

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari

Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
e-Mail: anin.suka@gmail.com

Abstract

The research was quantitative research associative. Associative research is research that aims to determine the relationship of two or more variables. There are two variables in this study, the independent variable is the discipline of work and the dependent variable is the performance of teachers. The population in this study are all teachers and MI MI Al Islam Al Ihsan Medari which amounted to 26 teachers. The method used is direct questionnaire method, where a list of questions given directly and specifically to the teacher. The result of this reasearch that work discipline is very positive and significant impact on teacher performance in MI Al Ihsan Medari. Seen from the t -value (variable X - Y ($7.450 > 2.262$)). Of the value of R Square looks massive contribution of 0.686 or 68.9% variable teacher performance can be explained by the variable work discipline, while the rest ($100\% - 68.9\% = 31.1\%$) influenced by other factors not examined.

Keywords: Effect, Disipin, Performance, Teacher

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variable atau lebih. Terdapat 2 variabel di dalam penelitian ini yaitu variable bebas adalah disiplin kerja dan variable terikat adalah kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MI Al Islam dan MI Al Ihsan Medari yang berjumlah 26 guru. Metode yang digunakan adalah metode angket yang bersifat langsung, dimana daftar pertanyaan diberikan secara langsung dan khusus kepada guru. Yaitu untuk mendapatkan data yang valid mengenai disiplin kerja dan kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, terlihat dari nilai t_{hitung} (Variabel X - Y ($7,450 > 2,262$)). Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 31,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pengaruh, Disipin, Kinerja, Guru

Pendahuluan

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati (Mulyasa, 2009: 191). Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan (Tulus, 2004: 31). Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

Pendidikan bukanlah merupakan suatu upaya yang sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan, setiap saat pendidikan selalu menjadi fokus perhatian dan bahkan tidak jarang menjadi sasaran ketidakpuasan. Karena pendidikan menyangkut kepentingan semua orang, bukan hanya menyangkut investasi, kondisi dan suasana kehidupan saat ini. Itulah sebabnya pendidikan senantiasa memerlukan upaya perbaikan dan tuntutan kehidupan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Menurut (Marihhot Manullang, 2005: 166) "Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja". Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan (Hadari Nawawi, 2005: 354).

Selain harus menjalankan tugas kedinasannya, guru hendaknya mempunyai citra yang baik di masyarakat, menjadi panutan dan teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya. Bahkan cara berpakaian, berbicara dan bergaulpun sering menjadi perhatian masyarakat luas. Tampaknya masyarakat menempatkan guru sebagai orang yang dapat dipercaya di masyarakat, sehingga memberikan istilah "digugu lan ditiru" serta meyakini ajaran Ki Hajar Dewantara, yaitu: di depan menjadi suri tauladan, di tengah-tengah

member semangat membangun dan di belakang memberikan dorongan, yang terkenal dengan istilah: “ing ngarsa sung tuladha ing madya mangun karsa tut wuri handayani” (Hasbulloh, 1999).

Kompetensi peningkatan mutu pendidikan secara umum menjadi tanggung jawab bersama, baik siswa, guru, kepala sekolah, orang tua, masyarakat dan lingkungan. Semua komponen tersebut mempunyai kontribusi yang sangat berarti. Namun demikian, persentase tertinggi tetap pada guru, gurulah yang merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan, mereka secara langsung membina, mempengaruhi dan mengembangkan kemampuan siswa.

Masalah disiplin sering disepelekan, bahkan banyak sekali pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat terhadap peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan. Demikian halnya di sekolah, lembaga pendidikan yang seharusnya menjadi miniature masyarakat dalam membina disiplin ternyata tidak dapat diandalkan. Tidak sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, guru, maupun peserta didik, muali dari penyalahgunaan dana bantuan operasional oleh kepala sekolah, pembocoran soal atau kunci jawaban oleh guru yang bermuara pada tawuran dan perkelahian pelajar. Semua itu disebabkan antara lain karena kurangnya atau lemahnya disiplin yang memerlukan pembinaan.

