

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI
SEKOLAH MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) PADANG
LAWAS**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi*

Oleh :

VINI NANDA RAMORA

15.860.0228



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

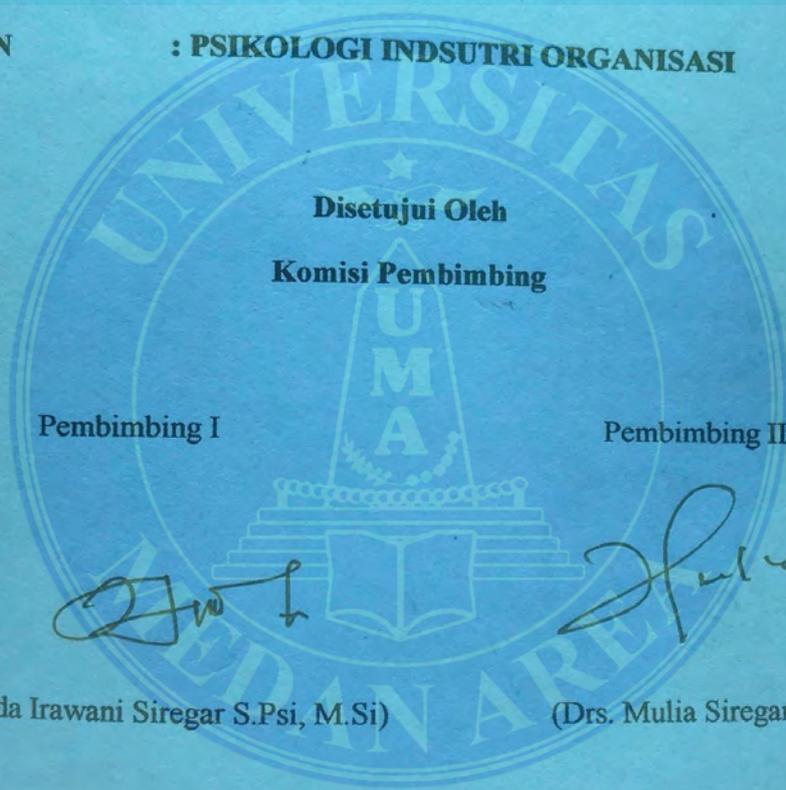
HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) PADANG LAWAS

NAMA : VINI NANDA RAMORA

NPM : 158600228

BAGIAN : PSIKOLOGI INDSUTRI ORGANISASI



Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nurmaida Irawani Siregar S.Psi, M.Si)

(Drs. Mulia Siregar, M.Psi)

Ka. Bagian
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDONESIA
(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi)

UNIVERSITAS
DEKAN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus : 08 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

08 Oktober 2019



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

1. Istiana, S.Psi, M.Pd
2. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
3. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

CS Scanned with
CamScanner
Drs. Mudia Siregar, M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

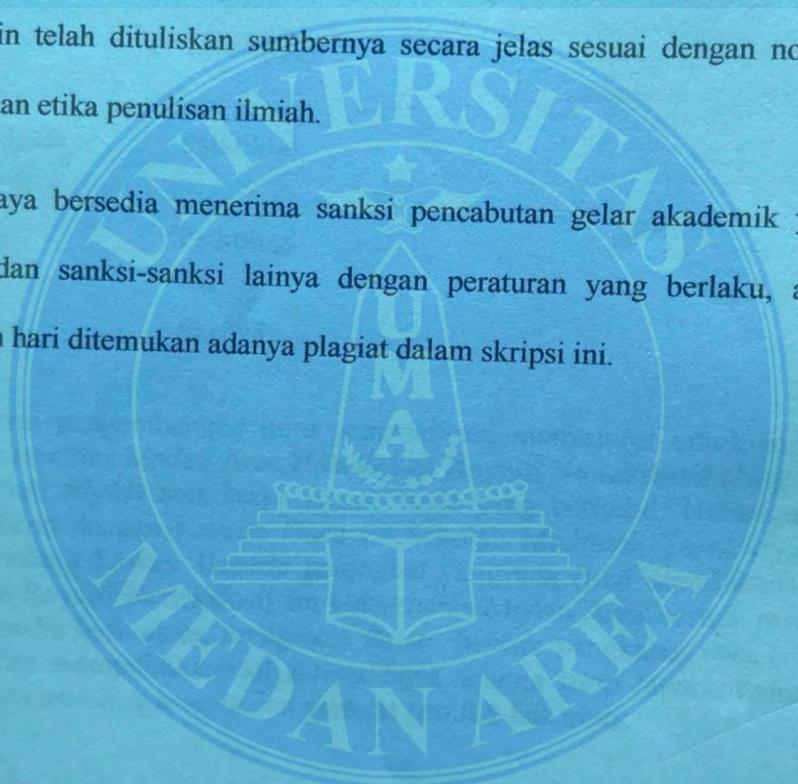
Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma yang, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 8 Oktober 2019



Vini Nanda Ramora

(158600228)



Scanned with
CamScanner

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Vini Nanda Ramora

NPM : 158600228

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

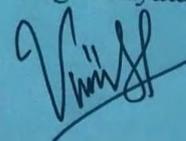
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah Saya yang berjudul: Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 8 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Vini Nanda Ramora)



Scanned with
CamScanner

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) PADANG LAWAS

VINI NANDA RAMORA

158600228

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeeri (MTsN) Padang Lawas. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah MTsN padang lawas sebanyak 65 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang artinya adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu sebanyak 39 orang. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala Disiplin kerja dan Kinerja guru menggunakan dokumentasi yang telah ada di sekolah. Uji validitas dimana diperoleh koefisien butir skala Disiplin kerja yang valid bergerak dari $r_{bt} = 0,354$ hingga $r_{bt} = 0,813$ dengan taraf signifikan atau $p > 0,300$. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* yang menghasilkan indeks reliabilitas sebesar 0,954 untuk skala disiplin kerja. Uji korelasi butir total digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variable yaitu disiplin kerja dan kinerja guru diperoleh melalui perhitungan dengan korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product momen*, dimana $r_{xy} = - 0,082$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja guru tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) = 151, sedangkan kinerja guru tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 22,3

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKING DISCIPLINE and
PERFORMANCE of TEACHERS at the SCHOOL of TSANAWIYAH
NEGERI (MTsN) in PADANG LAWAS***

VINI NANDA RAMORA

158600228

ABSTRACT

This research want to discuss about relation between work discipline and teachers performance skill at Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) School in Padang Lawas. This research use quantitative analysis with type one of correlation research method. The population in this research is 65 teachers who active to teach at MTsN Padang Lawas School. To determine the samples in this research case is using the purposive sampling which means technique of taking the data sources that having some opinions before as much as for 39 peoples. Taking the data was did by scale in teachers behavior for work discipline and by the School Documents about work performance their teachers also. Validity test was obtained the scale grains of work discipline that really valid to working by $r_{bt} = 0,354$ until $r_{bt} = 0,813$ with significant level or $p > 0,300$. Reliability test used the Alpha Cronbach type and the result is 0,954 in reliability index for scale discipline working. Correlation test for grains finish result used to determine relation between these two variable is work discipline and teachers performance skill was obtained by counting with the correlation Moments Product. And by the result counting correlation r for moment product, $p = 0,000 < 0,05$ by this result there is no significant relation between work discipline and the teachers, and its is why the hypothesis was rejected. Work discipline teachers is almost quite high with the empiric average (RE) = 151, while teachers performance skill is almost quite high with the empiric average (RE) = 22,3.

Key Words: *work discipline, teacher performance*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.....

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Nurmaida Irawani Siregar S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan kepada saya, yang selalu sabar menghadapi saya, yang selalu meluangkan waktunya, yang selalu meringankan dan melancarkan segala urusan saya selama proses pembuatan skripsi, yang telah banyak memberikan saya ilmu-ilmu yang

beliau miliki, dan selalu menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang selalu memberikan semangat kepada saya, yang melancarkan segala urusan saya selama skripsi, yang selalu memberikan waktu untuk saya, yang selalu memberi banyak masukan serta ilmu Beliau pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Istiana, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang yang sudah meluangkan waktu untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Ibu Suryani Hardjo selaku sekretaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi
9. Teristimewa Untuk keluarga saya tercinta terutama ayah saya H.Drs. Irfan Soadun Hsb dan mama saya yang paling saya sayangi Hj. Mahnidar Azwarni Nst S.ag yang selalu memberikan dukungan serta doa yang tidak pernah putus dalam segi apapun serta abang saya Ricky Fadhlan S.T dan kakak – kakak saya Vebby Irmanand S.Farm , Apoteker dan Drg. Venty Trinanda yang sudah memberikan semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah saya ketika banyak cobaan-cobaan saya dalam mengerjakan skripsi ini.

