



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja guru adalah daya hasil kerja guru yang berupa kemampuan dan keterampilan di dalam menghasilkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai dengan standar yang ditetapkan baik dalam skala sekolah maupun nasional. Produktivitas kerja guru adalah wujud nyata dari pelaksanaan tugas-tugas pokok yang memiliki oleh guru berhubungan dengan profesiinya.

Peters dalam Nana Sudjana mengemukakan ada tiga tugas pokok guru, yaitu sebagai berikut:⁹

- a) Guru sebagai pengajar.
- b) Guru sebagai pembimbing.
- c) Guru sebagai administrator kelas.

Ketiga tugas guru tersebut merupakan tugas pokok profesi guru. Guru sebagai pengajar lebih menekankan kepada tugas dalam merencanakan dan melaksanakan pengajaran. Dalam tugas ini guru dituntut memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, disamping menguasai ilmu atau bahan yang akan diajarkannya. Guru sebagai pembimbing memberi tekanan kepada

⁹Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo Offest, 2011), hlm. 13

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas, memberikan bantuan kepada siswa dalam pemecahan masalah yang dihadapinya. Tugas ini merupakan aspek mendidik, sebab tidak hanya berkenaan dengan penyampaian ilmu pengetahuan tetapi juga menyangkut pengembangan kepribadian dan pembentukan nilai-nilai para siswa. Sedangkan tugas guru sebagai administrator kelas pada hakikatnya merupakan jalinan antara ketatalaksanaan bidang pengajaran dan ketatalaksanaan pada umumnya. Namun demikian, ketatalaksanaan bidang pengajaran lebih menonjol dan lebih diutamakan bagi profesi guru.

Amstrong dalam Nana Sudjana, membagi tugas dan tanggung jawab guru menjadi lima kategori, yaitu:

1. Tanggung jawab dalam pengajaran.
2. Tanggung jawab dalam memberikan bimbingan.
3. Tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum.
4. Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi.
5. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat.

Tanggung jawab dalam mengembangkan kurikulum mengandung arti bahwa guru dituntut untuk selalu mencari gagasan baru, penyempurnaan praktek pengajaran. Misalnya ia tidak puas dengan cara mengajar selama ini dilakukan, kemudian ia mencoba metode mengajar lainnya. Ia mencoba mencari jalan keluar bagaimana usaha mengatasi kekurangan alat peraga dan buku pelajaran yang diperlukan oleh siswa. Guru harus berusaha untuk mempertahankan apa yang diperlukan oleh siswa. Guru harus berusaha untuk

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempertahankan apa yang sudah ada serta mengadakan penyempurnakan praktek pengajaran agar hasil belajar yang diperoleh siswa dapat ditingkatkan. Tanggung jawab dalam mengembangkan profesi pada dasarnya ialah tuntutan dan panggilan untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru harus sadar bahwa tugas dan tanggung jawabnya tidak bisa dilakukan orang lain, kecuali oleh dirinya. Guru di tuntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas profesinya. Tanggung jawab dalam membina hubungan dengan masyarakat berarti guru harus dapat berperan menempatkan sekolah sebagai bagian integral dari masyarakat serta sekolah sebagai pembaharu masyarakat. Pendidikan bukan hanya tanggung jawab guru atau pemerintah saja, tapi juga tanggung jawab masyarakat. Untuk itu guru dituntut dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam meningkatkan pendidikan dan pengajaran di sekolah.¹⁰

Secara konseptual, produktivitas menurut Blecher dalam Wibowo adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan

¹⁰ *Ibid*, hlm. 15



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.¹¹

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan peran, serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja ini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.¹² Sedangkan menurut Ravianto dalam Akbarizan mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.¹³

Aroef dalam Wahyudi mengemukakan sebagai berikut: “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Hal yang sama dikemukakan oleh Sinungun, produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas menurut kedua pendapat tersebut berorientasi pada sikap mental, motivasi kerja yang diaktualisasi pada kinerja individu.”¹⁴

Nation Productivity Board (NPB) Singapore dalam Mulyasa merumuskan produktivitas sebagai sikap mental (*attitude of mind*)