Dalam observasi yang penulis lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam dan Madrasah Al Ihsan, dari 26 guru ternyata masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika: *pertama*, guru tidak disiplin saat masuk kesekolah, masih ada beberapa guru yang terlambat masuk sekolah, tidak izin jika tidak masuk sekolah. *Kedua*, ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP). *Ketiga*, guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah di sediakan, sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan.

Rendahnya disiplin kerja guru akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para guru atau pun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan dicontohkan oleh siswanya. Jika seorang guru memiliki sikap kedisiplinan, maka tidak dapat disalahkan bila siswanya juga mengikuti prilaku sang guru yang disiplin tersebut.

Penulis melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam dan MI Al Ihsan sebagai objek penelitian adalah: *pertama*, masih kurangnya disiplin yang dimiliki sebagian guru. *Kedua*, madrasah Ibtidaiyah Al Islam merupakan madrasah teladan dan peserta didiknya memiliki prestasi yang patut untuk dibanggakan, baik prestasi akademik maupun non akademik. *Ketiga*, madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan merupakan madrasah masih memiliki keterbatasan dan kekurangan terutama dalam hal pengajaran serta kurangnya sarana dan prasarana, namun prestasi peserta didiknya cukup membanggakan. Sehingga kedisiplinan serta kinerja guru sangatlah diperlukan untuk meningkatkan prestasi belajar peserta didiknya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex-post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan atas peristiwa yang telah terjadi untuk menemukan variabel tertentu dengan variabel lainnya tanpa adanya manipulasi langsung terhadap variabel-variabelnya. Berdasarkan tingkat eksplansinya (*level of explanation*) atau tingkat penjelasannya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif dengan berdasarkan hasil skor jawaban yang diberikan responden.

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Tempel yang berlokasi di Jl. Magelang Km.17 Ngosit Margorejo Tempel Sleman Yogyakarta dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari yang berlokasi di Jl. Kalirase Triharjo Sleman Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 1 April 2014 sampai 1 Juni 2014. Subjek utama dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 26 guru.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode angket yaitu cara pengumpulan data yang berbentuk pengajuan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bersifat langsung, dimana daftar pertanyaan diberikan secara langsung dan khusus kepada guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, yaitu untuk mendapatkan data yang lebih valid mengenai disiplin kerja dan kinerja guru.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen, dalam penelitian ini data mempunyai kedudukan yang paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrument yang valid dan reliable merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009: 122).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

Unsur yang terkait di dalam disiplin kerja guru adalah adanya peraturan, pedoman pelaksanaan, sanksi dan hukuman, kesadaran serta kesediaan untuk

mentaati 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 terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis atau peraturan tidak tertulis dengan konsekuensi siap menanggung sanksi apabila melakukan kesalahan.

Menurut (Imam Barnadib, 1896: 23), disiplin adalah menyangkut pengawasan diri (self control), yaitu pengendalian diri agar perilaku tersebut tidak menyimpang dari nilai, moral atau aturan yang telah ditetapkan. Sedang dalam Eksiklopedia Nasional Indonesia dikemukakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menempati atau memenuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaedah yang berlaku.

Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan ada beberapa upaya untuk meningkatkan disiplin kerja guru antara lain:

- a. Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.
- b. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.
- c. Disiplin memperteguh guru di sekolah untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.
- d. Disiplin memberi kesempatan bagi guru untuk melaksanakan berbagai kegiatan dan proses kerja.
- e. Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.

Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata kerja berarti melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Sedang pengertian kinerja yang dikutip Syaiful Sagala dari Rivai antara lain: (1) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang diterima. (2) kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. (3) kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penampilan kinerja berhubungan erat dengan kinerja yang

dikehendaki. Misalnya, beberapa kali seorang guru memeriksa kehadiran siswa perhari, beberapa kali seorang guru harus melakukan penilaian suatu proses pembelajaran dalam satu minggu, satu bulan, satu semester, dan sebagainya. Penampilan kinerja bersifat dinamis karena berkaitan dengan analisis pekerjaan. Tingkat kinerja dapat berubah setiap saat dan terjadi bagi setiap pelaksana pekerjaan itu. Kinerja seorang guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka, baik penampilan akademik maupun penampilan profesi menjadi guru yang artinya mampu mengelola pembelajaran dalam kelas dan mendidik siswa dengan sebaik-baiknya.

Indikator Kinerja Guru

Deskripsi pekerjaan guru juga dijelaskan dalam SK Menpan Nomor 83 Tahun 1995 tentang Jabatan Fungsional Guru. Dalam SK tersebut dinyatakan bahwa tugas guru adalah: (1) Menyusun program pembelajaran, (2) menyajikan program pembelajaran, (3) melaksanakan evaluasi pembelajaran, (4) menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) menyusun dan melaksanakan program bimbingan di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, (6) menyusun dan melaksanakan program ekstrakurikuler.

Menurut Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam skripsinya Erintik Nur Azizah, dikemukakan beberapa indikator kinerja guru, antara lain:

- (1) Mampu membuat perencanaan, persiapan mengajar
- (2) Menguasai materi yang akan diajarkan
- (3) Menguasai metode pembelajaran dan strategi pengajaran
- (4) Memberi tugas-tugas kepada siswa,
- (5) Mampu mengelola kelas
- (6) Mampu melakukan penilaian dan evaluasi.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di dalam kelas yaitu *pertama*, perencanaan program kegiatan pembelajaran, *kedua* pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan *ketiga* evaluasi/penilaian pembelajaran.

Pengujian Validitas dan Reabilitas Instrumen

a. Validitas Instrumen

Hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Atau jika melakukan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30.

Menurut Azwar semua item yang mencapai korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Tapi Azwar mengatakan bahwa jika jumlah item belum mencekupi, kita bisa menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 tetapi menurunkan batas kriteria di bawah 0,20 sangat tidak disarankan. Untuk pembahasan ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan kriteria r kritis pada taraf signifikansi 0,05 (signifikansi 5% adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian). Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

1) Variabel Disiplin Kerja

Nilai masing-masing butir skala disiplin kerja yang terdiri dari 30 pertanyaan dibandingkan dengan nilai koefisien r tabel pada $N=26$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,30. Setelah dianalisis dengan menggunakan program statistik SPSS 21, diperoleh hasil validitas disiplin kerja.

Perhitungan uji validitas, diperoleh nilai terkecil r hitung = 0,261 pada soal nomor 8, sedangkan nilai tertinggi r hitung = 0,699 pada soal nomor 27. Data perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

2) Variabel Kinerja Guru

Nilai dari masing-masing butir skala kinerja guru yang terdiri dari 30 pertanyaan dibandingkan dengan nilai koefisien r tabel pada $N + 11$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,25 setelah dianalisis dengan menggunakan program statistik SPSS 21, diperoleh hasil validitas skala kinerja guru

Perhitungan uji validitas, diperoleh nilai terkecil r hitung = 0,853 pada soal nomor 15, sedangkan nilai tertinggi r hitung = 0,285 pada soal nomor 17. Data perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

b. Reabilitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan reliabel bila dapat memberikan hasil tetap sehingga dapat dipercaya. Suatu hasil pengukuran dapat dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Setelah mengetahui butir-butir yang valid, maka secara bersama-sama butir-butir tersebut diuji reabilitasnya, uji ini

dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya instrumen penelitian yang digunakan pada setiap variabel bebas ataupun terikat. Uji reabilitas skala disiplin kerja dan kinerja guru menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Skala yang digunakan oleh penulis memiliki jawaban dengan skor rentang nilai 1 - 4, bukan yang berskor 1 dan 0. Sehingga dalam proses pengujian reabilitasnya menggunakan rumus Alpha Cronbach. Selanjutnya, tinggi rendahnya reabilitas alat ukur tersebut dinyatakan dengan angka yang disebut koefisien reabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi berarti menunjukkan tingkat reabilitas semakin baik. Pengategorian koefisien reabilitas dalam penelitian ini menggunakan patokan Suharsimi yaitu: $0,80 \leq r_i \leq 1$ reabilitas sangat tinggi, $0,60 \leq r_i \leq 0,80$ reabilitas tinggi, $0,40 \leq r_i \leq 0,60$ reabilitas sedang, $0,20 \leq r_i \leq 0,40$ reabilitas rendah, $0,00 \leq r_i \leq 0,20$ reabilitas sangat rendah. Analisis kedua skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik SPSS 21, diperoleh hasil reabilitas skala disiplin kerja dan kinerja guru

Hasil uji reabilitas di atas hasilnya *output Cronbach's Alpha* sebesar 0,763. Karena *Cronbach's Alpha* tersebut $0,60 \leq 0,763 \leq 0,80$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reabilitas tinggi.

Hasil uji reabilitas di atas hasilnya *output Cronbach's Alpha* sebesar 0,882. Karena *Cronbach's Alpha* tersebut $0,80 \leq 0,882 \leq 1$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reabilitas sangat tinggi.

1) Hasil Angket

Dalam uji validitas yang dilakukan perhitungan sebelumnya, ada beberapa item butir yang dinyatakan tidak valid. Item butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan atau dibuang. Untuk itu dalam hasil angket dibawah hanya dipaparkan item butir yang valid. Adapun hasilnya sebagai berikut:

- a) Disiplin Kerja. Untuk mengetahui disiplin kerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari dapat diketahui hasil penyebaran angket responden. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut. Rata-rata disiplin kerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari sebesar 84 dari skor sempurna 92 atau 91%. Artinya bahwa disiplin kerja tersebut tergolong sangat baik.
- b) Kinerja Guru. Untuk mengetahui kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari dapat diketahui hasil penyebaran angket responden. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut. Rata-rata disiplin kerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari sebesar 89 dari skor sempurna 108 atau 82%. Artinya kinerja guru tergolong sangat baik.

c. Pengujian Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi sampel dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS 21. Nilai yang digunakan menguji normalitas distribusi sampel adalah nilai angket dari skala disiplin kerja dan skala kinerja guru. Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5% yaitu apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) < 0,05 maka data distribusi normal. Adapun hasilnya sebagai berikut.

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

No	Nama Variabel	Asymp. Sig (p-value)	Kondisi	Keterangan Distribusi Data
1	Disiplin Kerja	0,786	$P \geq 0,05$	Normal
2	Kinerja	0,607	$P \geq 0,05$	Normal

Dari hasil di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) untuk disiplin kerja guru sebesar 0,786. Dan kinerja guru 0,607. Karena signifikansi untuk kedua variabel lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data disiplin kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Imam Ghozali, 2011:105). Nilai cutt-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutt-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin kerja	1.000	1.000

Berdasarkan hasil pengujian terhadap masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF <10 dan nilai tolerance >0,10.

Tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

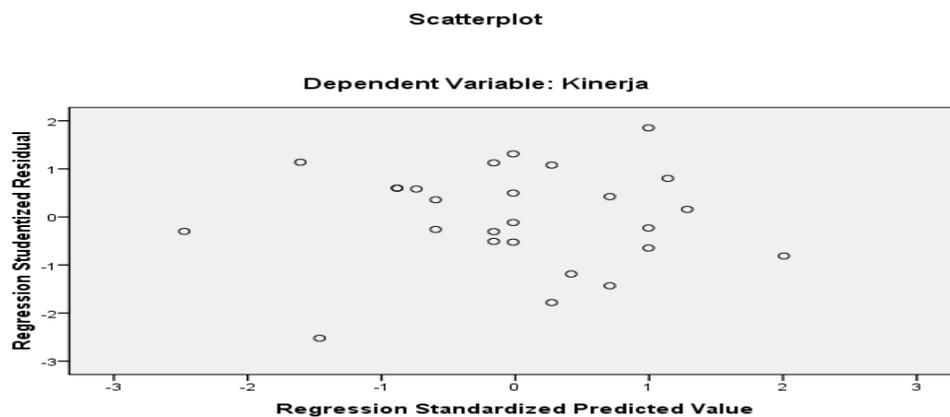
3) Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y Prediksi Y sesungguhnya yang telah distudentized).