10. Terimakasih banyak untuk sahabat-sahabat yang sudah saya anggap seperti keluarga saya sendiri Ira Rizka Aisyah Lubis, Diana Rahmi Siregar, Olo Marina Batubara dan Widya Gustriani Hrp yang selalu memberikan semangat dalam bentuk apapun.
11. Terimakasih banyak kepada sahabat dalam hidup saya Zulhan Mukmin Hsb, Lutfiah Balqis srg, Gibran Hasan Srg dan Aflah Arifah hsb yang selalu mendoakan saya dan mengingatkan saya jika saya malas mengerjakan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada teman dekat saya Dinda Fitriani Nst, Siti Mulia Kharisma, Nova Yousandha, Cut Qory dan Shendy Alfandara S.psi yang sangat membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini dan selalu menemani saya dalam hal apapun.
13. Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu dan terimakasih untuk semua pembaca. Semoga karya tulis ini bermanfaat.

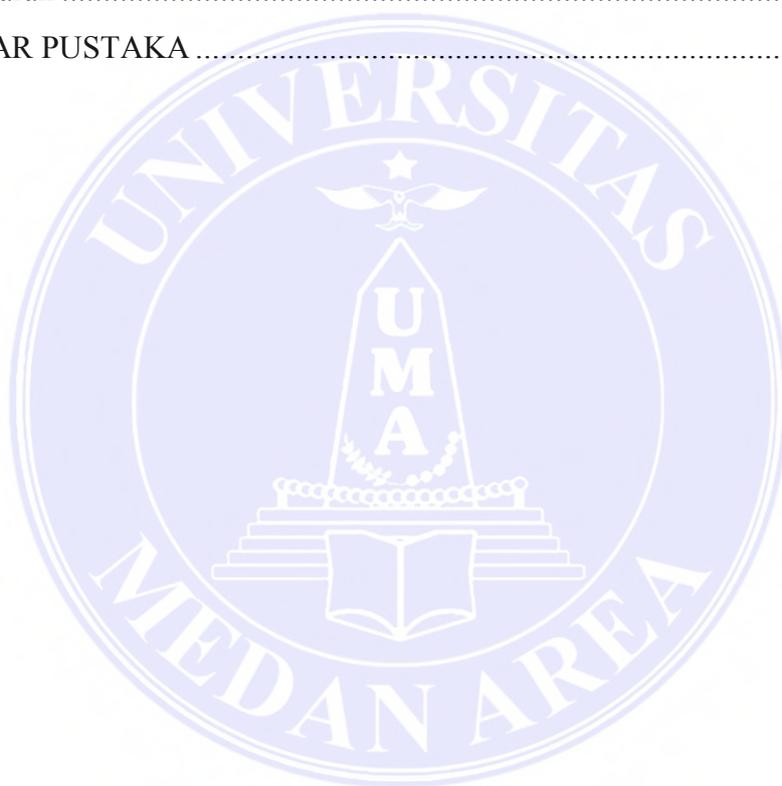
Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan skripsi ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Allah SWT.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Guru	10
1. Pengertian Guru.....	10
B. Kinerja Guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru	11
2. Faktor – faktor Kinerja Guru.....	12
3. Aspek – aspek Kinerja Guru	18
4. Indikator Kinerja Guru.....	19
5. Dokumentasi	20

C. Disiplin Kerja	21
1. Pengetian Disiplin Kerja	21
2. Faktor – Faktor Disiplin Kerja	23
3. Aspek – aspek Disiplin Kerja	24
D. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru	26
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Identifikasi Variabel Penelitian	29
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	29
1. Kinerja Guru	29
2. Disiplin Kerja	30
C. Subjek Penelitian	30
1. Populasi dan Sampel Penelitian	30
2. Teknik Pengambilan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
1. Validitas Alat Ukur	33
2. Reabilitas Alat Ukur	33
F. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Orientasi Kanca Penelitian	34
B. Persiapan Penelitian	35
1. Persiapan Administrasi	35
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	35
3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	38
C. Pelaksanaan Penelitian	41
D. Analisi Data dan Hasil Penelitian	42
1. Uji Asumsi	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Lineritas	43

2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	44
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	46
1. Mean Hipotetik	46
2. Mean Empirik	46
3. Kriteria	46
E. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Distribusi Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	37
Tabel 4.2 Distribusi Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala.....	41
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	43
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	44
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Momen....	44
Tabel 4.7 Statistik Induk.....	45
Tabel 4.0 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik Dan Empirik.....	47



DAFTAR GAMBAR

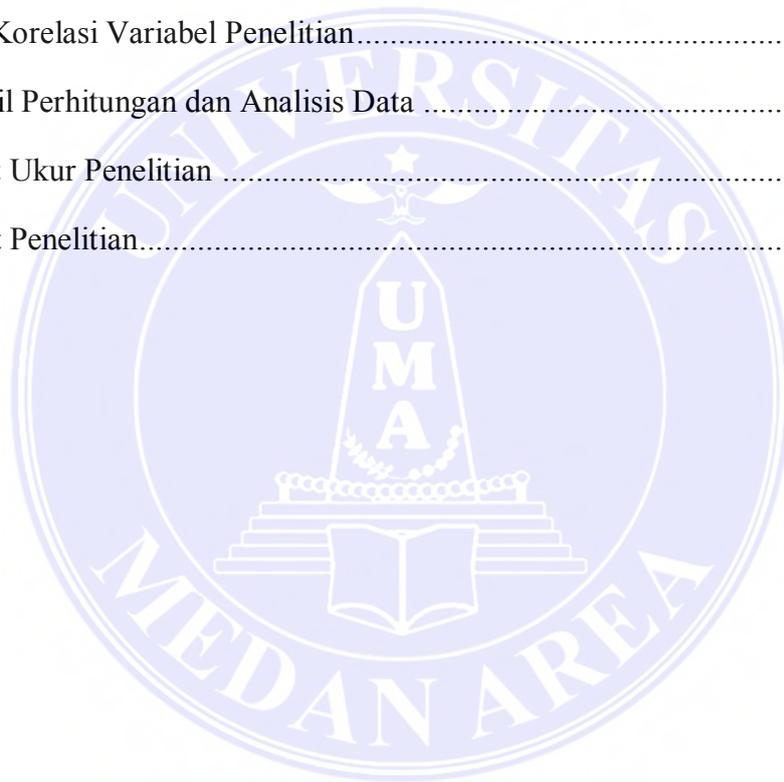
	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar2 Kurva Normal Disipli Kerja.....	xxxix



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

A. Kuesioner Penelitian	xvii
B. Sebaran Data Penelitian	xxiii
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	xxiv
D. Uji Normalitas Variabel Penelitian	xxxiii
E. Uji Linearitas Variabel Penelitian	xxxvi
F. Uji Korelasi Variabel Penelitian.....	xli
G. Hasil Perhitungan dan Analisis Data	xliii
H. Alat Ukur Penelitian	xlvi
I. Surat Penelitian.....	li



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada dasarnya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dengan tujuan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut oleh sebab itu pendidikan harus bisa memilih sumber daya manusia yang sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan bahwa suatu sekolah akan mencapai keberhasilan dilihat dari guru disekolah itu sendiri.

Prabu (2007) mengemukakan bahwa kemauan guru untuk berpartisipasi dalam organisasi sekolah, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi sekolah tersebut. Kontribusi guru terhadap organisasi sekolah akan semakin tinggi bila organisasi sekolah dapat memberikan apa yang menjadi keinginan para guru. Dengan kata lain, kemauan dan harapan guru untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi tempat mereka bekerja dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan para guru.

Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah percaya kepada sekolah dan guru dalam membina anak didik, oleh karena itu untuk tercapainya tujuan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja yang berkualitas.

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup berarti dan menggembirakan, namun sebagian besar di pedesaan masih memprihatinkan. (Purba, 2009)

Realitas semacam ini, pada akhirnya akan berpengaruh kualitas anak didik yang dihasilkan. Pada saat ini kondisi guru belum membawa dampak yang baik dalam peningkatan kinerja guru tidak banyak kompetensinya mengalami peningkatan tetapi masih banyak dan cenderung mengalami penurunan.

Menurut Purba (2009) dalam tataran mikro teknis, Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah

Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Untuk kerja, penampilan kerja, atau kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja di dalam terminologi kualitas dan kuantitas (khan, 2010). Pendapat khan diatas dapat dipahami bahwa kinerja kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002) bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performan* di sini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja.

