

---

# E-Journal Skripsi

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

---

## PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU

Desih<sup>1</sup> Iyon Muhdiyati<sup>2</sup> Awal Abdul Gafar<sup>3</sup>

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas  
Djuanda Bogor; Jl. Tol Ciawi No. 1 Kotak Pos 35 Bogor 16720

Korespondensi : *desih6518@gmail.com*

### Abstrak

---

Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pendidik di SDN Argapura 02. Teknik dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui hasil dari teknik pengambilan angket. Sampel pada penelitian ini sebesar 15 pendidik. Metode yang digunakan dalam metode ini adalah metode korelasi fungsional. Hasil akhir dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pendidik. Hasil data yang telah dianalisis menghasilkan korelasi atau pengaruh sebesar 0,967 dan koefisien determinasi sebesar 0,934 yang artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas (kedisiplinan) terhadap variabel terikat (kinerja pendidik) sebesar  $0,934 \times 100 = 93,4 \%$ . Dan berdasarkan pada uji t dengan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $13.588 > 9,67$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pendidik.

---

Kata Kunci: kedisiplinan, kinerja pendidik

---

### *Abstract*

This study aims to determine whether there is discipline in the performance of teachers at SDN Argapura 02. The technique in this study is saturated sampling. The data in this study were obtained through the results of a questionnaire collection technique. The sample in this study amounted to 15 teachers. The method used in this method is the functional conversion method. The final results of this study indicate what is meant by discipline on teacher performance. The results of the data that have been analyzed produce 0.967 and a coefficient of determination of 0.934, which means the influence of the independent variable (discipline) on the supporting variables (teacher performance) of  $0.934 \times 100 = 93.4\%$ . And based on the t test with a count smaller than t table that is  $13.588 > 9.67$  then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected. The importance of the influence between discipline on teacher performance.

---

*Keywords:* discipline, teacher performance

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan. Tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi, dengan menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya dengan mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi.

Sekolah merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam ranah pendidikan, dengan melaksanakan misi pendidikan ini, produktivitas kerja sangatlah penting. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik dengan meningkatkan kinerja pendidik.

Kinerja menurut As'ad (2001: 48) 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 dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria dan standar

keberhasilan atau tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Pendidik sebagai tenaga profesional seharusnya mempunyai pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Kinerja pendidik dapat dilihat dari penguasaan pendidik terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional. Kinerja Pendidik menurut Uhar S. (2013) adalah kegiatan seorang pendidik ketika melaksanakan suatu tugas dan menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan mendidik di lembaga pendidikan. kinerja pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja). Pendidik mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan tanggung jawab, dan ada pendidik yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, selain itu ada juga pendidik yang membolos, datang tidak tepat pada waktunya, dan tidak mematuhi perintah. Kondisi pendidik seperti itulah yang menjadi

permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya pendidik yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam tugasnya. Kinerja dalam bahasa Inggris merupakan terjemahan bebas dari *performance*, yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kinerja/penampilan kerja atau keberhasilan kerja, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau dengan kata lain hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa masukan (*entries*): memasukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban atau nazar, menggambarkan suatu karakter atau permainan, menggambarkan dengan suara atau alat music, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan, memainkan music, melakukan sesuatu yang seseorang harapkan atau mesin. . Dari semua masukan itu yang relevan dengan

kinerja hanya empat saja yakni: melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan kewajiban dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan - penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai: (1) Melakukan, menjalankan, melaksana kan; (2) Mematuhi atau melaksana kan kewajiban; (3) Melaksana kan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Munawaroh, 2012).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. (Fathurrohman & Suryana, 2012). Sedangkan menurut Smith, menyatakan bahwa kinerja adalah "*output drive from processes, human or otherwise*". Jadi, kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Mulyasa, 2013). Menurut (Saondi dan Suherman, 2012) Kinerja pendidik sangat penting dengan diperhatikan dan dievaluasi karena pendidik mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Pendidik mempunyai tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu: Pendidik sebagai pengajar, pendidik sebagai pembimbing, pendidik sebagai administrator kelas. Sedangkan kinerja pendidik menurut Uhar S. (2013) adalah kegiatan seorang pendidik ketika melaksanakan suatu tugas dan menjalankan kewajibannya dalam mengajar dan mendidik di lembaga pendidikan yang dapat menggambarkan mengenai prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua itu.

