strata 1 yaitu sebanyak 9 orang dan responded paling sedikit dengan status diploma yaitu sebanyak 5 orang

### **Disiplin Preventif**

- a) Guru yang ada di SMK IT Bustnul Arifin sudah mempunyai rasa memiliki layaknya sekolah sendiri, artinya Guru di SMK IT Bustnul Arifin ini bertanggung jawab atas apa yang sudah menjadi kepemilikannya dan tugasnya.
- b) Guru di SMK IT Bustnul Arifin menerima penjelasan yang wajib di taati dan memenuhi standar ketentuan artinya Guru di SMK IT Bustanul arifin sudah mengetahui peraturan menjadi guru dan latar belakang apa saja yang ada di sekolah tersebut.
- c) Guru di SMK IT Bustnul Arifin mempunyai cara cara disiplin untuk peraturan yang sudah di tentukan. Artinya Guru Di SMK IT Bustanul arifin memiliki cara mentaati peraturan yang berlaku dengan cara mereka sendiri.

Dalam gambaran disiplin preventif ini guru yang berada di SMK IT Bustanul Arifin ini selalu menerima dorongan dari Kepala Sekolah agar mempunyai rasa memiliki terhadap sesuatu tugasnya, dan menerima penjelasan yang di jelaskan oleh Kepala Sekolah tentang kewajibannya, dan karena dorongan dari Kepala Sekolah guru harus disiplin dengan perturan yang belaku walaupun dengan cara masing masing.

### **Disiplin Korektif**

Ada empat tahap menurut sayles dan strauss dalam pemberian sanksi korektif:

- a) Peringatan secara lisan (oral warning)  
SMK IT Bustanul Arifin jika ada seorang guru melakukan pelanggaran dalam kedisiplan waktu, mengajar, dan jam pulang, mereka akan di peringatkan sanksi secara lisan jika sudah melakukan kesalahan 2x berturut turut Kepala Sekolah pasti mengambil sanksi dengan secara lisan dan memperingatinya
- b) Peringatan tulisan (written warning)  
SMK IT Busatnul Arifin tidak melakukan sanksi atau peringatan secara tulisan, hal ini dikarena Kepala Sekolah yang setiap hari hadir ke sekolah untuk melihat perkembangan dan kedisiplinan guru dan murid.
- c) Disiplin pemberhentian sementara (discipline layoff)  
Pada SMK IT Bustanul Arifin ini tidak melakukan sanksi seorang guru untuk melakukan pemberhentian sementara, hal ini di karenakan jika seorang guru yang sudah di peringatkan lebih dari 5x peringatan dan melakukan kesalahan yang sama akan di dikeluarkan secara permanen. d) Pemecatan (discharge)

Pemecatan yang dilakukan pada SMK IT Bustanul Arifin ini ketika seorang guru melakukan kesalah lebih dari 5x kesalahan dengan sering di peringatkan dan melakukan kesalahan yang sama maka guru tersebut akan di dikeluarkan atau di berhentikan secara terpaksa.

Dalam disiplin korektif di SMK IT Bustnul arifin ini yaitu tidak melakukan peringatan secara tulisan di karena kan seorang Kepala Sekolah selalu hadir dan selalu melakukan peringatan secara lisan, adapun di SMK IT Bustanul Arifin ini tidak memberikan peringatan sanksi secara pemberhentian

sementara di karenakan menurut Kepala Sekolah tersebut jika sudah melakukan kesalahan 5x dengan kesalahan yang sama itu sudah termasuk pelanggaran yang berat.

### **Disiplin Progresif**

Disiplin progresif di SMK IT Bustanul Arifin sudah di terapkan seperti ketika seorang guru melakukan pelanggaran pada peraturan yang sudah di tetapkan pihak sekolah atau pun Kepala Sekolah tidak mengambil sanksi yang berat seperti pemberhentian langsung kepada guru tersebut akan tetapi pihak sekolah melakukan peringatan kepada guru tersebut agar lebih disiplin dan memberikan semangat kepada guru tersebut dengan masukan masukan atau pembeciraan untuk tidak melakukan kesalahan yang sama agar tidak terulang kembali, dan bertujuan untuk mendidik dan tidak mematahkan semangat dan agar disiplin terhadap peraturan yang berlaku pada sekolah tersebut.