Menurut Rivai (2006), pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian ini juga menekankan tugas dan fungsi dari individu dan kelompok dalam menyelesaikan tugas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Wexlyey dan Yuki (2000) faktor penurunan kinerja disebabkan oleh masalah yang serius dalam hal sumber daya manusia khususnya dalam masalah kurangnya kedisiplinan guru mengakibatkan kinerja guru mengalami penurunan sehingga dengan menurunnya kinerja guru maka sekolah harus menerapkan peraturan yang lebih ketat lagi pada guru. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus,

Fenomena tentang rendahnya kinerja guru memang terjadi di banyak lembaga pendidikan, salah satunya adalah di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas. Sekolah ini sama seperti biasa sekolah lainnya jenjang dasar pada pendidikan formal di Indonesia yang setara dengan sekolah menengah pertama, pengelolaannya dilakukan oleh departemen agama. Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri sama dengan kurikulum sekolah menengah pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam.

Permasalahan yang terjadi di sekolah ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada salah satu guru berinisial SN yang dilakukan pada hari Rabu pukul 10.00 WIB :

“ setiap hari guru mengajar disekolah ini pasti memiliki tugasnya masing – masing tetapi banyak guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan kewajibannya seperti guru yang datang terlambat, guru yang tidak masuk kelas, guru yang tidak mengajar, guru yang sering absen ada juga guru yang pulang sebelum jamnya dan juga guru yang tidak membuat soal ujian tepat waktu. Apabila seorang guru tersebut masuk kerja ia dapat memberikan satu materi pembelajaran kepada murid – murid. Kemudian jika seorang guru tidak masuk kerja akan berdampak pada hasil belajar murid yang ia tinggalkan pada hari itu. Guru – guru di sekolah ini sangat memerlukan sanksi agar mereka lebih disiplin dan menaati peraturan di sekolah ini tapi sayangnya belum ada kemajuan. “

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru ternyata guru tersebut menjelaskan bahwa ada banyak guru yang tidak mengikuti tata tertib atau peraturan-peraturan sekolah. Membuat kinerja guru menjadi menurun diakibatkan kurangnya disiplin yang melekat pada diri guru-guru di sekolah MTsn Padang Lawas. Disiplin kerja guru seharusnya mendapat perhatian dari atasan mereka atau diberikan sanksi kepada guru-guru yang melanggar tata tertib sekolah. Hal ini tentu saja sangat membantu untuk meningkatkan kinerja guru-guru tersebut

Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Dengan disiplin para guru akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, maka terhambat juga sekolah untuk mewujudkan tujuannya. Kunci keberhasilan sekolah adalah disiplin. Tujuan utama tindakan pendisiplinan pegawai konsisten dengan aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah (Simamora, 2001).

Dijelaskan dari beberapa pendapat, menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan sekolah. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan

kinerja sekolah. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari pegawai yang baik, maka kinerja pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik pula, untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari sekolah karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja pegawai, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula, sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Hasibuan (2005) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006)

Menurut Wirawan (2009), disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi yang lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan.

Kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin. Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi menurut Simamora (2001).

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru alasannya karena disiplin sangat penting dalam penilaian kinerja. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing guru. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin akan mengukur seberapa berkualitas guru tersebut dan juga disiplin mengajar para guru – guru untuk menaati peraturan – peraturan sekolah Bagaimanapun juga guru yang bekerja di sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas sangat berperan penting untuk meningkatkan kualitas sekolah dan meningkatkan keberhasilan anak didik untuk tercapainya tujuan sekolah

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap guru harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Berkat adanya guru yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam kinerja maka visi dan misi sekolah akan tercapai.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, Ada penelitian lain yang mendukung adanya Ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja para guru adalah penelitian yang dilakukan oleh Sofian Pandiangan (2013), di Pesantren Al-Kaustar Al-Akbar Medan. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,532$; $\text{Sig} < 0,010$. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja, maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima.

Bahwa secara umum diketahui disiplin kerja para guru dinyatakan tinggi. Hasil ini diketahui dengan melihat perbandingan nilai rata-rata empirik dengan nilai rata-rata hipotetik, Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan dilapangan bahwa mereka sangat tidak disiplin seperti datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Mereka juga sering tidak masuk mengajar, apalagi ketika kepala sekolah sedang tugas keluar kota. Tidak disiplin seperti ini membuat kinerja guru menjadi menurun sehingga anak murid mengalami penurunan pendidikan. Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negri (MTsN) Padang Lawas.

C. Batasan masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien dalam penelitian ini menekankan pada masalah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru di sekolah madrasah tsanawiyah negri padang lawas. Oleh sebab itu penelitian ini memfokuskan perhatian pada kajian mengenai disiplin kerja dengan kinerja dimana menjadi subjek penelitian ini adalah pada guru di sekolah madrasah tsanawiyah negri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalahnya yang didapat adalah apakah ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan kinerja guru di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negri (MTsN) Padang Lawas.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan kinerja guru di Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negri (MTsN) Padang Lawas.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah secara teoritis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan – permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja dengan kinerja pada guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa Memberikan informasi pembelajaran mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru sehingga dapat digunakan sebagai pedoman. sebagai referensi juga untuk mahasiswa agar dapat mengetahui pentingnya disiplin untuk meningkatkan kinerja guru dan bagi peneliti Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. GURU

1. Pengertian Guru

Menurut Suparlan (2008), guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya terkait dengan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, baik spiritual dan emosional, intelektual, fisik, maupun aspek lainnya. Namun, Suparlan (2008) juga menambahkan bahwa secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun pihak swasta untuk mengajar. Selain pengertian guru menurut Suparlan, Imran juga menambahkan rincian pengertian guru dalam desertasinya.

Menurut Imran (2010), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Pengertian-pengertian mengenai guru di atas sangat mungkin untuk dapat dirangkum. Jadi, guru adalah seseorang yang telah memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pihak swasta atau pemerintah untuk menggeluti profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya untuk mengajar dan mendidik siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, yang tujuan utamanya untuk mencerdaskan bangsa dalam semua aspek.

Jadi dari teori diatas dapat kita simpulkan guru adalah orang yang mampu merancang program pembelajaran dan dapat juga menata dan mengelola kelas agar murid dapat bwlajar dan pada akhirnya dapat menvapai tingkat prestasi sebagai tujuan aakhir proses pendidikan . guru merupakan orang yang dapat ditiru dan digugu maksudnya adalah guru adalah orang yang memiliki karisma dan wibawa yang dapat dititru dan diteladani. Guru juga orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik dan memberikan arahan yang baik untuk murid.

B. KINERJA GURU

1. Pengertian Kinerja Guru

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peran dalam organisasi.

Menurut Moeheriono (2009) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja perusahaan dilihat dengan adanya komunikasi yang baik disuatu organisasi dan menjalankan tugasnya dengan cepat

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. (Handyaningrat, 2004).

Menurut Supardi (2013) kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya di sekolah.

Jadi dari pengertian – pengertian di atas dapat disimpulkan bahawa kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas siswa di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru juga suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal .

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang

c. Disiplin Kerja

Prawirosentono (1999) secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan

yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

1) Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3) Rancangan Kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu

dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9) Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

10) Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu

memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaann, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

3. Aspek – Aspek Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan job description. Menurut Rivai (2004), aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya

b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya

individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian terdapat banyak aspek – aspek menurut para ahli seperti kemampuan teknis dengan kemampuan menggunakan pengetahuan, kemampuan komseptual yang digunakan untuk memahami dan menyesuaikan secara menyeluruh , dan kemampuan hubunga interpersonal.

4. Indikator Kinerja Guru

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar menurut Robbins (2006) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.

b. Kuantitas (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

c. Ketepatan waktu Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

e. Efisiensi Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

5. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang – barang tertulis. Dokumentasi digunakan untuk mencari data hal-hal atau variabel yang berupa, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Metode ini (evaluasi proses belajar, melaksanakan tindak lanjut, rencana pembelajaran atau nilai mengajar ekstrakurikuler) digunakan untuk mengambil data kinerja guru dalam pembelajaran menurut arikunto (2013).

Riduwan (2013) menyatakan bahwa dokumentasi itu ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan – peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film documenter, data yang relevan penelitian. Ditambah lagi dengan adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Shofian Pandiangan (2013) dengan judul penelitian hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru, dimana hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh dengan buku dokumentasi untuk mengambil data angket kinerja dalam pembelajaran.

C. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin

Latainer (dalam soediono, 1995). Mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Fathoni (2006) mengemukakan bahwa

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2005) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan jika: pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bagi beach (dalam siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seorang pekerja yang mematuhi aturan-aturan sekolah secara sadar dan juga mematuhi segala norma-norma yang ada di sekolah tersebut. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja masing-masing guru, oleh karena itu jika ada guru yang melanggar peraturan atau tidak disiplin maka sudah ada sangsi masing-masing peraturan jika guru itu melanggar. Dengan cara seperti

ini disiplin akan menjadi meningkat karena disiplin kerja sangat erat dengan peraturan dan sangsi.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para

karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan teori Lateiner dan Levine (1983) diketahui bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Kehadiran Seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir ke perusahaan tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja, Waktu kerja didefinisikan waktu kerja sebagai jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meninggalkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antara permulaan dan akhir kerja. Mencetak jam kerja pada kartu hadir (check clock) merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu kerja karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terjadi jika seorang melakukan apa yang dinyatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan, Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan itu akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi dan perusahaan.

e. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja, yang baik Artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai dan sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2002) yang berpendapat bahwa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja adalah:

- a. Ketepatan waktu
- b. Penyelesaian tugas
- c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku

Menurut Santoso dan Soepomo (dalam Atmadji, dkk 2005) menambahkan aspek-aspek kedisiplinan kerja yang terdapat dalam perusahaan adalah:

- a. Kepatuhan terhadap atasan
- b. Ketepatan waktu(kehadiran dan jangka waktu kerja)
- c. Keterlibatan mengikuti aturan

Dari beberapa pendapat diatas untuk melakukan pengukuran tentang disiplin kerja akan diambil dari teori Lateiner dan Levinne yang mengukur kehadiran seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja,waktu kerja sebagai jangka waktu saat bekerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap peraturan, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik peneliti.

D. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja.

Menurut Robert Bacal (2005) Hubungan kedisiplinan dengan kinerja yaitu disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah – masalah kinerja kepada para karyawan. seorang guru berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam sekolah dibantu oleh

pemimpin disekolah tersebut. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu sekolah dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya .

Sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja guru di sekolah mengalami peningkatan, dan setiap perbuatan itu semua sudah dilihat dari sudut pandang manapun. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai” (Trahan dan Steiner (1998)).

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang guru akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan sekolah yang dapat dicapai secara optimal.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu “adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru”. Diasumsikan semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru, semakin rendah disiplin kerja guru, maka semakin rendah tingkat kinerja guru.



BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

Suatu unsur penting dalam suatu penelitian ilmiah adalah adanya suatu metode tertentu yang digunakan untuk memecahkan persoalan yang dihadapi hingga hasil yang diperoleh akan dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar hal ini, maka dalam bab ini akan diuraikan mengenai : (A) Identifikasi Variabel Penelitian, (B) Defenisi Operasional Penelitian, (C) populasi dan teknik Pengambilan Sampel, (D) metode Pengumpulan Data, (E) Validitas dan Reliabilitas alat ukur, serta (F) Metode Analisis Data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi :

Variabel terikat : Kinerja Guru

Variabel bebas : Disiplin Kerja

B. Defenisi Operasional

1. Kinerja Guru

kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melakukan tugas pembelajaran di sekolah dan tanggung jawab atas siswa di bawah bimbingan dengan meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru juga suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama aktivitas pembelajaran.

2. Disiplin Kerja

disiplin kerja adalah sikap seorang pekerja yang mematuhi aturan-aturan sekolah secara sadar dan juga mematuhi segala norma-norma yang ada di sekolah tersebut. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja masing-masing guru, oleh karena itu jika ada guru yang melanggar peraturan atau tidak disiplin maka sudah ada sanksi masing-masing peraturan jika guru itu melanggar. Dengan cara seperti ini disiplin akan menjadi meningkat karena disiplin kerja sangat erat dengan peraturan dan sanksi.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Ridwan & Kuncoro, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di sekolah MTsN padang lawas sebanyak 65 orang.

Subjek penelitian yang dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 39 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harap betul-betul representatif (sugiyono, 2007). Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik sampling yang cukup sering digunakan. Metode ini menggunakan kriteria yang telah dipilih oleh

peneliti dalam memilih sampel. Kriteria pemilihan sampel terbagi menjadi kriteria inklusi dan eksklusi. Sehingga, sampel penelitian harus benar-benar mencerminkan populasinya atau dengan kata lain harus terwakili. Oleh karena itu adapula karakteristik sampel penelitian, sebagai berikut :

- a. Guru yang memiliki data kinerja
- b. Guru yang sudah Pns
- c. Guru yang telah sertifikasi

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan skala psikologi yang berbentuk skala likert, yaitu sejumlah daftar pernyataan yang harus di jawab oleh subjek. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala yang berisi daftar yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga subjek penelitian dapat mengisi dengan mudah (Azwar, 2013).

Penelitian ini menggunakan penskalaan model Likert yang dimana penskalaan ini merupakan model penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai sikap (Azwar, 2013). Prosedur penskalaan dengan teknik Likert didasari oleh dua asumsi yaitu :

- a) Setiap pernyataan sikap yang disepakati sebagai pernyataan yang favourable (mendukung) atau yang unfavourable (tidak mendukung)
- b) Jawaban individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh objek yang mempunyai sikap negatif.

Adapun penyusunan skala ini didasarkan pada tabel kerangka konseptual pada variabel-variabel penelitian, yaitu variabel X atau bebas (Disiplin kerja) dan variabel Y atau tergantung (Kinerja Guru). Kemudian variabel-variabel ini dijabarkan dalam sejumlah indikator yang kemudian dibuat butir-butir pernyataan untuk tiap indikator. Skala penelitian ini sendiri merupakan modifikasi dari skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju”. Dengan pilihan jawaban tersebut diharapkan bagi responden dapat memberikan respon dari yang akan dipilih.

Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Disiplin Kerja dan Kinerja Guru. Skala Disiplin kerja menurut lateiner dan levinne (1985) yaitu kehadiran seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja, waktu kerja sebagai jangka waktu saat bekerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap peraturan, Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS) Sangat Setuju”, 3 “(S) Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir *unfavourable* diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “(SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk penilaian kinerja, dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diperoleh dari data penilaian kinerja guru MTsN Padang Lawas.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar (Azuar, 2013).

b. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Dengan demikian, realibilitas mencakup dua hal utama, yaitu koefisien stabilitas ukuran dan konsistensi internal (Sekaran, 2003).

F. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan metode statistik. Analisis data menggunakan program komputer SPSS 21.0. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Korelasi *pearson product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis statistik (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi antara $r_{xy} = -0,082$; $p = 0,000$ berarti $< 0,050$. sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak maka tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pada guru, maka semakin rendah kinerja guru. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja pada guru, maka semakin tinggi kinerja pada guru. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.
2. Disiplin kerja yang dimiliki guru, memberikan pengaruh sebesar 44% hal ini terlihat dari koefisien determinan ($r^2 = 0,44$ berdasarkan hasil ini, maka diketahui bahwa masih terdapat 56% pengaruh dari faktor-faktor lain terhadap kinerja pada guru, dimana faktor-faktor penelitian tersebut dalam penelitian ini tidak diungkap. Diantaranya faktor lingkungan kerja, faktor motivasi dari atasan dan faktor stress atau lelah pada saat disekolah.
3. Disiplin kerja yang dimiliki oleh guru tergolong tinggi. Hal ini diperoleh dari disiplin kerja dimana mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik (mean hipotetik $<$ mean empirik, $110 < 150$ dengan $SD = 13,27$)

menunjukkan para guru memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Kemudian para guru memiliki kinerja yang rendah dengan mean hipotetik lebih besar dari mean empirik (mean hipotetik = mean empirik, $97,5 > 22,3$ dengan $SD = 0,88$).