Menurut Ondi S. dan Aris S. (2012) kinerja pendidik merupakan keahlian yang diperlihatkan oleh seorang pendidik ketika menjalankan suatu tugas dan pekerjaannya. Hal ini

ditegaskan juga oleh (Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, 2012 Kinerja pendidik adalah tingkat pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan (pendidik) berdasarkan tujuan, misi, dan visi organisasi/sekolah). Dari pendapat yang diuraikan oleh para ahli jadi disimpulkan bahwa kinerja seorang pendidik merupakan keahlian yang diperlihatkan oleh seorang pendidik ketika proses pengajaran dalam kewajiban melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan oleh pimpinan atau kepala sekolah berdasarkan tujuan pendidikan, visi dan misi sekolah.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik

Menurut Ondi S. dan Aris S. (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik yaitu:

1. Kepribadian dan dedikasi, setiap pendidik mempunyai kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri yang mereka miliki. Kepribadian pendidik tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian pendidik, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas tugas dan

- tanggung jawabnya sebagai pendidik..
2. Pengembangan profesi, pengembangan profesi pendidik merupakan hal yang penting dengan diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan yang terhadap profesi pendidik.
  3. Komunikasi, pendidik dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu diperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara pendidik dengan kepala sekolah, pendidik dengan pendidik, pendidik dengan siswa dan pendidik dengan personalia lainnya di sekolah. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.
  4. Motivasi bagi pendidik sangat penting dengan mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen atau pendidik hendaknya mempunyai motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*) bukan karena keterpaksaan atau kebetulan.
  5. Hubungan dengan masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah

karena keduanya mempunyai kepentingan, sekolah merupakan lembaga yang mendapat mandat dengan mendidik, melatih, dan membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan.

6. Kedisiplinan, kedisiplinan sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik, pendidik mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Dalam penilaian terhadap kinerja pendidik, Depdiknas membuat Instrumen Penilaian Kemampuan Pendidik yang dimodifikasi dari *Georgia Department of Education* yang membuat dan mengembangkan instrumen penilaian kemampuan (kinerja) pendidik (*teacher performance assessment instrument*). Di dalam instrumen ini terdapat tiga aspek utama kemampuan pendidik, yaitu:

- Rencana pembelajaran/Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (*teaching plans and material*).
- Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*) dan kepribadian (*interpersonal skill*).
- Penilaian pembelajaran. (Rusman, 2009)

#### Penilaian Kinerja Pendidik

Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan.

Manfaat penilaian kinerja adalah dengan memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. manfaat penilaian kinerja pendidik terhadap perbaikan kinerja pendidik, sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja pendidik dan promosi dan pemberhentian pendidik. Secara umum penilaian kinerja mempunyai tujuan yaitu:

1. Dengan memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar pekerja menggunakan potensinya secara

maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ perusahaan.

2. Dengan menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan.
3. Dengan menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan.
4. Dengan meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Husaini Usman,(2008) tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
2. Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan capeg dan PNS dalam membuat kebijakan seperti promosi, demosi, transfer (mutasi), hukuman, pemecatan, bonus, *job design* seperti *job enlargement, job enrichment, and job rotation*.
3. Memberi masukan dengan mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang terampil atau kurang keterampilan baru (dengan menentukan jenis pelatihan dan pengembangan

karir calon pegawai atau pegawai).

4. Mengukur validitas metode penilaian kinerja yang digunakan
5. Mendiagnosa masalah-masalah organisasi
6. Umpan balik bagi calon pegawai, pegawai, serta pemimpin.

Dalam UU RI No 14 Tahun 2005 tentang pendidik dan dosen pendidik wajib mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi serta mempunyai kemampuan dengan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Bagi seorang yang

berdisiplin karena sudah menyatu dalam dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi dirasakan sebagai beban, namun sebaliknya akan membebani dirinya apabila ia tidak berbuat disiplin. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya, (Tulus Tu'Us, 2004: 31).