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm.109

¹² Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 102

¹³ Akbarizan, *Potensi Akademis (Presentasi Ilmiah Dosen-Pegawai Nasional dan Internasional)*, (Pekanbaru: SUSKA PRESS, 2009), hlm. 162

¹⁴ Wahyudi, *Op.Cit*, hlm. 80

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Perwujudan sikap mental tampak dalam berbagai kegiatan, antara lain sebagai berikut :

- a) Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) disiplinan, 4) upaya pribadi, 5) keturunan kerja.
- b) Yang berkaitan dalam pekerjaan, dapat dilakukan melalui: 1) manajemen dan cara kerja yang baik, 2) penghematan biaya, 3) ketepatan waktu, 4) sistem dan teknologi yang lebih canggih.¹⁵

Keberhasilan suatu institut atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia (pegawai atau tenaga kerja), sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuan (kualitas), maka organisasi tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia atau guru diukur dari kinerja karyawan (performance) atau produktivitasnya.

Guru harus bertindak konsisten sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai efisiensi dan produktivitas. Dan jika guru terus menjaga konsistensi tindakan, dia akan mencapai produktivitas.¹⁶

¹⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 131

¹⁶ Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 148

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Karakteristik Individu yang Produktif

- 1) Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik lagi.
- 2) Selalu memberi saran-saran untuk perbaikan secara sukarela.
- 3) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- 4) Selalu melakukan perencanaan dan penyertaan jadwal waktu.
- 5) Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
- 6) Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik sebagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik.
- 7) Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam.
- 8) Memahami pekerjaan orang lain yang lebih baik.
- 9) Mau mendengar ide-ide orang lain yang lebih baik.
- 10) Hubungan antarpribadi dengan semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik.
- 11) Sangat menyadari dan memperhatikan masalah pemborosan dan biaya-biaya.
- 12) Mempunyai tingkat kehadiran yang baik (tidak banyak absen dalam pekerjaannya).
- 13) Sering kali melampaui standar yang telah ditetapkan.
- 14) Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat.
- 15) Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.¹⁷

¹⁷ M. N. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu*, (Bogor: Ghalia,2010), hml. 284

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Orang yang produktif sudah dapat dipastikan adalah orang yang mempunyai kinerja yang sangat bagus. Dilihat dari tingkat kehadirannya yang bagus. Penyebab penurunan produktivitas kerja guru mempengaruhi produktivitas adalah intern organisasi dan dipengaruhi oleh pekerja itu sendiri.

3. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu antara lain:

- a) Sikap mental yang berupa motivasi, disiplin dan etika kerja senatiasa harus dipantau, dijaga dan ditingkatkan.
- b) Pengetahuan yang harus selalu dikembangkan, sehingga memiliki wawasan yang luas dan memiliki penghayatan akan pentingnya produktivitas.
- c) Pengembangan manajemen-manajemen yang mendorong produktivitas adalah penerapan manajemen partisipatif mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi yang dilakukan bersama-sama, sehingga masing-masing merasa memiliki dan bertanggung jawab.¹⁸

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Adapun upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas menurut Siagian adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan Secara Terus Menerus.

Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai

¹⁸ Mukhtar dan Iskandar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Gaung Persada Pers, 2009), hlm. 163

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

2) Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan.

Mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal, tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

3) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisifatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.¹⁹

Pada dasarnya guru yang produktif memiliki kemampuan kerja yang nyaman, menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan dan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Untuk menunjang peningkatan produktivitas kerja para guru, maka sekolah perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

¹⁹ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, hlm. 105

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan mempertanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Menggalakkan konsep produktivitas dan kualitas sehingga budaya pasif yang menggejala pada guru sedikit demi sedikit atau bahkan sama sekali dapat dihilangkan.
- b. Menyediakan fasilitas-fasilitas untuk kegiatan produktif dan kreatif yang lebih banyak dan mudah dicapai sehingga guru yang mempunyai sikap malas, pasif, dan loyo dapat diarahkan dengan intensif yang pada gilirannya akan membuat mereka mengarah pada kerja yang produktif dan kreatif.
- c. Menumbuhkan sikap positif terhadap tantangan-tantangan dan tidak pernah merasa puas dengan hasil yang dicapai.
- d. Mengubah sikap atau perilaku guru yang berorientasi pada status atau jabatan menjadi guru yang aktif dan kreatif.
- e. Menumbuhkan sikap guru yang ideal, yakni memiliki sikap yang baik, seperti ulet, teguh, tak kenal menyerah, tangguh, objektif, tegas, mandiri, dan lebih mengutamakan prestasi dan prestise.
- f. Meningkatkan disiplin para guru yang kuat karena dengan disiplin, segala kegiatan dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar, tertib, dan teratur.²⁰

B. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Kata disiplin berasal dari bahasa Inggris, *disciple* memiliki arti pengikut, pengikut, atau murid. Sementara dalam bahasa Latin, *disciplina*

²⁰ A.Tabrani Rusyan,*Op.Cit*, hlm. 62

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berarti latihan atau pendidikan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah.²¹

Menurut Sulistriyani disiplin adalah: “ Tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, adanya kepatuhan para pengikut, dan adanya sanksi bagi pelanggar.”²²

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.²³

Dari pengertian disiplin menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu peraturan-peraturan yang dibuat bersama dalam satu lembaga atau organisasi yang telah disepakati bersama daloam satu lembaga atau organisasi yang telah disepakati bersama dan dijalani dengan rasa senang hati dan tanpa ada paksaan sekalipun, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan kedisiplin yang baik, maka organisasi sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

²¹ Barnawi dan Mohammad Arifin, Kinerja Guru Profesional, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hal. 110

²² *Ibid*, hal.111

²³ Indah Puji Hartatik, *Op.Cit*, hal. 184

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini, kedisiplinan terbagi atas dua bagian, yaitu dalam arti sempit dan arti luas. Dalam arti sempit kedisiplinan adalah bilamana karyawan jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.²⁴

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan.
3. Adanya ketataan.²⁵

Dari ciri-ciri polah tingkah laku pribadi disiplin, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

Tujuan disiplin menurut Arikunto dalam Tutik yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas

²⁴ T.Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: Aswaja Pressindo, 2013), hlm. 108

²⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm.145

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena kebutuhannya terpenuhi. Tercapainya tujuan pendidikan disekolah-sekolah terletak pada pundak guru sebagai pelaksana proses pembelajaran disekolah. Efektif dan efisiennya proses pembelajaran tergantung pada tingkat kedisiplinan guru. Keberhasilan pengajar disekolah merupakan tujuan semua guru. Prestasi siswa tidak dapat diraih apabila siswa tidak menguasai materi maka guru berhasil dalam proses pembelajaran. Karena disiplin yang tinggi adalah salah satu kuncinya.²⁶

Kedisiplinan yang tinggi maka pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru kearah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini tidak hanya berpengaruh pada diri pribadi guru itu sendiri dan tugasnya, tetapi akan berimbang pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Dalam hal ini Singodimedjo menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin guru. Ketujuh faktor yang dimaksud ialah: (1) besar kecilnya kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan, (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat jadi pegangan, (4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan

²⁶ Tutik Rachmawati, daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*, yogyakarta: gaya Media

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepada guru, (7) diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.²⁷

a) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.

b) Ada tidaknya Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan sekolah, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c) Ada tidaknya Aturan yang Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam lingkungan sekolah, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan.

Bila ada seorang guru yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua guru

²⁷ Edy Sutrisno, Op.Cit, hlm. 89-91

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh sekolah perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Ada tidaknya Perhatian Kepada Guru.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada guru akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dengan artian jarak batin, pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para guru, sehingga akan berpengaruh besar kepada kompetensi atau prestasi kerja guru.

g) diciptakan Kebiasaan-kebiasaan Mendukung Tegaknya Disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu saling menghormati bila bertemu di lingkungan sekolah, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan guru dalam pertemuan-pertemuan.²⁸

3. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Ciri-ciri pendisiplinan yang efektif, sebagai berikut:

1) Pegawai tahu adanya “aturan main” dan memahaminya dengan baik.