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan sumbangan saran yang mungkin dapat bermanfaat, yaitu:

1. Bagi sekolah, disarankan kepala sekolah mempertahankan disiplin kerja yang sudah tergolong tinggi, dan kinerja guru yang sudah baik ini dengan memberikan penghargaan kepada guru, sehingga guru lebih semangat lagi dalam bekerja, termotivasi untuk melakukan yang lebih baik lagi untuk sekolah sehingga nantinya sekolah juga dapat mendapatkan timbal balik yang baik dari guru. Seperti memberikan bonus, mengadakan silaturahmi sehingga lebih mendekatkan antara kepala sekolah dengan guru-guru.
2. Bagi guru madrasah tsanawiyah negeri mampu mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik dan tidak mudah puas dengan kinerja yang sudah dicapai sekarang . selain itu juga tetap konsisten untuk menjalankan aturan-aturan yang ada pada sekolah walaupun sudah baik tidak menutup kemungkinan guru merasa jenuh, sehingga guru harus tetap bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya pada sekolah.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian

yang serupa diharapakan menyertakan variabel atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru. Contohnya motivasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan, lingkungan kerja dan loyalitas. Sehingga nanti tidak hanya menyertakan satu variabel saja untuk mengungkapkan kinerja guru serta memperbanyak jumlah subjek agar mampu mewakili populasi yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bacal, R.2001, *Performance Management*. PT, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016 . *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Mitra Wacana Media
- Fathoni, A . 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handyaningrat, 2004. *Pengelolaan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kaswan,M.M. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi* . Bandung : CV. ALFABETA
- Lateiner, A, R, & Levine, L.E (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (alih bahasa : Imam Sujono) Jakarta : Aksara Baru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya..
- Mangkuprawira, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ghalia, Indonesia. Jakarta.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Lisma, N. (2015). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador Garmino*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Pengabean, Mutiara. (2012). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Cetakan Keenam Belas, Penerbit Bumi sAksara, Jakarta
- Purba, Sukarman. (2009). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta : Laksbang.
- Ridwan, Kuncoro. 2008. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press
- Rivai, V. 2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, S & Coulter , M. 2011 . *Manajemen .Edisi Ketigabelas* . Jakarta : Penerbit Erlangga

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

Sekaran. 2003. *Metodologi Penelitian*. Medan. Universitas Sumatera Utara Press

Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Singodimedjo, (2011). *Pengertian Disiplin Kerja*. <http://id.shvoong.com/business-management>. Diakses 10/01/2015

Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.

Wexley, K.H. dan Yuki. G Terjemahan Myh Shobaruddin (2000). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : RinekaCipta





LAMPIRAN – A

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Nama/ inisial:

Usia :

Berilah tanda **centang** (√) pada salah satu kolom yang telah disediakan, pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan anda.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	sangat menyukai belanja online		√		

Jika terjadi kesalahan dalam pengisian kuesioner dan anda ingin plihan jawaban, anda cukup memberikan tanda **garis dua** (=) pada jawaban anda sebelumnya dan mengganti tanda **centang** (√) pada jawaban yang sesuai.

Contoh koreksi

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	sangat menyukai belanja online		√		√

SKALA A

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hadir dikelas tepat waktu untuk memulai pekerjaan				
2	Jika ada rapat guru saya selalu hadir dan mendengarkan dengan baik				
3	Saya selalu hadir jika ada acara hari-hari besar seperti 17 agustus				
4	Jika jadwal saya piket, saya hadir tepat waktu				
5	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan				
6	Saya sering memulangkan murid lebih awal agar saya cepat pulang				
7	Saya merasa terbebani dengan administrasi sekolah				
8	Membuat persiapan mengajar hanya membuang-buang waktu				
9	Saya tidak peduli kepada murid yang tidak mengerti pembelajaran				
10	Saya malas melayani orang tua murid yang datang				
11	Jam kerja yang telah ditentukan saya gunakan dengan baik				
12	Saya memulangkan murid tepat pada waktunya				
13	Saya dapat menyelesaikan administrasi kelas dengan tepat waktu				
14	Saya membuat persiapan mengajar tepat waktu meskipun tidak diminta kepala sekolah				
15	Saya memberikan pengarahan kepada siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar				
16	Jika orang tua murid datang saya selalu melayani dengan baik				
17	Saya selalu telat hadir di kelas untuk memberi pelajaran				
18	Saya tidak suka mengikuti rapat karena membuang waktu saya				
19	Bagi saya hadir jika ada acara hari besar itu tidak penting				
20	Saya malas hadir jika jadwal saya piket				
21	Saya sangat taat dan patuh kepada atasan				

22	Saya bersedia jika ditugaskan atasan untuk membantu pekerjaan di bidang lain				
23	Jika kepala sekolah memberi tugas dalam membantu pekerjaannya saya selalu siap				
24	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh dinas				
25	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat kepada atasan				
26	Saya ingin protes apabila atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya				
27	Saya tidak suka jika kepala sekolah meminta bantuan pada saya				
28	Menurut saya standar kerja yang ditetapkan dinas itu tidak sesuai				
29	Saya menjauhi alkohol dalam situasi apapun				
30	Saya tidak merokok disekolah apalagi didepan murid-murid				
31	Menurut saya, dengan menggunakan obat-obatan terlarang membuat hidup tidak tenang				
32	Bermain judi hanya membuat orang malas bekerja				
33	Dalam hal berpakaian saya memakai pakaian yang sopan dan rapi				
34	Peraturan dan tata tertib sudah saya patuhi				
35	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
36	Bagi saya melakukan pekerjaan setiap hari membuat saya bosan				
37	Jika waktu bekerja tiba saya selalu tidak bersemangat				
38	Jika berlama-lama disekolah membuat saya stres				
39	Saya tergoda untuk meminum-minuman beralkohol				
40	Saya selalu merokok saat bekerja tidak peduli siapapun				
41	Saya membawa obat-obatan terlarang dan menggunakannya bersama rekan kerja di area sekolah				
42	Saya senang mendapatkan uang meskipun diperoleh dengan bermain judi				
43	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan				
44	Saya merasa tidak cocok dengan tata tertib sekolah				
45	Saya mampu menyelesaikan tugas / pekerjaan				

	sesuai waktu yang telah ditetapkan				
46	Saya bangga melakukan pekerjaan saya setiap hari				
47	Saya selalu bersemangat dalam bekerja				
48	Saya merasa senang jika berada di sekolah				





LAMPIRAN – B

SEBARAN DATA PENELITIAN



LAMPIRAN - C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created	03-AUG-2019 16:53:31
----------------	----------------------

Comments	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>	
Input			39
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 /SCALE('Disiplin Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.05 00:00:00.05

[DataSet0]

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid	39	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.7692	188.287	.260	.950
VAR00002	161.9231	185.126	.479	.949
VAR00003	162.0256	186.078	.421	.949
VAR00004	161.9231	182.547	.559	.948
VAR00005	162.0513	185.103	.451	.949
VAR00006	161.8718	183.273	.560	.948
VAR00007	161.9231	183.704	.529	.948
VAR00008	161.8205	182.993	.586	.948
VAR00009	161.8462	182.344	.626	.948
VAR00010	161.9744	185.026	.491	.949
VAR00011	161.8718	182.536	.610	.948
VAR00012	161.9231	182.704	.597	.948
VAR00013	162.2308	184.077	.629	.948
VAR00014	162.2051	186.220	.501	.949
VAR00015	162.1026	183.884	.554	.948
VAR00016	162.0256	183.341	.567	.948
VAR00017	161.8718	180.641	.740	.947
VAR00018	161.7692	184.603	.541	.948
VAR00019	161.9487	183.208	.564	.948
VAR00020	161.8974	181.358	.470	.949
VAR00021	161.8205	185.046	.494	.949
VAR00022	162.2308	186.024	.548	.948
VAR00023	162.1795	183.993	.590	.948

VAR00024	162.2051	184.746	.636	.948
VAR00025	162.1538	181.818	.738	.947
VAR00026	162.3077	185.745	.437	.949
VAR00027	162.2821	181.682	.713	.947
VAR00028	162.2564	184.301	.561	.948
<u>VAR00029</u>	<u>161.7436</u>	<u>189.248</u>	<u>.126</u>	<u>.951</u>
VAR00030	161.7949	184.325	.456	.949
<u>VAR00031</u>	<u>161.8974</u>	<u>186.621</u>	<u>.232</u>	<u>.951</u>
VAR00032	161.7692	185.340	.434	.949
VAR00033	161.9487	180.839	.726	.947
VAR00034	162.0769	184.283	.516	.948
VAR00035	162.1538	184.713	.589	.948
VAR00036	162.1538	181.081	.795	.947
VAR00037	162.1026	184.410	.579	.948
VAR00038	162.1026	183.884	.554	.948
VAR00039	161.6154	184.506	.570	.948
<u>VAR00040</u>	<u>161.7692</u>	<u>187.287</u>	<u>.272</u>	<u>.950</u>
VAR00041	161.5128	185.467	.610	.948
VAR00042	161.5128	187.625	.507	.949
VAR00043	161.7436	182.143	.669	.948
VAR00044	161.8462	181.081	.713	.947
VAR00045	162.1282	187.220	.365	.949
VAR00046	161.8718	185.430	.458	.949
VAR00047	162.0769	183.441	.485	.949
VAR00048	162.0513	185.471	.358	.949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
165.4103	191.985	13.85587	48

Item yang gugur sebanyak 4 item yaitu no : 1, 29, 31, 40

Reliability

Notes

Output Created		03-AUG-2019 17:29:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00029 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 /SCALE('Disiplin Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Scale: Disiplin Kerja Tanpa Item Gugur