Masalah disiplin sering disepelekan, bahkan banyak sekali pelanggaran, Tidak sedikit pelanggaran yang dilakukan oleh kepala sekolah, pendidik maupun siswa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SDN Argapura 02, dari beberapa pendidik ada yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika pendidik tidak disiplin saat masuk sekolah, pendidik sering datang terlambat, tidak izin jika tidak masuk sekolah. Ketika sedang belajar pendidik tidak mengkondisikan kelas dan pendidik tidak memanfaatkan sarana yang ada di sekolah sehingga pembelajaran terlihat sangat monoton dan siswa merasa bosan dan dapat dilihat bahwa kinerja pendidik sangat rendah.

Menurut Tulus Tu'us (2008: 30) disiplin berasal dari bahasa latin, *disciplina* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah

tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, *disciple* yang berarti mengikuti orang dengan belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa Inggris adalah *disciple* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri.

Menurut Depdikbud (2002: 268) Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). *Discipline is employee self-control to meet organization standards and objectives.* Disiplin sesungguhnya adalah kendali bagi pelaksanaan kerjasama atau "*teamwork*" agar berhasil. Menurut Malayu (2009: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut The Liang Gie (2012:40) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.

Menurut Andi Saondi dan Aris Suherman (2012: 40) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa

tenang.

Berdasarkan pengertian diatas kedisiplinan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dengan mencapai tujuan tertentu. Serta proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan-kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu dengan mencapai efek yang lebih besar.

#### a. Macam- macam disiplin

Menurut Anwar Prabu (2009: 129) ada 2 bentuk disiplin dalam kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

##### 1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya dengan menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja dengan semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

##### 1. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam



menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan dengan tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### a. Kedisiplinan pendidik

##### 1. Disiplin waktu

Sebagai seorang pendidik disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah adalah waktu terjadinya proses belajar mengajar di sekolah. Waktu sekolah juga mempengaruhi belajar siswa. Jadi memilih waktu sekolah yang tepat akan memberi pengaruh positif terhadap belajar.

#### Disiplin menegakan aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan pendidik dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain.

##### 2. Disiplin sikap

Disiplin mengontrol perbuatan diri sendiri menjadi *starting point* dengan menata perilaku orang lain.

##### 3. Disiplin dalam mengajar

Pendidik dianjurkan dengan aktif dalam mengajar di sekolah, di saat mengajar tidak hanya berceramah saja melainkan harus aktif bertanya maupun mengemukakan pendapatnya yang menyangkut materi yang diajarkan.

Oleh karena itu, pendidik memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia nyiakan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.

Rendahnya disiplin kerja pendidik akan mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Kedisiplinan harus ditanamkan kepada setiap individu, baik itu para pendidik maupun siswanya. Sebagai pendidik, segala sikap dan perilaku yang dilakukannya tentu akan dilihat dan di contohkan oleh siswa, jika pendidik mempunyai kedisiplinan maka siswa juga akan mengikutinya. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik memilih judul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pendidik SDN Argapura 02".

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kuantitatif, dan termasuk metode penelitian korelasi fungsional. Penelitian ini bertujuan dengan mengetahui pengaruh kedisiplinan

terhadap kinerja pendidik di SDN Argapura 02. Pada penelitian ini peneliti tidak memberikan perlakuan, peneliti hanya ingin mengetahui pengaruh dari variabel bebas dengan variabel terikat dan nantinya diharapkan dapat mengubah kondisi siswa menjadi lebih baik. Rancangan dengan penelitian ini adalah dengan menyebar angket.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri Argapura 02. Kp Raganis Rt 01/01 Blok Tarikolot Desa Cintamanik Kecamatan Cigudeg Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat.

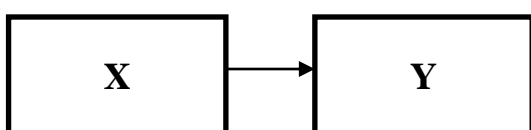
Penelitian dilaksanakan pada semester II tahun ajaran 2019/2020 Penelitian dimulai bulan Januari 2020.

### Subjek Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian populasi dalam pembelajaran ini adalah pendidik SDN Argapura 02 yang berjumlah 15 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017 : 118). Penentuan pengambilan sampel dengan penelitian (Suharsimi, Arikunto 2010: 112)

### Prosedur Penelitian



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan :

X : Variabel Bebas (Kedisiplinan)

Y : Variabel terikat (Kinerja Pendidik)

### Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dengan mengumpulkan data. Beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini berikut.

#### 1). Observasi

Observasi sebagai pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi tidak terbatas oleh orang, tetapi juga oleh objek-objek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pengumpulan data, observasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa cara, kita dapat membaginya berdasarkan keterlibatan peneliti dalam saran penelitian dan memperoleh observasi peserta (*participant observation*), dan observasi no peserta (*non participant observation*), atau sejauh mana peneliti melakukan intervensi terhadap objek yang ditelitinya. Instrumen

## Pengumpulan Data

Sedangkan dari segi instrumen yang digunakan, observasi dibedakan menjadi dua yaitu observasi terstruktur dan observasi tidak terstruktur, observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya. Pedoman angket tertutup dapat juga digunakan sebagai pedoman observasi. Observasi tidak terstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Oleh karena itu peneliti dapat melakukan pengamatan bebas, mencatat apa yang tertarik, melakukan analisis dan kemudian dibuat kesimpulan.

### 2). Metode kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden, dengan harapan akan mendapatkan respon atas pertanyaan tersebut. Bentuk umum dari angket terdiri dari bagian pendahuluan berisikan petunjuk pengisian angket dan kemudian isi angket. Dari bentuk isi angket ini kemudian dapat dibedakan menjadi beberapa bentuk, seperti :

- a. Angket langsung tertutup yaitu angket yang berisikan tentang keadaan yang dialami responden dan semua alternatif jawaban

yang harus dijawab responden sudah tertera dalam angket tersebut.

- b. Angket langsung terbuka yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dengan sepenuhnya memberikan kebebasan kepada responden dengan menjawab tentang keadaan yang dialami sendiri, tanpa ada alternatif jawaban dari peneliti.
- c. Angket tak langsung tertutup yaitu angket yang berisikan tentang pengetahuan responden perihal objek dan subjek tertentu, serta data tersebut tidak bermaksud mengenai diri responden. Disamping itu alternatif jawaban juga telah disiapkan oleh peneliti.
- d. Angket tak langsung terbuka yaitu angket yang berisikan tentang pengetahuan responden perihal objek dan subjek tertentu, serta data tersebut tidak bermaksud mengenai diri responden. Tetapi disini responden harus memformulasikan sendiri jawaban yang dipandang sesuai.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan dengan membuktikan hipotesis.

Dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu kedisiplinan dan kinerja pendidik . kedisiplinan merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja pendidik merupakan variabel terikat.

Penelitian ini kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan adalah statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan peneliti, yaitu statistika deskriptif dan statistik inferensial. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dengan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku dengan umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dibutuhkan dengan menggambarkan data kedisiplinan dan kinerja pendidik, dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yaitu data yang disusun dalam bentuk

kelompok baris berdasarkan kelas-kelas interval dan menurut kategori tertentu.

### Hasil

penelitian ini didasarkan pada dua variabel yaitu variabel kedisiplinan (X) sebagai variabel independen dan variabel kinerja pendidik (Y) sebagai variabel dependen. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan teknik analisis data berdasarkan nilai-nilai angket yang terkumpul dari kedua variabel.

#### 1. Deskripsi Variabel X

Dengan mendapatkan data tentang pengaruh kedisiplinan peneliti menggunakan angket dengan item delapan belas soal yang disebarakan kepada responden. Data yang sudah terkumpul kemudian peneliti pindahkan ke dalam tabel analisis. Adapun hasil data yang penulis peroleh

**Tabel 1 Data Statistika Deskripsi Variabel X**

No	Data Deskriptif	Variabel X
1	Mean	76.26
2	Median	76.00
3	Modus	70
4	Standar Deviasi	5.12246
5	Variance	26.352
6	Range	16
7	Minimum	69
8	Maksimum	85
9	Sum	1144.00

#### 1. Deskripsi Variabel Y

Dengan mendapatkan data tentang

kinerja pendidik peneliti menggunakan angket dengan item dua puluh soal yang disebarakan kepada responden. Data yang sudah terkumpul kemudian peneliti pindahkan ke dalam tabel analisis. Adapun hasil data yang penulis peroleh :

**Tabel 2 Data Statistika Deskripsi Variabel Y**

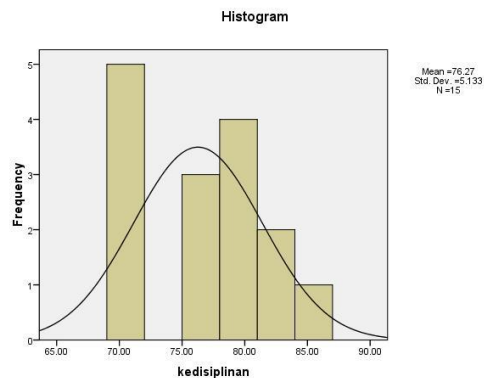
No	Data Deskriptif	Variabel X
1	Mean	83.73
2	Median	85
3	Modus	82
4	Standar Deviasi	5.586
5	Variance	31.210
6	Range	21
7	Minimum	74
8	Maksimum	95
9	Sum	1256.00

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka data deskripsikan variabel kinerja pendidik (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden 15. Skor rata-rata 83,73, median 85, modus 82, simpangan baku 5.586, varians 31.210, range 21, skor terendah 74, skor tertinggi 95 dan jumlah skor 1256.00.

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel X**

Interval Nilai	F	F (relatif)
69- 72	5	33,3%
73- 76	3	20%
77- 80	4	26,6%
81- 84	2	13,3%
85-88	1	6,66%
Jumlah	15	100%

Bisa dilihat dalam penyajian data distribusi variabel X dalam bentuk histogram sebagaimana gambar berikut:



**Gambar 2 Histogram Kedisiplinan**

Berdasarkan data hasil penelitian, dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada gambar histogram diatas, diperoleh nilai-nilai rata-rata variabel kedisiplinan (X) 76,27 dari skor idealnya. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

90%-100% = Sangat Tinggi

80%-89% = Tinggi

70%-79% = Cukup Tinggi

60%-69% = Sedang

50%-59% = Rendah

40% kebawah = Sangat Rendah

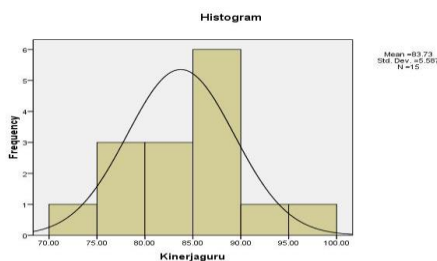
Merujuk pada kriteria diatas,

variabel kedisiplinan (X) berada pada taraf (76,27%). Hal ini menunjukkan kedisiplinan pendidik di SDN Argapura 02 cukup tinggi.

**Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Interval Nilai	F	F (relatif)
74- 77	2	13,3%
78- 81	3	20%
82-85	4	26,6%
86- 89	4	26,6%
90-93	1	6,66%
94- 97	1	6,66%
Jumlah	15	100%

Bisa dilihat dalam penyajian data distribusi variabel Y dalam bentuk histogram sebagaimana gambar berikut :



**Gambar 3 Histogram Kinerja Pendidik**

Berdasarkan data hasil penelitian, dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel distribusi frekuensi pada gambar histogram diatas, diperoleh nilai-nilai rata-rata variabel kinerja pendidik (Y) 83,73 dari skor idealnya. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan

kriteria sebagai berikut :

90%-100% = Sangat Tinggi

80%-89% = Tinggi

70%-79% = Cukup Tinggi

60%-69% = Sedang

50%-59% = Rendah

40% kebawah = Sangat Rendah

Merujuk pada kriteria diatas, variabel kinerja pendidik (Y) berada pada taraf (83,73%). Hal ini menunjukkan kedisiplinan pendidik di SDN Argapura 02 tinggi.

## Pengujian Persyaratan Analisis Data

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dengan mengetahui apakah data yang didapatkan dari pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnov, data dapat dikatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5 Hasil perhitungan nilai residual variabel X dan Y**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		15
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43280582
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.139
	Negative	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.793
a. Test distribution is Normal.		

Syarat dalam uji Kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal apabila nilai  $\text{sig} > 0,05$ , dan apabila nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka tabel tidak berdistribusi normal.

Dari tabel di atas diketahui nilai  $\text{sig} = 0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tabel berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan dengan mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Dua variabel dapat dikatakan linear jika signifikansi bernilai  $>$  dari  $0,05$

**Tabel 6 Hasil Perhitungan Uji Linearitas**

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerjaguru * Kedisiplinan	Between Groups (Combined)	425.933	9	47.326	21.512	.002
	Linearity	408.192	1	408.192	185.542	.000
	Deviation from Linearity	17.741	8	2.218	1.008	.521
	Within Groups	11.000	5	2.200		
	Total	436.933	14			

Syarat dalam uji linear adalah apabila  $\text{sig. deviation from linearity} > 0,05$  maka terdapat hubungan yang linear antara variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja pendidik dan apabila  $\text{sig. deviation from linearity} < 0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel kedisiplinan dengan variabel kinerja pendidik.

Diketahui bahwa  $\text{sig. deviation from linearity}$  adalah  $0,521 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

yang linear antara variabel kedisiplinan dan kinerja pendidik.

### Pengujian Hipotesis

#### Menentukan Persamaan Regresi

**Tabel 7 Menentukan Persamaan Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.511	5.916		.594	.563
	Kedisiplinan	1.052	.077	.967	13.588	.000

a. Dependent Variable: Kinerjaguru

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai constant sebesar  $3.511$  dan nilai kedisiplinan  $1.052$ . Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus  $\hat{Y} = 3.511 + 1.052$

Karena nilai koefisien (b) bertanda positif ( $3.511$ ) maka hubungan yang terjadi antara kedisiplinan dan kinerja pendidik merupakan hubungan yang berbanding lurus. Dapat diartikan bahwa semakin besar kedisiplinan yang dilakukan maka semakin meningkat pula kinerja pendidik yang akan dimiliki. Dalam hal ini, jadi jika setiap kenaikan satuan nilai kedisiplinan naik maka nilai dari kinerja pendidik pun naik.

#### Menentukan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dengan mengetahui seberapa besar variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Indeks determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan  $r^2$  yang sebelumnya telah dihitung dan

kemudian dikalikan 100% indeks determinasi.

**Tabel 8 Menentukan Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 <sup>a</sup>	.934	.929	1.36630

a. Predictors: (Constant), kinerjaguru

Pada tabel diatas terdapat besarnya korelasi atau hubungan sebesar 0,967 dan koefisien determinasi sebesar 0,934 yang artinya terdapat pengaruh dari variabel bebas (kedisiplinan) terhadap variabel terikat (kinerja pendidik) sebesar  $0,934 \times 100 = 93,4 \%$ .

### 1. Uji Signifikansi

Uji signifikansi korelasi fungsional dihitung dengan menggunakan uji-t.

**Tabel 9 Uji Signifikansi (uji-t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.511	5.916		.594	.563
	Kedisiplinan	1.052	.077	.967	13.588	.000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan pada hasil tabel uji signifikansi korelasi fungsional yang dihitung dengan uji-t diketahui bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $13.588 > 9,67$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### Pembahasan

Hasil penelitian yang telah didapat dari data yang telah diperoleh dan diolah dengan menganalisis mengenai kedisiplinan dan kinerja pendidik di SDN Argapura 02. Dengan melakukan Uji Hipotesis.

Hasil dari pengujian melalui

analisis regresi menunjukkan adanya persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.511$  dapat dikatakan hubungan antara kedisiplinan dan kinerja pendidik merupakan hubungan yang berbanding lurus artinya semakin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja pendidik. Berdasarkan uji kolmogorov smirnov diperoleh signifikansi  $0,793 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tabel berdistribusi normal.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian penelitian yang telah diteliti oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut :

Terdapat pengaruh kedisiplinan dengan kinerja pendidik. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $13.588 > 9,67$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja pendidik.

### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ir. Dede Kardaya M.Si, selaku Rektor Universitas Djuanda Bogor.
2. Ibu Zahra Khusnul Latifah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Djuanda Bogor.
3. Dr. Ibu Helmia Tasti Adri, M.Pd.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Pendidik Sekolah Dasar



- Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Djuanda Bogor.
4. Ibu Resti Yektyastuti, M.Pd selaku sekretaris Prodi Pendidikan Pendidik Sekolah Dasar Fakultas Pendidikan Pendidik Sekolah Dasar Universitas Djuanda Bogor.
  5. Ibu Iyon Muhdiyati M.Pd selaku dosen pembimbing satu yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis dengan menyusun proposal ini.
  6. Bapak H. Awaludin Abdul Gafar Lc. MA selaku dosen pembimbing dua yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis.
  7. Segenap dosen Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan yang telah senantiasa sabar memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang luas selama perkuliahan.
  8. Pimpinan dan seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan yang mengelola administrasi.
  9. Seluruh cleaning service yang senantiasa membersihkan dan merapikan ruangan hingga membuat proses pembelajaran berjalan dengan baik dan nyaman.
  10. Orangtua tercinta (Alm)
  11. Keluarga Tersayang suami, anak dan adik-adik tercinta yang selalu memberikan dukungan motivasi kepada penulis.
  12. Seluruh rekan seperjuangan mahasiswa Fakultas Kependidikan dan Ilmu Pendidikan Universitas Djuanda Bogor.
  13. Seluruh pihak yang telah membantu penulis.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ardial, *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006,
- Asrori, *Pengaruh Kedisiplinan Mengajar Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Mts Fatahillah Bringin Semarang*, Fakultas Tarbiyah Iain Walisongo Semarang, 2004.
- Bahri Djamarah, Syaiful, *Rahasia Sukses Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Bungi, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.

- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Supervisor*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004..
- Fred C. Lunenburg and Beverly J. Irby, *The Principals' Vision to Action*, Hajar, Ibnu, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Hamalik, Oemar, *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*, Bandung: Trigenda Karya, 1993.
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Husaini, Usman, *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Ibnu Rusn, Abidin, *Pemikiran Al-Ghazali tentang Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset, 1998.
- Langgulung, Hasan, *Manusia Dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat Dan Pendidikan*. Jakarta : PT Al-Husna Zikra, Cet Ke-3, 1995
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Manajemen)*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Nasution, S. *Sosiologi Pendidikan*, Bandung: Bumi Aksara, 1995.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Neolaka Amos, *Metode Penelitian Dan Statistik*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Kependidikan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012.
- Poltak Sinambela, Lijan, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran Dan Implikasi)*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Prastowo, Andi, *Memahami Metode-Metode Penelitian*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Purwanto, Ngalim, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007
- Rakhmat, Jalaluddin, *Metode*

- Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Dengan Pendidik-KaryawAn Dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Ridwan, *dasar-dasar statistika*, bandung: alfabeta, 2008.
- Rosidah Dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2003.
- S.P Hasibuan, *Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Santoso Sastropetro, R.A. *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Penerbit Alumni, 1988.
- Sastrohadiwiryo. B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Schermerhorn., *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Singarimbun Dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES, 1989.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Sudarman, Momon, *Profesi Pendidik: Dipuji, Dikritisi Dan Dicaci*, Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2013.
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2008.
- Supardi, *Kinerja Pendidik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media Group, 2009.
- Syukur, Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Program Pasca Sarjana IAIN Walisongo Dan Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Tri Maryati, *pengaruh kedisiplinan belajar terhadap prestasi belajar*

*mata pelajaran fiqih ibadah  
mahdah aspek kognitif pada  
siswa kelas VIII di MTs Negeri  
brangsong kendal tahun ajaran  
2014/2015, fakultas Ilmu  
tarbiyah dan kependidikan  
IAIN walisongo semarang,  
2014.*

*Tu' u, Tulus, Disiplin Pada Perilaku Dan*

*Prestasi Siswa, Jakarta:*

*Grasindo, 2004.*

Undang-Undang Republik  
Indonesia No. 14 Tahun  
2005. Pasal 20 Tentang  
Pendidik Dan Dosen.

Utsman, Husaini, *Manajemen,  
Teori, Praktik Dan Reserch  
Pendidikan, Jakarta:Rosdakarya,  
2008.*