Dasar analisisnya yaitu (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4) Uji autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi problem autokorelasi. Autokorelasi muncul kerana observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lain. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) karena pengganggu pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya (Imam Ghozali, 2011: 110). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan *Run test*.

Run test sebagai bagian dari statistik non-parametrik dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. (Imam Ghozali, 2011: 120) *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Hipotesis yang dibuat adalah:

Ho: residual (res₁) random (acak)

Ha: residual (res₁) tidak random

Pengambilan keputusan:

Jika probabilitas >0,05 maka ho diterima, residual random.

Jika probabilitas <0,05 maka ho ditolak, residual tidak random

Tabel 3
Hasil Run Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.698	.686	4.99744	1.934
a. Predictors: (Constant), Disiplin					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Hasil run test tersebut menunjukkan hasil signifikansi 1,934 > a (0,05), kondisi tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki hubungan satu dengan yang lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antar variabel, yang berarti Ho diterima.

5) Pengujian hipotesis

Data penelitian ini merupakan data interval, maka untuk menganalisis hipotesisnya digunakan teknik simple regression. Dari hasil

analisis ini diperoleh persamaan regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Persamaan Regresi Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Persamaan Regresi	t_{hitung}	R^2
X-Y	$Y = 6,268 + 1,076X$	7,450	698

Dari Tabel diatas diperoleh persamaan : $Y = 6,268 + 1,076 X$, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,268 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 6,268 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 1,076 pada variabel disiplin, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 1.076 satuan pada kinerja.

Adapun hasil uji analisisnya yaitu uji t dan uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t berguna menguji signifikansi koefisien regresi (b), yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen (x) berpengaruh secara nyata atau tidak (Arif Pratisto, 1994: 110). Untuk mengetahui signifikansi dari variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja guru ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta.

Ha: ada pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta

Sedangkan uji t dapat dilakukan dengan dua cara, diantaranya sebagai berikut:

- a) Membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel dengan uji dua sisi (two tai T-test)

- 1) Jika statistik $t_{hitung} < statistik t_{tabel}$, maka Ho diterima

- 2) Jika statistik $t_{hitung} > statistik t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

- a. Statistik t_{hitung}

dari output coefficients, terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 7,450

- b. Statistik tabel

tingkat signifikansi (a) = 0,05 (5 %)

df (derajat kebebasan) = $11 - 2 = 9$

uji dilakukan dua sisi

Untuk t_{tabel} dua sisi didapat angka 2,262

- 3) Berdasarkan probabilitas

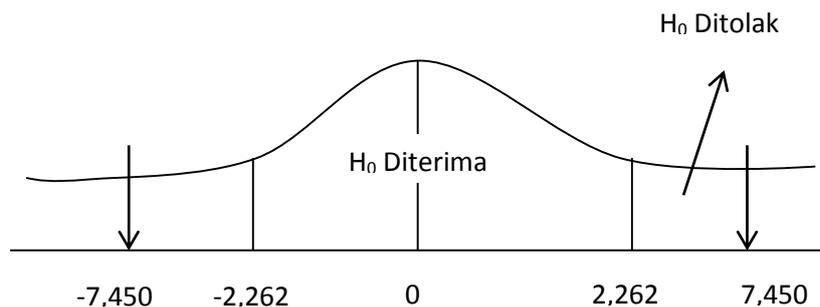
- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka Ho diterima

- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka Ho ditolak

Keputusan:

Dari hasil perhitungan, dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru (X-Y) dapat dilihat bahwa $t_{hitung} 7,450 > 2,262$. Kesimpulannya, bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Daerah penerimaan dan penolakan ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2.
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 untuk Uji t Variabel X-Y



2) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.698	.686	4.99744	1.934
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin</i>					
<i>b. Dependent Variable: Kinerja</i>					

Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0,698 yang menunjukkan nilai korelasi antara variabel disiplin kerja dan kinerja guru yang cukup kuat dan bernilai positif. Dapat diartikan bahwa apabila variabel independen nilainya naik akan diikuti dengan variabel dependen yang meningkat.