Case Processing Summary

	N	%
Valid	39	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	39	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	147.4615	169.939	.459	.954
VAR00002	147.5641	170.726	.411	.954
VAR00003	147.4615	167.729	.524	.953
VAR00004	147.5897	169.564	.458	.954
VAR00005	147.4103	167.985	.554	.953
VAR00006	147.4615	168.255	.534	.953
VAR00007	147.3590	167.605	.588	.953
VAR00008	147.3846	167.138	.618	.953
VAR00009	147.5128	169.677	.484	.953
VAR00010	147.4103	167.511	.588	.953
VAR00011	147.4615	167.518	.586	.953
VAR00012	147.7692	168.498	.645	.953
VAR00013	147.7436	170.564	.517	.953
VAR00014	147.6410	168.657	.542	.953
VAR00015	147.5641	167.516	.600	.953
VAR00016	147.4103	165.196	.754	.952
VAR00017	147.3077	168.955	.560	.953
VAR00018	147.4872	167.993	.554	.953
VAR00019	147.4359	165.516	.498	.954

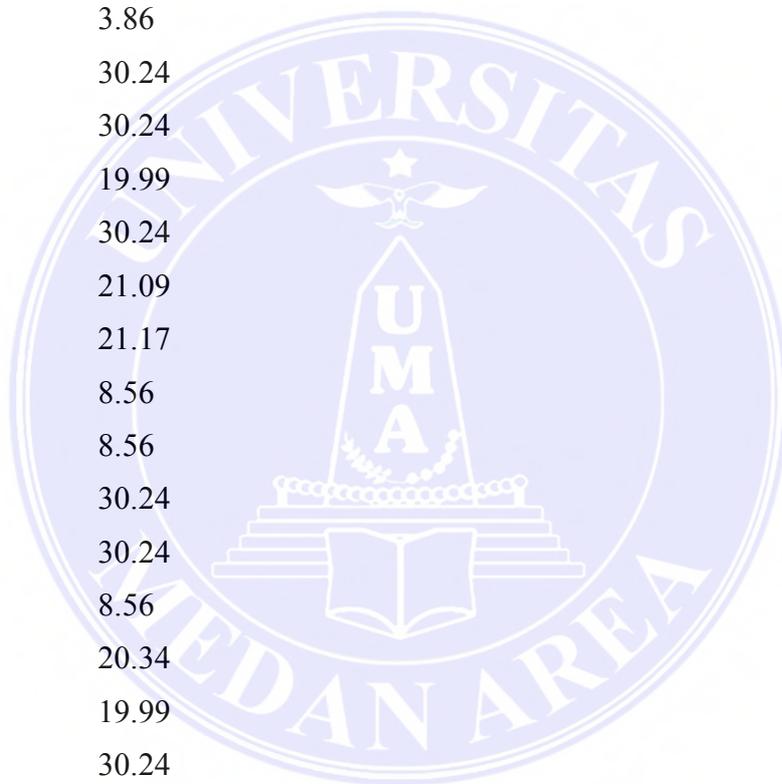
VAR00020	147.3590	169.605	.494	.953
VAR00021	147.7692	170.235	.579	.953
VAR00022	147.7179	168.208	.622	.953
VAR00023	147.7436	169.354	.633	.953
VAR00024	147.6923	166.798	.716	.952
VAR00025	147.8462	170.028	.456	.954
VAR00026	147.8205	166.151	.731	.952
VAR00027	147.7949	168.746	.573	.953
VAR00029	147.3333	169.491	.418	.954
VAR00031	147.3077	170.377	.399	.954
VAR00032	147.4872	165.783	.712	.952
VAR00033	147.6154	168.980	.508	.953
VAR00034	147.6923	169.061	.609	.953
VAR00035	147.6923	165.587	.813	.952
VAR00036	147.6410	168.762	.599	.953
VAR00037	147.6410	168.447	.558	.953
VAR00038	147.1538	169.291	.553	.953
VAR00040	147.0513	170.155	.595	.953
VAR00041	147.0513	172.313	.477	.954
VAR00042	147.2821	166.892	.664	.952
VAR00043	147.3846	165.769	.716	.952
VAR00044	147.6667	171.386	.391	.954
VAR00045	147.4103	169.459	.498	.953
VAR00046	147.6154	167.717	.507	.953
VAR00047	147.5897	169.722	.376	.954

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150.9487	176.260	13.27631	44

Disiplin Kinerja Guru
147.00 30.24

156.00	30.24
162.00	30.24
142.00	30.24
137.00	8.56
164.00	30.24
151.00	19.99
144.00	19.99
146.00	21.17
150.00	20.74
148.00	3.86
136.00	30.24
172.00	30.24
169.00	19.99
152.00	30.24
167.00	21.09
165.00	21.17
151.00	8.56
176.00	8.56
142.00	30.24
152.00	30.24
137.00	8.56
154.00	20.34
149.00	19.99
155.00	30.24
167.00	19.99
140.00	8.91
170.00	3.87
162.00	30.24
146.00	8.56
146.00	31.17
147.00	30.24
143.00	19.99
137.00	30.24



138.00	22.67
105.00	30.24
152.00	19.99
147.00	30.24
163.00	30.24

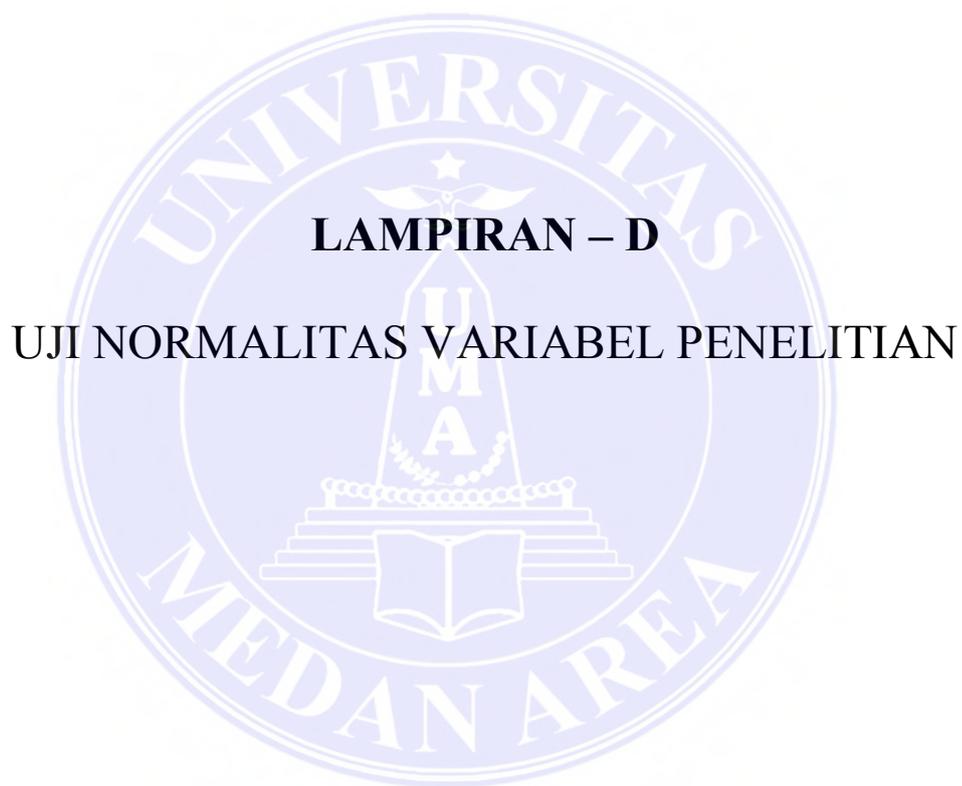
NPAP TESTS

/K-S(NORMAL)=Disiplin Kinerja

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.





NPar Tests

Notes

Output Created		03-AUG-2019 17:09:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Disiplin Kinerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	39	150.9487	13.27631	105.00	176.00
Kinerja Guru	39	22.3537	8.88701	3.86	31.17

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Kinerja Guru
N		39	39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	150.9487	22.3537
	Std. Deviation	13.27631	8.88701
	Absolute	.109	.274
Most Extreme Differences	Positive	.109	.162
	Negative	-.104	-.274
	Kolmogorov-Smirnov Z	.684	1.712
Asymp. Sig. (2-tailed)		.738	.006

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

* Curve Estimation.

TSET NEWVAR=NONE.