²⁸ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hal. 89-92

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Supervisor menerapkan pendekatan pemecahan masalah dalam pendisiplinan, bukan pendekatan yang menghukum.
- 3) Tindakan pendisiplinan dilakukan sesegera mungkin.
- 4) Tindakan pendisiplinan tidak memihak dan konsisten.
- 5) Adanya tindak lanjut.²⁹

4. Indikator Kedisiplinan

Disiplin kerja mempunyai beberapa aspek yang dapat terlihat dari perilaku guru yang dapat diamati. Aspek-aspek tersebut yaitu:

- a. Sikap mental atau attitude, yang merupakan sikap taat dan tata tertib sebagai hasil atau pengembangan pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem atau perilaku, norma kriteria dan standar yang sedemikian rupa sehingga memiliki pemahaman yang mendalam atau kesadaran akan aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
- c. Sikap kelakuan yang menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan atau sekolah. Tanpa disiplin yang baik, sulit untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, indikator kedisiplinan guru menurut Tu'u adalah:

- a. Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai, dan hukum yang berlaku.

²⁹ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2003, hal.397

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ketaatan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya.
- c. Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
- d. Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku untuk mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
- e. Peraturan-peraturan sebagai pedoman dan ukuran perilaku.³⁰

5. Jenis-jenis Pendisiplinan

Terdapat beberapa jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1) Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para guru untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif.

2) Pendisiplinan Korektif

Pendisiplinan korektif yaitu Jika ada guru yang melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal

³⁰ Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), ha. 33



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi tergantung pada bobot pelanggaran yang terjadi.

3) Pendisiplinan Progresif

Pendisiplinan progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil tindakan dan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, seperti terguran secara lisan, teguran secara tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan, diturunkan pangkatnya (demosi) dan akhirnya dipecat.³¹

6. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan

Pelaksanaan sanksi pelanggaran disiplin kerja:

- a) Pemberian peringatan, tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.
- b) Pemberian sanksi harus segera, tujuannya yaitu agar guru yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku.
- c) Pemberian sanksi harus konsisten, tujuannya agar guru sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku.
- d) Pemberian sanksi harus impersonal, tujuannya agar guru menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua guru dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.³²

³¹ Sondang P. Siagian, *Op.Cit*, hal. 305-306

³² Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, hal. 131-132



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.³³

Menurut Manajer dalam Anoraga, salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para guru untuk tetap meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja guru. Apabila disiplin kerja terlaksana secara baik dan benar, maka produktivitas kerja yang dihasilkan guru juga akan lebih baik.

Jadi, kedisiplin guru memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja guru. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap guru, karena menyangkut tanggung jawab moral guru pada tugas kewajibannya. Seperti tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang guru untuk berdisiplin dalam bekerja. Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas, maka disiplin mempunyai peran penting dalam membentuk pola

³³ *Ibid*, hlm. 102

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dan etos kerja produktif.³⁴ Jadi guru yang disiplin dalam bekerja maka etos kerjanya juga akan produktif.

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri guru bukan paksaan, tetapi harus didasarkan atas kesadaran diri dalam diri guru. Menurut Tohardi, ketidakdisiplinan individu atau guru dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.³⁵

Menurut Gilmore dalam pupuh memberikan pengertian disiplin sebagai “*to be having the quality or power of producing bringing forth oe able bring forth (especially) in abundance, creative, generati....fielding or furnishing result (or) benefit*. Ia menghubungkan produktivitas dengan disiplin. Orang yang disiplin cenderung produktif. Produktif adalah sesuatu yang memiliki kualitas dan kekuatan berproduksi, yang membawa hasil atau keuntungan yang kreatif dan generatif. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin guru, maka akan semakin tinggi prestasi kerja guru yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.³⁶

Orang yang produktif adalah orang yang taat asas dan mempunyai sikap berdisiplin tinggi secara meyakinkan. Guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tataran institusional dan eksperiensial, sehingga upaya peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari aspek “guru” dan tenaga kependidikan lainnya yang menyangkut kualitas

³⁴ Drs. Muchdarsyah Sinungan. *Op.Cit*, hlm.145

³⁵ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 95

³⁶ Pupuh Fathurrohman, *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 97

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keprofesionalannya maupun kesejahteraan dalam satu manajemen pendidikan yang profesional.³⁷

Sedangkan peran guru disekolah adalah sebagai perancang pengajaran, penilai hasil pembelajaran, pengarah pembelajaran, dan sebagai pembimbing siswa.³⁸ Guru yang baik dan efektif adalah guru yang dapat memainkan semua peranan itu secara baik dan utuh.

D. Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan konsep yang digunakan untuk memberikan batasan-batasan terhadap kerangka teoritis, hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahan pahaman dalam memahami tulisan ini. Penelitian ini berkenan dengan Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Adapun indikator yang harus dicapai adalah:

1. Indikator Kedisiplinan:
 - a. Datang dan masuk ke kelas tepat waktu.
 - b. Melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik sesuai dengan prosedur standar yang ditetapkan sekolah.
 - c. Tidak melanggar peraturan dan tata tertib serta larangan yang berlaku di sekolah.
 - d. Melaksanakan pelaksanaan tugas (kegiatan) disekolah.
2. Indikator Produktivitas Kerja:
 - a. Membuat RPP.

³⁷ Mukhtar dan Iskandar, *Op. Cit*, hlm. 166

³⁸ Muhammad Surya, *Psikologi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 192

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menggunakan RPP saat mengajar.
- c. Melaksanakan tugas mengajar sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
- d. Membuat kisi-kisi soal ujian.
- e. Menguasai materi pelajaran dan siswa.
- f. Mampu menjelaskan materi pelajaran.
- g. Mampu menggunakan media pembelajaran.
- h. Mampu menyikapi persoalan siswa.
- i. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan.
- j. Sikap kreatif guru.
- k. Memiliki semangat kerja yang profesional.

E. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah yang digunakan sebagai perbandingan yang menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar-benar belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh:

1. Sukamto, Fakultas Tarbiyah dan keguruan Jurusan KI dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 21 Kota Pekanbaru. Ada hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi kerja guru di SMP Negeri 21 Pekanbaru mempunyai korelasi positif yang signifikan. Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup tinggi yaitu 0,649. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,421 kontribusi tingkat disiplin kerja guru terhadap prestasi kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru adalah sebesar 42,1%, sedangkan selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini disiplin kerja guru SMP Negeri 21 Pekanbaru cukup baik sehingga semakin tinggi prestasi kerjanya yang diperoleh guru di SMP Negeri 21 Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja guru di SMP Negeri 21 Pekanbaru cukup baik, terlihat dari skor data mencapai 69,05 hal ini juga sebagai dampak dari hubungan disiplin kerja guru dengan prestasi kerja guru.

2. Israwati, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan KI dengan judul Disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Israwati menyatakan bahwa disiplin kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten Kampar tergolong “sedang” dengan persentase 50,19% atau berada antara persentase 40%-55%.
3. Syahidil, fakultas Psikologi UIN SUSKA RIAU Jurusan Psikologi meneliti dengan judul hubungan antara kepuasan kerja kerja dengan produktivitas kerja guru pada SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar. Untuk reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan teknik alpha, untuk variabel kepuasan kerja diperoleh validitas sebesar 0,3240-0,6845 dengan reliabilitas 0,8884, sedangkan untuk variabel produktivitas kerja guru diperoleh validitas yang berkisar antara 0,3078-0,6407, dengan reabilitas 0,9067. Berdasarkan hasil analisis data maka diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,790 pada taraf signifikansi 0,000.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

F. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Dalam penelitian ini penulis berasumsi bahwa adanya pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

- a. Adanya guru yang belum disiplin.
- b. Adanya pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

2. Berdasarkan asumsi yang penulis kemukakan diatas maka penulis berhipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan guru terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Pekanbaru.

Berdasarkan hipotesis yang dibuat, maka penelitian ini terdapat dua variabel. Pertama Kedisiplinan dengan simbol X, dalam hal ini sebagai variabel dependen atau variabel pengaruh yang disebut juga variabel bebas. Kedua Produktivitas kerja guru dengan simbol Y, dalam hal ini sebagai variabel independent atau variabel terpengaruh yang disebut juga variabel terikat.