## **IV. Pembahasan**

### **Pembahasan Penelitian**

Menurut Hasibuan dalam khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja diantara nyaitu:

### **Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang berada di SMK IT Bustanul Arifin ini yaitu Menghasilkan lulusan yang mandiri, tanggung jawab, peduli terhadap lingkungan berwawasan pesantren dan siap kerja, dikarenakan disekolah ini bertujuan seperti diatas maka ketika seorang guru yang akan masuk kedalam lingkungan sekolah ini harus mempunyai sikap tanggung jawab peduli terhadap lingkungan berwawasan pondok pesantren atau pun menggenggam agama islam, karena selain bersekolah murid murid di SMK IT Bustnul Arifin ini diwajibkan untuk diam diri di lingkungan tersebut dengan cara diam diri di pondok pesantren yang telah di sediakan. Adapun sebagian guru yang berada di sekolah ini tidak memiliki latar belakang pernah mesantren akan tetapi dari pihak sekolah tidak mempermasalahkan asalkan bisa menyesuaikan diri dan mentaati peratuan serta mengetahui tujuan yang ingin di capai di SMK IT Bustanul Arifin.

Kemampuan guru di SMK IT Bustanul Arifin ini tentunya berbeda-beda seperti seorang guru tertentu yang tidak punya latar belakang kepesantrenan tentunya harus mampu bagaimana dirinya bisa mengikuti peraturan yang ada dan berbasis kepesantrenan dan di SMK IT Bustnul Arifin ini belum 100% guru bisa mengejar kemampuan yang berlaku hingga saat ini. Dan ada dari sebagian guru yang sudah menjadi contoh untuk guru yang lain yaitu guru tersebut tidak mempunyai latar belakang kepesantrenan tetapi dengan cara nya guru tersebut menyesuaikan diri dan sambal menambah ilmu tentang keagamaannya maka guru tersebut bisa menyesuaikan dan mengikuti peraturan yang ada di SMK It Bustanul Arifin ini.

### **Teladan Pemimpin**

Teladan pemimpin yang berada pada SMK IT Bustanul Arifin ini sudah terlaksanakan dengan baik karena Kepala Sekolah selalu memantau dan memperhatikan guru yang akan mengajar pada waktu jam pelajaran dan Kepala Sekolah selalu hadir pada jam sekolah terkecuali ada acara tertentu yang dapat berhalangan hadir.

## Balas Jasa

Balas jasa yang di berikan hanya kepada guru yang lebih disiplin dan tepat waktu mengajar sampai selesai jadwal pengajarannya begitupun juga sekaligus mentaati peraturan, adapun balas jasa yang di berikan seperti ada guru di SMK IT Bustanul Arifin dia memiliki rasa tanggung jawab dan rasa memiliki kepada sekolah dan lingkungan sekolah, pihak sekolah atau Kepala Sekolah memberikan fasilitas lebih seperti tempat tinggal pada lingkungan tersebut yang bisa di akses 24jam dan memberikan kendaraan pada guru yang berprestasi, bertanggung jawab dan mentaati peraturan jika guru tersebut rumahnya amat jauh dan tidak ingin tinggal di lingkungan sekolah maka Kepala Sekolah akan memberikan transfortasi untuk guru tersebut. Adapun dengan guru yang berprestasi lain nya di berikan balas jasa dengan ditambahkan uang gaji nya, jadi ketika Kepala Sekolah menawarkan balas jasa kepada guru yang berprestasi tersebut lalu guru tersebut tinggal menerima maka Kepala Sekolah menanyakan hal apa yang di butuh kan oleh guru tersebut, maka sebagai gantinya Kepala Sekolah memberikan sesuatu yang di butuhkan oleh guru tersebut sebagai memberikannya balas jasa karna sudah bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berada pada sekolah di SMK IT Bustanul Arifin ini.

Menurut peneliti dalam balas jasa ini sudah 100% di jalankan walaupun pihak sekolah tidak langsung memberikan apa yang guru tersebut butuhkan karna keterbatasan yang ada.

## Keadilan

Kepala Sekolah dan guru yang berada di SMK IT Bustanul Arifin ketika peneliti menanyakan beberapa pertanyaan tentang keadilan Kepala Sekolah kepada guru yang mengajar di sekolah tersebut menjawab bahwa atasan yang berada di sekolah ini profesional karena kepala sekolah yang tidak pernah membeda bedakan guru satu dengan guru yang lainnya dan peneliti menanyakan hal bagaimana keadilan yang di lakukan kepada Kepala Sekolah dan beliau menjawab setiap guru itu punya karakter dan kemampuan masing masing yang berbeda ketika ada guru Kepala Sekolah mempelajari karakter dan kemampuan guru satu persatu jika ada kesalahan yang di buat maka bagaimana cara nya agar guru tersebut di beri peringatan tanpa menurunkan rasa semangat dan tidak merasa dirinya di beda bedakan dengan guru lain.