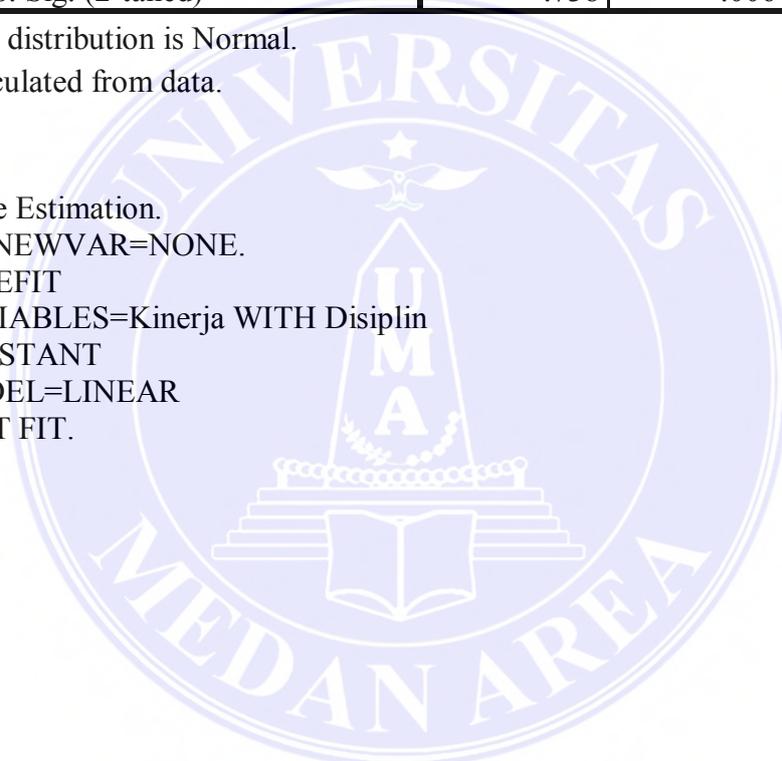
CURVEFIT

/VARIABLES=Kinerja WITH Disiplin

/CONSTANT

/MODEL=LINEAR

/PLOT FIT.





Curve Fit

Notes

Output Created		03-AUG-2019 17:10:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
Syntax		CURVEFIT /VARIABLES=Kinerja WITH Disiplin /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	00:00:01.22
	Elapsed Time	00:00:02.84
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
Time Series Settings (TSET)	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000

Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Kinerja Guru
Equation	1	Linear
Independent Variable		Disiplin Kerja
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	39
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

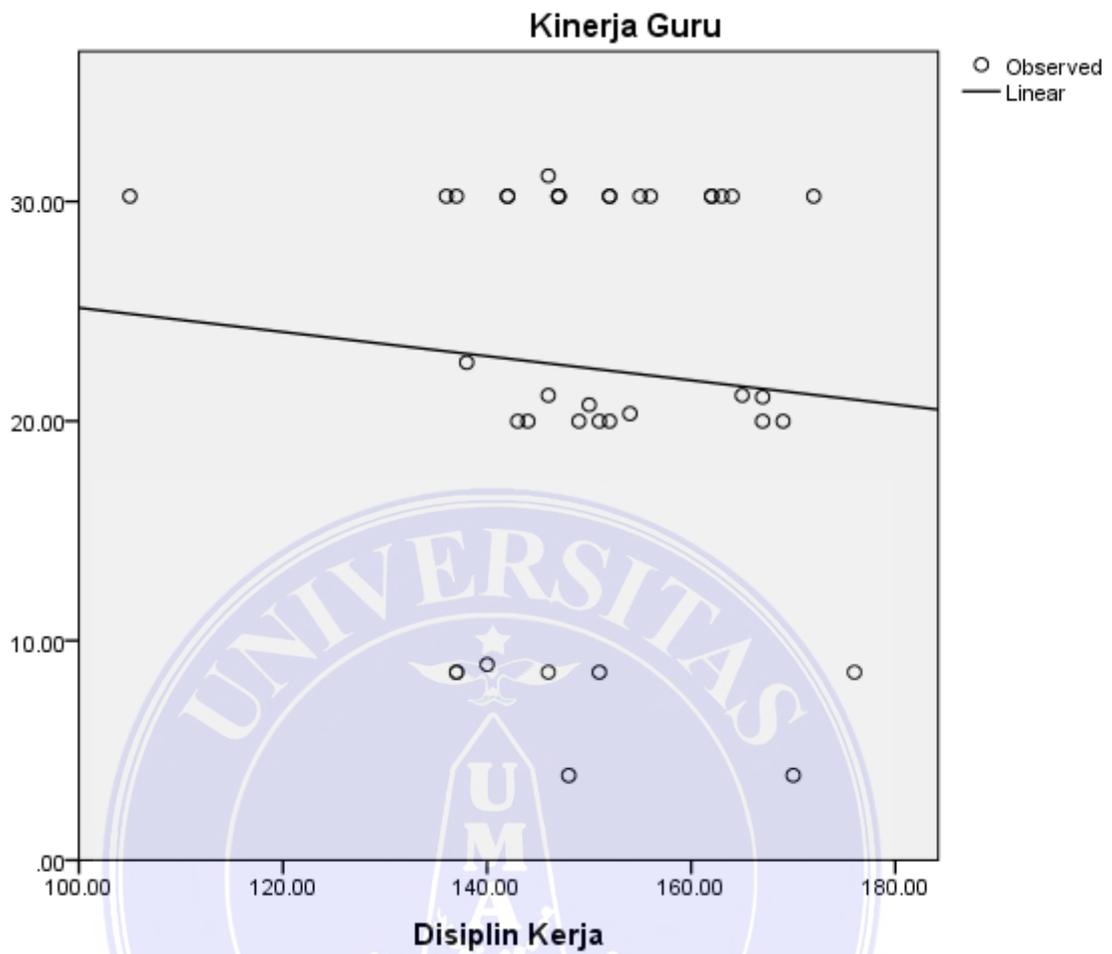
	Variables	
	Dependent	Independent
	Kinerja Guru	Disiplin Kerja
Number of Positive Values	39	39
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
	User-Missing	0
	System-Missing	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Kinerja Guru

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.007	.252	1	37	.619	30.662	-.055

The independent variable is Disiplin Kerja.



FREQUENCIES VARIABLES=Disiplin Kinerja
/ORDER=ANALYSIS.

LAMPIRAN – F

UJI KORELASI VARIABEL PENELITIAN



Correlations

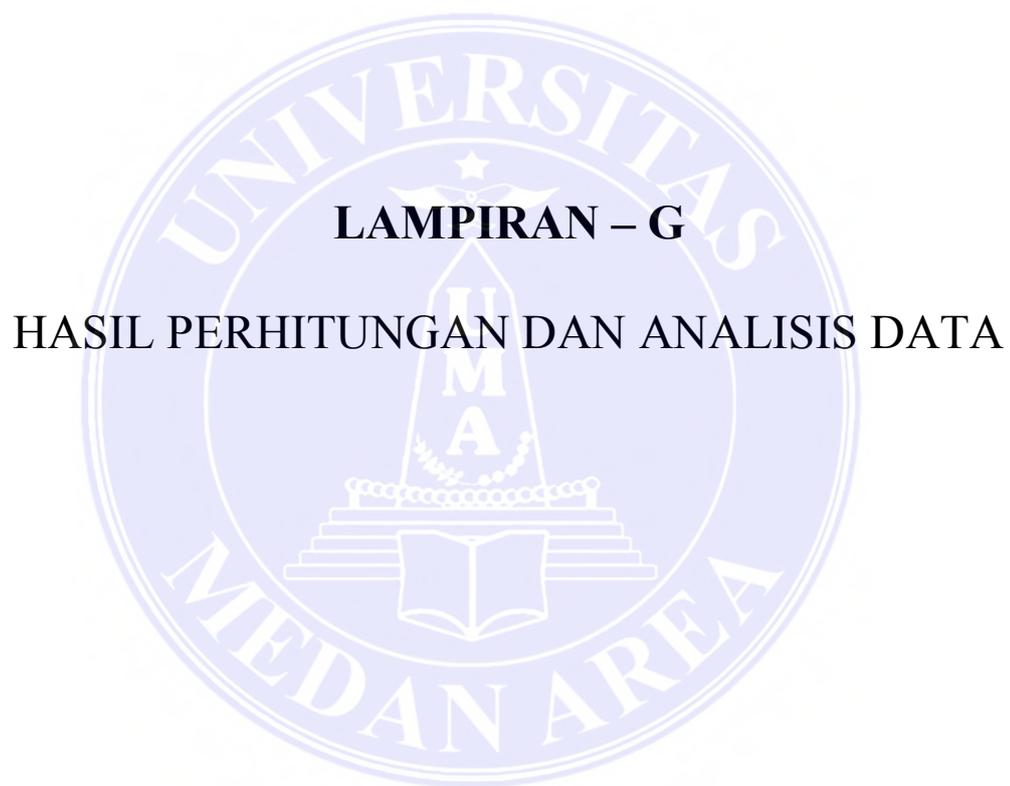
Notes

Output Created		03-AUG-2019 17:11:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Disiplin Kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

[DataSet0]

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	-.082
	Sig. (2-tailed)		.619
	N	39	39
Kinerja Guru	Pearson Correlation	-.082	1
	Sig. (2-tailed)	.619	
	N	39	39



Notes

Output Created		03-AUG-2019 17:12:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	39
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION	
	/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV	
	CORR SIG N	
	/MISSING LISTWISE	
	/STATISTICS R ANOVA	
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)	
Resources	/NOORIGIN	
	/DEPENDENT Kinerja	
	/METHOD=ENTER Disiplin.	
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	1356 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	22.3537	8.88701	39
Disiplin Kerja	150.9487	13.27631	39

Correlations

		Kinerja Guru	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	-.082
	Disiplin Kerja	-.082	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.309
	Disiplin Kerja	.309	.
N	Kinerja Guru	39	39
	Disiplin Kerja	39	39

Variables Entered/Removed^a

- Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.082 ^a	.007	-.020	8.97581

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.291	1	20.291	.252	.619 ^b
	Residual	2980.910	37	80.565		
	Total	3001.201	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja



LAMPIRAN – H

ALAT UKUR PENELITIAN

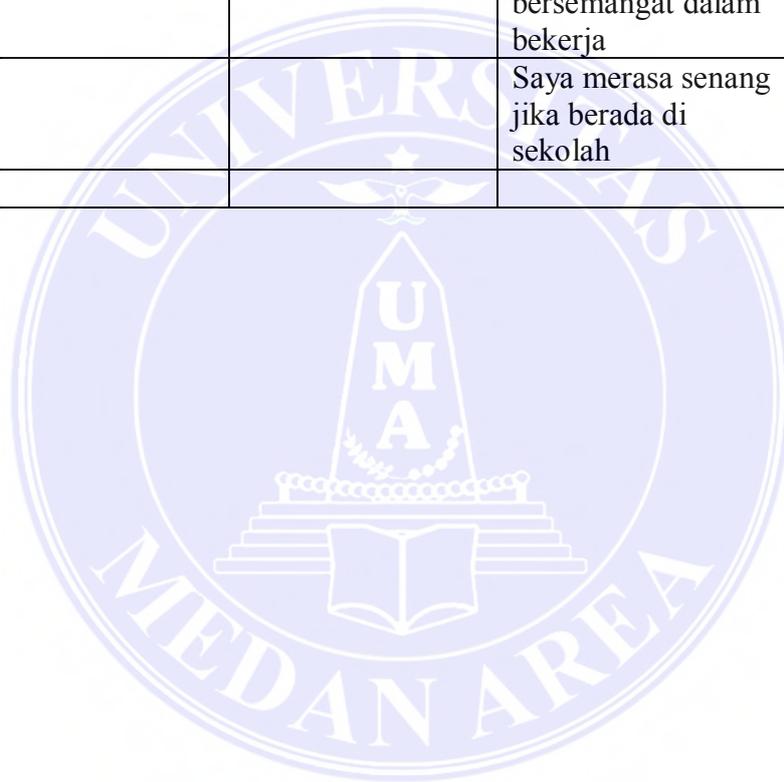
DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja adalah sikap seorang pekerja yang mematuhi aturan-aturan sekolah secara sadar dan juga mematuhi segala norma-norma yang ada di sekolah tersebut.

NO	ASPEK	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE
1.	Kehadiran seseorang yang dijadwalkan untuk bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir dikelas tepat waktu 	Saya hadir dikelas tepat waktu untuk memulai pekerjaan	Saya selalu telat hadir di kelas untuk memberi pelajaran
		<ul style="list-style-type: none"> • Hadir untuk rapat 	Jika ada rapat guru saya selalu hadir dan mendengarkan dengan baik	Saya tidak suka mengikuti rapat karena membuang waktu saya
		<ul style="list-style-type: none"> • Hadir jika ada acara 	Saya selalu hadir jika ada acara hari-hari besar seperti 17 agustus	Bagi saya hadir jika ada acara hari besar itu tidak penting
		<ul style="list-style-type: none"> • Hadir waktu piket 	Jika jadwal saya piket, saya hadir tepat waktu	Saya malas hadir jika jadwal saya piket
2.	Jangka waktu saat bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu mengajar rutin 	Jam kerja yang telah ditentukan saya gunakan dengan baik	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan
			Saya memulangkan murid tepat pada waktunya	Saya sering memulangkan murid lebih awal agar saya cepat pulang
			Saya dapat menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratura	Saya merasa terbebani dengan administrasi sekolah
		<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja tambahan 	Saya membuat persiapan mengajar (RPP) meskipun tidak diminta kepala sekolah	Membuat persiapan mengajar hanya membuang-buang waktu
			Saya memberikan pengarahan kepada siswa yang	Saya tidak peduli kepada murid yang tidak mengerti

			mengalami kesulitan dalam belajar	pembelajaran
		<ul style="list-style-type: none"> Waktu kerja berkala 	Jika orang tua murid datang saya selalu melayani dengan baik	Saya malas melayani orang tua murid yang datang
3.	Kepatuhan terhadap perintah	<ul style="list-style-type: none"> Perintah kepala sekolah 	Saya sangat taat dan patuh kepada atasan	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat kepada atasan
			Saya bersedia jika ditugaskan atasan untuk membantu pekerjaan di bidang lain	Saya ingin protes apabila atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya
			Jika kepala sekolah memberi tugas dalam membantu pekerjaannya saya selalu siap	Saya tidak suka jika kepala sekolah meminta bantuan pada saya
		<ul style="list-style-type: none"> Perintah dari dinas 	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh dinas	Menurut saya standar kerja yang ditetapkan dinas itu tidak sesuai
4.	Kepatuhan terhadap peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Aturan diluar sekolah 	Saya menjauhi alkohol dalam situasi apapun	Saya tergoda untuk meminum-minuman beralkohol
			Saya tidak merokok di sekolah apalagi didepan murid-murid	Saya selalu merokok saat bekerja tidak peduli siapapun
			Menurut saya, dengan menggunakan obat-obatann terlarang membuat hidup tidak tenang	Saya membawa obat-obatan terlarang dan menggunakannya bersama rekan kerja di area sekolah
			Bermain judi hanya membuat orang malas bekerja	Saya senang mendapatkan uang meskipun diperoleh dengan bermain judi
		<ul style="list-style-type: none"> Tata tertib 	Dalam hal berpakaian saya memakai pakaian yang sopan dan rapi	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan
			Peraturan dan tata	Saya merasa tidak

			tertib sudah saya patuhi	cocok dengan tata tertib sekolah
5.	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan menyelesaikan pekerjaan 	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
		<ul style="list-style-type: none"> Semangat kerja 	Saya bangga melakukan pekerjaan saya setiap hari	Bagi saya melakukan pekerjaan setiap hari membuat saya bosan
			Saya selalu bersemangat dalam bekerja	Jika waktu bekerja tiba saya selalu tidak bersemangat
			Saya merasa senang jika berada di sekolah	Jika berlama lama di sekolah membuat saya stres





LAMPIRAN – I
SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1042 /FPSI/01.10/VIII/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 3 Agustus 2019

Yth, Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)
Padang Lawas
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

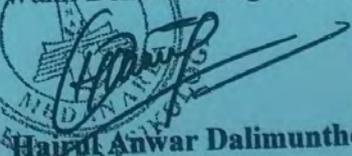
Nama : Vini Nanda Ramora
NPM : 15 860 0228
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas Jl. Kihajar Dewantara No. 74 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Harun Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si



Scanned with
CamScanner

mbusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accessed 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN AGAMA KAB. PADANG LAWAS
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 PADANG LAWAS

Jln. Kihajar Dewantara No. 74 Sibuhuan

Kode Pos : 22763

SURAT KETERANGAN

Nomor : 798/MTs.02.28.01/PP.00.5 / 08 / 2019

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hj. Mahnidar Azwarni Nasution, S.Ag

Jabatan : Kepala MTs Negeri 1 Padang Lawas

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Vini Nanda Ramora

NPM : 15 860 0228

Institusi : Psikologi Medan Area

Judul : "Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru
di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Lawas"

Benar telah selesai melaksanakan Penelitian dan telah mengikuti prosedur dan ketentuan yang berlaku pada MTs Negeri 1 Padang Lawas

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Sibuhuan, 9 Agustus 2019

Kepala



Hj. Mahnidar Azwarni Nasution, S.Ag

REP.INDONESIA 19680115 200604 2 002



Scanned with
CamScanner