Selanjutnya, didapat nilai R^2 (Adjusted R Square) adalah 0.686, jadi sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja) sebesar 68,9% terhadap variabel dependen (Y) sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 68,9\% = 31,1\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Adapun pembahasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Setelah melakukan penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja guru, terlihat bahwa disiplin kerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta adalah baik. Dari hasil penelitian terlihat sebesar 84 dari skor sempurna 92 atau 91%. Disiplin kerja guru sebagai ciri-ciri atau sifat

mengenai cara bekerja, sikap dan kebiasaan serta pandangan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di madrasah. Hal ini akan dijelaskan lebih mendalam dalam indikator disiplin kerja guru sebagai berikut:

a. Kerja merupakan tanggung jawab moral

MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta memiliki 11 orang guru yang keseluruhannya memiliki tanggung jawab yang sama di dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang guru. Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta tidak hanya bertanggung jawab memberikan materi pelajaran dan mencerdaskan siswa, namun juga secara moral dapat memberikan contoh dan berperilaku yang dapat menjadi teladan bagi siswa agar nantinya siswa tersebut tidak hanya pandai dalam pelajaran, namun juga memiliki akhlak yang baik. Hal ini tentunya sejalan dengan visi MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari Yogyakarta.

Tanggung jawab guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta dibagi secara adil, hal ini terlihat seperti pada jadwal giliran untuk piket shalat dhuha dan dhuhur, dan ini sudah menjadi kesepakatan bersama. Selain itu, tanggung jawab guru juga terlihat pada beban mengajar, misalnya disaat ada salah satu guru yang berhalangan mengajar akan digantikan oleh guru yang tidak sedang mengajar dan berusaha mengisi kelas kosong tersebut. Guru juga memberikan contoh perilaku yang baik kepada siswa dengan tanggung jawab yang dipikul. Hal ini menunjukkan tanggung jawab guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta sangat ingin meningkatkan prestasi belajar dan kepribadian atau akhlak peserta didik.

b. Disiplin kerja

Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. Kedisiplinan bagi seorang guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Kedisiplinan guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta terlihat dari guru datang ke sekolah sebelum bel berbunyi, termasuk kedisiplinan terhadap tugas-tugas yang berlaku, seperti guru terlihat berusaha membuat RPP dan mengumpulkannya sebagai rencana pembelajaran sebelum memulai pembelajaran, meskipun tidak semua guru melakukan hal yang sama. Namun, guru saling mengingatkan terhadap tugas dan kewajiban sebagai pengajar. Kedisiplinan juga terlihat pada ketaatan guru yang tidak akan pulang sebelum jam pulang, meskipun tidak ada jam mengajar.

c. Semangat Kerja

Guru dituntut untuk selalu tampil prima di setiap datang ke sekolah, hal ini tentunya tidak akan menjadi halangan yang berarti jika guru semangat bekerja kerja yang tinggi, seperti guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta yang terlihat sungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha meningkatkan kinerja dan bekerja sama dengan baik.

Semangat kerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, Yogyakarta terlihat ketika proses pembelajaran guru selalu berusaha dibaut menantik agar siswa merasa nyaman, dan mudah menerima pelajaran. Selain itu, guru mampu bekerja dengan orang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan juga menambah informasi.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh guru untuk memperoleh hasil yang optimal, dalam peningkatan mutu belajar dan prestasi siswa. Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang sudah dilakukan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa tingkat kinerjanya sebesar 89 dari skor sempurna 108 atau 82%. Hal ini dijelaskan dalam indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran. Dalam perencanaan pembelajaran di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari, guru berusaha selalu menyiapkan perencanaan dengan baik, terlihat dari proses belajar mengajar yang kondusif. Sehingga membuat proses pembelajaran menyenangkan dan siswa mudah menerima pelajaran. Selain itu kemampuan guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program pembelajaran yang dilakukan guru yaitu mengembangkan silabus dan RPP.
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik terlihat dari penggunaan media dan sumber belajar sebagai penunjang proses pembelajaran.
- c. Evaluasi pembelajaran. Dalam hal ini guru menyusun sendiri alat atau ulangan harian atau mingguan sehingga guru bisa lebih mengerti apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan siswa dalam memperoleh materi belajar siswa.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji regresi, dalam penelitian ini diperoleh koefisien regresi disiplin kerja sebesar 6,268 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin kerja maka kinerja guru sebesar 6,268. Koefisien regresi sebesar 1,076 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,076. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja punya pengaruh positif.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 7,450 lebih besar dari t_{tabel} (2,262), yang menunjukkan bahwa

Ho ditolak dan Ha diterima, hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Tempel dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Tempel dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari, dan terlihat dari nilai t_{hitung} (Variabel X – Y ($7,450 > 2,262$)). Dari nilai R Square terlihat besaran sumbangan 0,686 atau 68,9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 31,1\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al Islam Tempel dan Madrasah Ibtidaiyah Al Ihsan Medari meliputi tiga aspek, yaitu kerja merupakan tanggung jawab moral, disiplin kerja, semangat kerja. Berdasarkan indikator pengaruh ketiga aspek tersebut dapat dikategorikan cukup berpengaruh. Hal ini diperkuat dengan hasil dari regresi antara disiplin kerja dan kinerja guru yang mempunyai hubungan yang cukup kuat dan bernilai positif, dengan koefisien regresi sebesar 6,268 yang berarti ada hubungan searah antara variabel disiplin kerja (X) dan kinerja guru (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Agnezliuchan, Informasi Pendidikan. *Disiplin Kerja Guru*. <http://www.informasi-pendidikan.com/diunduh> 23-10-2015, 00.05.
- Agustinari, Titiek. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNY.
- Arikunto, Suharsimi. 1986. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnadib, Imam. 1896. *Falsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Penilaian Kinerja Guru*.
- Depdikbud. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Destiyani, Gati. 2012. *Pengaruh Motivasi Berprestasi Guru terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jurusan PraSekolah dan Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan. UNY.
- Duwi P. *Uji Validitas Kuisisioner*. <http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-validitas-kuisisioner.html> diunduh 25-10-2015, 20.30.
- E-Kinerja Guru. *Kinerja Guru*. <http://www.ekinerjaguru.org> diunduh 21-10-2015, 17.10
- Eksiklopedia Nasional Indonesia. 1990. Jakarta: Cipta Pamungkas.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, Messa Media. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jurusan Teknik Elektro, Fakultas Teknik.UNY.
- Harjanto. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasbulloh.1999. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusumawati, Aprilia.2012. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial.UNY.
- Muslich, Mansur. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, Dasar Pemahaman dan Pengembangan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2009. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nur Indriantoro dan Soepomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Manajemen dan Akuntansi*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Belajar Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Purwanto, Ngilim. 2006. *Prinsip-prinsip Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Rusyan, ATabrani. 2001. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Cipta Nusantara.
- Subagyo.1997. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tempe, A. Dale.1992. *Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.
- Tu'u, Tulus. 2004. *Peranan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Undang-undang. 2005. *Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang.2005. *Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Media Wacana Pers.
- Wales Jimmy. *Pengertian Kinerja Guru*,
.http://id.wikipedia.org/w/index.php?title=kinerja&action=edit§ion=1diunduh 20-10-2015, 19.05.