Menurut peneliti dalam hal ini seorang atasan yang sudah melaksanakan keadilan dengan profesional karena seorang atasan tidak langsung mengambil tindakan sesuka hatinya dan selalu mencoba mempertahankan semangat dan memberikan motivasi kepada guru yang melanggar peraturan dan memberikan penghargaan kepada guru yang menjaga kedisiplinan setiap bulannya.

## Pengawasan

Kehadiran Kepala Sekolah di SMK IT Bustanul ini setiap hari beliau hadir ke sekolah terkecuali ada hal yang berhalangan untuk hadir, peneliti menanyakan kepada Kepala Sekolah apa yang membuat bapak selalu hadir? dan beliau menjawab ada tanggung jawab tugas menjadi kepala sekolah, silaturahmi tidak terputus, dan mengawasi guru guru ketika mengajar, mentaati peraturan, disiplin dalam hal yang sudah menjadi kewajibannya, jika Kepala Sekolah sudah menjalankan kewajiban dan tugas nya maka guru guru yang ada pasti mengikuti dan menjalankan kewajibannya sebagai guru, sebab jika Kepala Sekolah tidak bertanggung jawab atas kewajibannya maka guru pun akan sama dan yang menjadi korban nya adalah murid, begitu jawaban dari Kepala Sekolah tersebut.

Maka tentang pengawasan yang berada pada SMK IT Bustanul Arifin ini sudah optimal Kepala Sekolah yang selalu mengawasi guru yang ada, untuk mengetahui guru yang disiplin dan tidak disiplin atas kewajibannya.

### Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang di berikan pada guru guru SMK IT Bustanul Arifin ini untuk menjadi peringatan agar guru lebih disiplin Kepala Sekolah tidak mengambil sanksi yang berat seperti pemberhentian langsung kepada guru tersebut akan tetapi pihak sekolah melakukan peringatan kepada guru tersebut agar lebih disiplin dan memberikan semangat kepada guru tersebut dengan masukan masukan atau pembicaraan untuk tidak melakukan kesalahan yang sama agar tidak terulang kembali, dan bertujuan untuk mendidik dan tidak mematahkan semangat dan agar disiplin terhadap peraturan yang berlaku pada sekolah tersebut, jika sudah melakukan kesalahan 5x dengan kesalahan yang sama itu sudah termasuk pelanggaran yang berat.

### Ketegasan

Ketegasan Kepala Sekolah pada guru guru di SMK IT Bustanul Arifin sudah terbilang cukup karena ketegasan yang di lakukan oleh Kepala Sekolah ini sangat berpengaruh pada kedisiplinan guru, dan berani menegur atau memberi peringatan kepada guru yang melakukan kesalahan, serta berani mengambil pemberhentian guru jika sudah melakukan kesalahan yang fatal.

### Kemanusiaan

Hubungan antara sesama guru lebih di lakukan oleh Kepala Sekolah dengan cara sering melakukan evaluasi atau rapat dan sesi memberikan masukan serta pendapat satu sama lain, dan sering melakukan makan bersama agar hubungan guru satu dengan yang lainnya baik begitupun Kepala Sekolah dengan guru.

### V. Penutup

Observasi yang dilakukan terhadap disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru peneliti melakukan perizinan terlebih dahulu kepada pihak sekolah SMK IT Bustanul Arifin untuk menemukan suatu fenomena atau masalah yang ada di lingkungan tersebut, dan dengan lamanya sekitar 7 hari peneliti mengangkat judul tersebut karna sudah menemukan suatu masalah yang berada di SMK IT Bustanul Arifin Desa Cicangkanggirang Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat.

Sebagai penutup penulis mengucapkan terimakasih banyak atas saudara dan saudari yang telah memberikan semangat dan tidak lupa terimakasih juga kepada seluruh Dosen Universitas Teknologi Digital Bandung semoga tuhan melindungi kita semua.

### Daftar Pustaka

- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2018). *Kinerja Guru Profesional Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Darmadi. (2018). *Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru*. Bogor: Guepedia.
- Dessler, Garry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Nugraheni, Aninditya Sri dan Ratna Rahmayanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 1, Nomor 2, November 2016 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ruswati, Tri dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD. *Jurnal Prakarsa Paedagogia Vol. 5 No. 1, Juni 2022 Hal. 34-43. ISSN 2620-9780*. Universitas PGRI Semarang

- Sukma, Odi dan Dian Hidayati. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SDN 2 Bencah Kabupaten Bangka Selatan. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 27 Issue 2, Oktober 2020 Hal 258-265*. Universitas Ahmad Dachlan.
- Utari, Kania Teja dan Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 238-245*. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia