

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN
FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi tugas dan melengkapi
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana S 1
Jurusan Kependidikan Islam (KI)



Oleh:

WASIATUR RIF'AH

NIM. 093311039

**FAKULTAS ILMUTARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2016

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Wasiatur Rif'ah
NIM : 093311039
Jurusan/Program Studi : Kependidikan Islam/MPI

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 13 Juni 2016

Saya yang menyatakan,



Wasiatur Rif'ah
Wasiatur Rif'ah
NIM: 093311039



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan (024) 7601295
Fax. 7615387 Semarang 50185

PENGESAHAN

Naskah skripsi dengan:

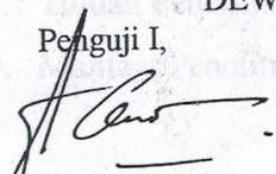
Judul : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru di Mts
Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Demak
Nama : Wasiatur Rif'ah
NIM : 093311039
Jurusan : Kependidikan Islam
Program Studi : MPI

Telah diujikan dalam sidang munaqasyah oleh Dewan Penguji Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Pendidikan Islam.

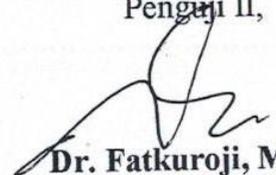
Semarang, 13 Juni 2016

DEWAN PENGUJI

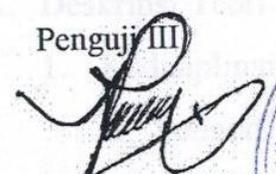
Penguji I,


Dr. Fahrurrozi, M.Ag
NIP. 19770816200501 1 003

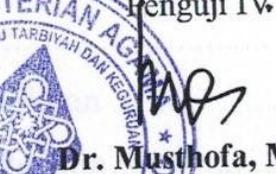
Penguji II,


Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415200701 1 032

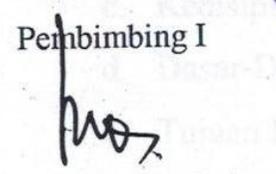
Penguji III


Dr. Mustaqim, M.Pd
NIP. 19590424 198303 005

Penguji IV,


Dr. Musthofa, M.Ag
NIP. 19710403199603 1 002

Pembimbing I


Dr. Musthofa, M. Ag
NIP. 19710403199603 1 002

Pembimbing II


Dr. Fatkuroji, M. Pd
NIP. 19770415200701 1 032



NOTA DINAS

Semarang, 09 Juni 2016

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamu'alikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak**

Nama : **Wasiatur Rif'ah**

Nim : 093311039

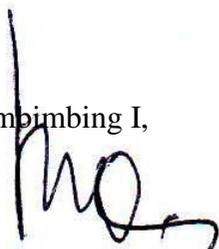
Jurusan : Kependidikan Islam

Program studi : MPI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin walisongo semarang untuk diujikan dalam sidang munaqasah.

Wassalamu'alikum wr.wb.

Pembimbing I,


Dr. Musthofa , M. Ag

NIP. 19710403199603 1 002

NOTA DINAS

Semarang, 09 Juni 2016

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

UIN Walisongo

Di Semarang

Assalamu'alikum wr.wb

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi skripsi dengan:

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di MTs Sultan Fatah
Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak**

Nama : **Wasiatur Rif'ah**

Nim : 093311039

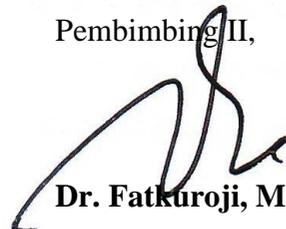
Jurusan : Kependidikan Islam

Program studi : MPI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan uin walisongo semarang untuk diujikan dalam sidang munaqasah.

Wassalamu'alikum wr.wb.

Pembimbing II,



Dr. Fatkuroji, M. Pd

NIP. 19770415200701 1 032

ABSTRAK

Judul : **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Di Mts Sultan Fatah Gaji kecamatan Guntur kabupaten Demak.**
Penulis : Wasiatur Rif'ah
NIM : 093311039

Skripsi ini membahas pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, kedisiplinan dalam menjalankan tugas sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Sebagai guru kedisiplinan itu dapat berpengaruh pada kinerja dalam proses belajar mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) berapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru, 2) berapa Tingkat signifikansi kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Demak.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menitik beratkan pada data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka. Penelitian ini populasinya adalah seluruh guru Mts Sultan Fatah Gaji yang berjumlah 20 orang. Penelitian ini mengambil seluruh guru sebagai obyek penelitian, oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi. Pengumpulan data dengan menggunakan instrument angket, dan observasi digunakan untuk mengetahui jumlah guru dan melengkapi data yang diperoleh dari hasil angket.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dan korelasi. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 71,3. dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 67 – 73 yang mempunyai prosentase sebesar 60% dan Kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji mempunyai taraf “baik” dengan nilai rata-rata sebesar 73,15 dan pada nilai distribusi frekuensi terletak pada interval 72 – 77 yang mempunyai prosentase sebesar 60%. Dan dari hasil perhitungan menggunakan korelasi diketahui prosentase pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50% dan persamaan garis regresinya adalah $Y = 40.066 + 0.464X$.
2. Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal itu ditunjukkan oleh F hitung = 18,020 yang lebih besar dari F tabel pada taraf signifikansi 5% = 4,41

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima atau dapat dibuktikan.

TRANSLITER ARAB LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam skripsi ini berpedoman pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/Untuk 1987. Penyimpangan penulisan kata sandang (al-) disengaja secara konsisten agar sesuai teks Arabnya.

ا	A	ط	ṭ
ب	B	ظ	ẓ
ت	T	ع	‘
ث	ṣ	غ	Gh
ج	J	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	Kh	ك	K
د	D	ل	L
ذ	Ẓ	م	M
ر	R	ن	N
ز	Z	و	W
س	S	ه	H
ش	Sy	ء	’
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

Bacaan Madd

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

Bacaan Diftong

أُو = au

أَي = a

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan Islam dalam bidang manajemen pendidikan Islam di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Disadari penulis dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami banyak kendala, namun berkat bantuan, dorongan, bimbingan serta kerjasama dari berbagai pihak, akhirnya penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Muhibbin selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. H. Raharjo Efendi, M.Ed, St. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
3. Dr. Fahrurrozi, M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Dr. Musthofa Rahman, M.Ag. selaku dosen wali dan juga dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Dr. Fatkuroji, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
6. Dosen, pegawai dan seluruh civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang
7. Drs. H. Muhamad Kolim, S.H., M. Hum, selaku kepala madrasah MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Demak, yang telah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan membantu penulis dalam proses penelitian di madrasah.

8. Semua Guru di Mts Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Demak, yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
9. Abah dan mama tercinta serta saudara-saudara dan keluarga besar penulis di Demak, yang selalu memberikan motivasi, do'a untuk penulis.
10. Sahabat baik dan seperjuangan: Teman-teman KI 09, PPL, dan KKN. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis hingga dapat terselesaikan penyusunan skripsi ini.
11. Untuk orang-orang yang telah begitu banyak memberikan inspirasi baik secara langsung atau tak langsung namun belum penulis cantumkan namanya.

Penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga Semoga amal baik mereka semua mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Demikian semoga Skripsi ini dapat bermanfaat.

Semarang, 09 Juni 2016

Penulis

Wasiatur Rif'ah

NIM: 093311039

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	vi
TRANSLITER ARAB LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BABI : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori.....	7
1. Kedisiplinan	7
a. Pengertian Kedisiplinan.....	7
b. Macam-Macam Disiplin	9
c. Kedisiplinan Guru	10
d. Dasar-Dasar Kedisiplinan.....	12
e. Tujuan Disiplin	14
f. Sanksi Pelanggaran Disiplin	14
g. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	15
2. Kinerja Guru	17
a. Pengertian Kinerja Guru.....	17

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	21
c. Penilaian Kinerja Guru	23
d. Kinerja Guru	25
B. Kajian Pustaka	28
C. Rumusan Hipotesis	30
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	31
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi Penelitian	32
D. Variabel Dan Indikator Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV : DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	
A. Deskripsi Data.....	43
1. Data Hasil Angket Tentang Kedisiplinan	43
2. Data Hasil Angket Tentang Kinerja Guru.....	47
B. Uji Hipotesis	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V : PENUTUP	
A. Simpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN I : PEDOMAN OBSERVASI	
LAMPIRAN II: INSTRUMEN PENELITIAN	
RIWAYAT HIDUP	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset 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, untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia merupakan langkah utama organisasi.

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

Permasalahan yang sering dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn bahwa pimpinan dan manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja

yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.¹

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 dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan atau tolok 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 tolok ukur keberhasilannya.²

Guru sebagai tenaga profesional seharusnya memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya. Guru yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam bidangnya akan mampu melihat ke depan dalam peningkatan perkembangan unit pelayanan teknis (UPT). Kinerja guru dapat dilihat dari penguasaan guru terhadap kompetensi yang dimiliki sebagai tenaga profesional.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan,

¹Schermerharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003, Hlm. 7

²Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor, Penerbit Ghalia Indonesia, 2010, Hlm. 60

keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.³

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan tanggung jawab, dan ada guru yang melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi tanggung jawab, selain itu ada juga guru yang membolos, datang tidak tepat pada waktunya, dan tidak mematuhi perintah. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang memiliki kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai hasil yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Setiap diri individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu organisasi akan sangat dibutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut, karena apa yang menjadi tujuan dari organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Untuk menacapai semua itu diperlukan kesadaran dari semua pihak dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dan suatu organisasi harus

³Supardi, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, Hlm.19

mengusahakan agar peraturan bersifat jelas mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku untuk pemimpin yang tertinggi maupun karyawan yang terendah.

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. Disiplin yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup.⁴

Kedisiplinan seorang guru di dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik memang merupakan tanggung jawab pribadi guru itu sendiri. Sehingga sering kita jumpai fakta di lapangan bahwa ada guru yang sangat disiplin dalam menjalankan tugasnya, begitu juga sebaliknya ada guru yang malas tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, bahkan ada guru yang baru datang ke sekolah apabila akan menerima gaji. Dari fakta di atas jelaslah

⁴<http://afa-belajar.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-dan-bentuk-kedisiplinan-di.html>,
Diakses Tanggal 09 Oktober 2015

bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru, selain itu juga sangat diperlukan peran seorang kepala sekolah sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di sekolah.⁵

Menjalankan shalat tepat pada waktunya, pada hakikatnya juga mengajarkan umat Islam untuk berdisiplin dan agar seseorang bisa disiplin sangat diperlukan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam kaitannya dengan kinerja guru di MTs Sultan Fatah, kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru. namun berapa besar penerapan disiplin mempengaruhi kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Berapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji, Guntur, Demak?
2. Berapa tingkat signifikansi kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji, Guntur, Demak?

⁵<http://one.indoskripsi.com/node/10456>,

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan besarnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisa tingkat signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh selain studi diperguruan tinggi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi guru dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kedisiplinan dalam kaitannya peningkatan kinerja guru di MTs sultan fatah Gaji
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kedisiplinan

a. Pengertian kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin, *disiplina* yang menunjukkan kepada kegiatan belajar mengajar. Istilah tersebut sangat dekat dengan istilah dalam bahasa Inggris, *discipline* yang berarti mengikuti orang untuk belajar di bawah pengawasan seorang pemimpin. Istilah lainnya dalam bahasa Inggris adalah *discipline* yang berarti tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri dan kendali diri.¹

Disiplin dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).² *Discipline is employee self-control to meet organization standards and objectives*. Disiplin sesungguhnya adalah kendali bagi pelaksanaan kerjasama atau “*team work*” agar berhasil.³

Secara konseptual, Keith Davis mengemukakan, bahwa disiplin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh pimpinan

¹Tulus Tu'u, *Disiplin Pada Perilaku Dan Prestasi Siswa*, (Jakarta: Grasindo, 2004), Hlm.30.

²Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, Cet. Ke-2, Hlm. 268.

³R.A. Santoso Sastropetro, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Penerbit Alumni, 1988, Hlm. 288.

organisasi/lembaga untuk mencapai tujuan. Bisa juga diartikan sebagai pengawasan terhadap diri pribadi untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui/diterima sebagai suatu tanggung jawab.⁴

Menurut purbakawatja menngemukakan disiplin adalah proses mengarahkan, mengabdikan kehendak-kehendak langsung, dorongan-dorongan, keinginan atau kepentingan- kepentingan, kepada suatu cita-cita, tujuan tertentu untuk mencapai efek yang lebih besar.⁵ Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut The Liang Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang.⁶

Mengenai masalah kedisiplinan, Panji Anoraga mengambil suatu kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan.

⁴ R.A. Santoso Sastropoetro, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Penerbit Alumni, 1988, Hlm. 288.

⁵ Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2007, Hlm.205

⁶ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 40

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁷

Berdasarkan pengertian kedisiplinan diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Macam- macam disiplin

Ada 2 bentuk disiplin dalam kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.⁸

⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006, Cet. VIII, Hlm. 193

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Hlm. 129

c. Kedisiplinan guru

Disiplin sebagai seorang guru terdiri dari banyak hal.

1) Disiplin waktu

Sebagai seorang guru disiplin waktu sebagai sorotan utama, karena waktu sekolah ialah 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.

Oleh karena itu, guru memegang kunci penentu sukses atau tidaknya pendidikan. Dalam mengajar disiplin sangat diperlukan, disiplin dapat melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyianyiakan waktu. Orang yang berhasil dalam belajar dan berkarya disebabkan mereka selalu menempatkan disiplin di atas semua tindakan dan perbuatan.⁹

عن ابن عمر رضی اللہ عنہما یقول: اذا امسیت فلا تنتظر الصباح واذا اصبحت

فلا تنتظر المساء وخذ من صحتك لمرضك ومن حيا تک لمو تک (روه البخاري)¹⁰

Dari Umar R.A, beliau berkata: jika kamu masuk waktu sore jangan kau tunggu waktu pagi, dan apabila kamu masuk waktu pagi jangan kau tunggu waktu sore, dan pergunakan waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan waktu hidupmu sebelum matimu. (HR. Bukhori)

⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Rahasia Sukses Belajar*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), Cet. 1, hlm. 13.

¹⁰ Imam Yahya Syrifuddin Annawawi, *Arbain nawawi*, hlm, 86

2) Disiplin menegakan aturan

Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar dengan melaksanakan tata tertib, kedisiplinan pegawai atau karyawan dalam pekerjaan administrasi dan kebersihan atau peraturan kelas, gedung sekolah halaman dan lain-lain.¹¹

Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja dengan disiplin membuat siswa menjadi disiplin pula. Selain itu juga memberi pengaruh penting terhadap belajarnya.¹²

Untuk menjamin kelancaran dan ketertiban proses pendidikan, biasanya menyusun tata tertib yang berisi peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh siswa. Di samping mentaati peraturan juga harus memahami dan mentaati pola-pola kebudayaan yang berlaku.¹³

Dalam hal ini guru dianjurkan untuk mentaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah, dan guru harus tahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat berada di sekolah.¹⁴

¹¹ Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, Hlm. 119

¹² M. Uzer Usman dan Lilis Setiawati, *Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1993, Cet. 1, hlm. 72.

¹³ S. Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Bandung: Bumi Aksara, 1995), hlm. 68

¹⁴ Ngalm Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007, Hlm. 114

3) Disiplin sikap

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

Disiplin diri merupakan usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidak senangan itu.¹⁵ Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak kita senangi merupakan contoh disiplin manajerial.

4) Disiplin dalam mengajar

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

d. Dasar-dasar kedisiplinan

- 1) Dasar sosiologi, Sebagai makhluk hidup yang tidak dapat hidup sendiri maka manusia harus saling berinteraksi dengan sesama yaitu sebagai makhluk sosial yang satu sama lain saling membutuhkan, sehingga manusia harus berhubungan dengan manusia yang lain.
- 2) Dasar psikologis, Disiplin merupakan salah satu kebutuhan dasar dalam rangka pembentukan dan pengembangan watak secara

¹⁵ A.A Mangkunegara, *Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, Hlm. 136

sehat. Tujuannya ialah agar seseorang dapat secara kreatif dan dinamis mengembangkan hidupnya.¹⁶

- 3) Dasar Religius, Manusia sebagai makhluk yang berketuhanan memerlukan interaksi dengan tuhanNya untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai makhluk ciptaannya.¹⁷

Sikap disiplin juga diajarkan dalam agama Islam dalam surat Al- Baqarah ayat 110:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ

اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

“dan dirikanlah sholat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapatkan pahalanya disisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”

Islam sangat menganjurkan pemeluknya menerapkan kesadaran sikap berdisiplin dalam berbagai aspek, baik dalam beribadah, belajar maupun aspek kehidupan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa bentuk ibadah yang sangat berkaitan erat dengan disiplin seperti Sholat lima waktu, Puasa dalam bulan ramadhan, dan puasa sunnah yang kalau diteliti bisa membentuk disiplin yang kuat pada seseorang.

¹⁶Oemar Hamalik, *Psikologi Manajemen Penuntun Bagi Pemimpin*, (Bandung: Trigenda Karya, 1993), Hlm.129

¹⁷Hasan Langgulung, *Manusia Dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat Dan Pendidikan*. (Jakarta : PT Al-Husna Zikra, Cet Ke-3, 1995), Hlm. 401

e. Tujuan disiplin

Disiplin, diperlukan dalam pendidikan tentunya mempunyai tujuan-tujuan tertentu, dalam hal ini akan dikutip beberapa pendapat para ahli :

- 1) Al-Ghazali mengemukakan tujuan disiplin yaitu untuk perkembangan pengendalian diri sendiri dan mengarahkan diri sendiri.¹⁸
- 2) Zakiah Daradjat mengemukakan tujuan disiplin yaitu memperoleh bekal pengetahuan, keterampilan, sikap dan perbuatan yang diperlukan dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Kedisiplinan penting diterapkan dan dilaksanakan karena memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap apa yang hendak dicapai.

f. Sanksi pelanggaran disiplin.

Pelaksanaan sanksi pelanggaran meliputi:

- 1) Pemberian peringatan, pemberian peringatan ini dilakukan agar guru yang bersangkutan menyadari kesalahan yang dilakukannya
- 2) Sanksi harus segera dilakukan agar guru memahami bahwa sanksi pelanggaran berlaku disekolah
- 3) Sanksi harus konsisten agar guru sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku disekolah.

¹⁸ Abidin Ibnu Rusn, *Pemikiran Al-Ghazali tentang Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pe;ajar Offset, 1998), hlm. 77

4) Sanksi harus impersonal agar guru menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai tanpa ada perbedaan sesuai dengan peraturan perusahaan.

g. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Dalam menegakkan kedisiplinan terdapat beberapa indikator yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi kedisiplinan

2) Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi disiplin guru, karena guru biasanya memperhatikan bagaimana seorang pemimpin menegakkan disiplin dirinya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik.

4) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human

relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

5) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan guru, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

6) Pengawasan

Pengawasan diperlukan guru untuk mengarahkan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

7) Ketegasan

Jika ada seorang guru yang melanggar disiplin, maka seorang pemimpin harus mengambil tindakan tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan adanya tindakan dan sanksi yang sesuai, maka karyawan akan merasa lebih terlindungi.¹⁹

8) Sanksi hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Karena dengan sanksi hukuman, akan semakin membuat guru lebih disiplin. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan guru. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara

¹⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2009), Hlm. 91

jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.²⁰

2. Kinerja guru

a. Pengertian kinerja Guru

Kinerja ialah 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 kerja/ 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:

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), Hlm. 197

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.²¹

Secara definitif Bernadine dan Russel mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.²²

Menurut Prawirosentono, kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh

²¹Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran Dan Implikasi)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), 2012, Hlm. 5

²²Rosidah Dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada, 2003), Hlm. 223.

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.²³

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠١﴾

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Andrew F. Sikula penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.²⁴ Dale Yoder mendefinisikan penilaian kinerja sebagai prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyedia. Penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara

²³ Usman Husaini, *Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). Hlm. 457

²⁴ Hasibuan, H. Malayu, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), Hlm. 87

membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.²⁵

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.²⁶

Di Indonesia ditetapkan ada sepuluh kompetensi yang harus dimiliki oleh guru sebagai *instructional leader* yaitu: 1) memiliki kepribadian ideal sebagai guru, 2) penguasaan landasan kependidikan, 3) menguasai bahan pengajaran, 4) kemampuan menyusun program pengajaran, 5) kemampuan melaksanakan program pengajaran, 6) kemampuan menilai hasil dan proses belajar mengajar, 7) kemampuan menyelenggarakan program bimbingan, 8) kemampuan menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) kemampuan bekerjasama dengan sejawat, 10) kemampuan menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.²⁷

²⁵Siswanto Sastrohadiwiryono. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003) Hlm 231

²⁶ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 Tentang Guru Dan Dosen

²⁷ Depdikbud, *Petunjuk Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Dirjendikdasmen, 1990, Hlm.

*The principal's mission related to his or her teacher's professional development is twofold. The first part of the mission is to plan, with teachers, comprehensive professional development program targeted at identified individual and collective needs. The second part of the mission is to provide resources, including time and money, and to include time for teachers to reflect upon and participate in a dialogue about their practice.*²⁸

Merujuk dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja, baik dalam bentuk dokumen, maupun efek dari proses pembelajaran. Dalam pelaksanaannya, seorang guru memainkan dalam beberapa peran yaitu sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu:

- 1) Kepribadian dan dedikasi, setiap guru memiliki kepribadian masing-masing sesuai dengan ciri-ciri yang mereka miliki. Kepribadian guru tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru.²⁹
- 2) Pengembangan profesi, pengembangan profesi guru merupakan hal yang penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan yang terhadap profesi guru.
- 3) kemampuan, secara umum faktor kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality

²⁸ Fred C. Lunenburg and Beverly J. Irby, *The Principalsip: Vision to Action*, hlm 121

²⁹ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 24

(*knowledge and skill*). Seorang guru harus memiliki kedua kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikannya dan memiliki kemampuan dalam mengajar mata pelajaran yang diampunya.

- 4) Komunikasi, guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu diperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa dan guru dengan personalia lainnyadisekolah.³⁰
- 5) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi guru sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen atau guru hendaknya memiliki motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*) bukan karena keterpaksaan atau kebetulan (*by accident*).³¹
- 6) Hubungan dengan masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya, sebaliknya masyarakat pun tidak dapat dipisahkan dari sekolah karena keduanya memiliki kepentingan, sekolah merupakan lembaga yang mendapat mandat untuk mendidik, melatih, dan

³⁰ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 33

³¹Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Semarang: Program Pasca Sarjana IAIN Walisongo Dan Pustaka Rizki Putra, 2012), Hlm. 132

membimbing generasi muda bagi peranannya di masa depan, sementara masyarakat merupakan pengguna jasa pendidikan.³²

- 7) 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, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar.³³
- 8) Kesejahteraan, faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya, sebab lebih sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kinerjanya.³⁴

c. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja adalah membandingkan antara prestasi aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan, menilai kemajuan bawahan dan merancang rencana pengembangan.³⁵ Pengertian ini sejalan dengan pendapat dari Ruky yang menyatakan penilaian kinerja

³² Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 35

³³ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 41

³⁴ Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: PT Refika Aditama, 2012, Hlm. 43

³⁵ Desler, *Manajemen Personal: Teknik Dan Konsep Modern*, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga, 1984, Hlm. 86

adalah membandingkan hasil yang sebenarnya diperoleh dengan yang direncanakan³⁶

Manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. manfaat penilaian kinerja guru ialah: 1) perbaikan kinerja guru, 2) sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru dan 3) promosi dan pemberhentian guru.

Secara umum penilaian kinerja memiliki tujuan yaitu:

- 1) Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar pekerja menggunakan potensinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/ perusahaan.
- 2) Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan.
- 3) Untuk menyusun inventarisasi SDM dilingkungan organisasi/ perusahaan.
- 4) Untuk meningkatkan motivasi kerja.³⁷

Menurut Husaini Ustman, tujuan penilaian kinerja adalah:

³⁶ Ahmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Manajemen System): Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: Gramedia, 2001, Hlm. 158

³⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011), Hlm. 249

- 1) Lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan calon pegawai dan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.
- 2) Memperoleh bahan-bahan pertimbangan objektif (masukan) dalam pembinaan cpep 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 untuk mengatasi masalah yang ada, misalnya kurang trampil atau kurang ketrampilan baru (untuk 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.³⁸

d. Kinerja guru

Kinerja merupakan aktivitas atau perilaku yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru yakni, 1) mampu menyusun program pengajaran dan praktek, 2) mampu menyajikan program pengajaran dan praktek, 3) mampu melaksanakan evaluasi belajar dan praktek, 4) mampu melaksanakan analisis evaluasi belajar atau praktek, 5) mampu

³⁸Husaini Ustman, Manajemen, *Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta:Rosdakarya, 2008). Hlm. 459

menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, 6) mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, 7) mampu membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar atau praktek bagi guru yang diberi kewenangan untuk membimbing atau membina guru dalam jenjang tertentu, 8) mampu menyelenggarakan UN/US, 9) mampu melaksanakan tugas diwilayah terpencil, 10) dapat membuat karya tulis/ ilmiah dibidang pendidikan, 11) mampu membuat alat pelajaran/ alat peraga, 12) mampu menciptakan karya seni, 13) mampu melaksanakan tugas-tugas tertentu disekolah, 14) dapat ikut serta dalam pengembangan kurikulum.³⁹

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

Peraturan menteri pendidikan nasional RI No 18 Tahun 2007 tentang sertifikasi bagi guru dalam jabatan, dijelaskan bahwa uji kinerja guru, meliputi empat kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan yang berkaitan dengan kemampuan pemahaman peserta didik, merancang dan

³⁹ Keputusan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 025/O/1995 tentang *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya 1994/1995*. Jakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.

melaksanakan pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran
mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan
berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi profesional, kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Mencakup penguasaan substansi materi yang diajarkan di sekolah dan substansi keilmuan yang menaunginya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
- 3) Kompetensi kepribadian, kemampuan personal yang digambarkan sebagai guru yang memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif, dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.
- 4) Kompetensi sosial, berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁴⁰

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip:

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keamanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
- 3) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.

⁴⁰ Depdiknas, *kebijakan pendidikan di indonesia*, jakarta: depdiknas, 2007, hlm. 39

- 4) Memperoleh penghasilan yang ditentukan oleh prestasi kerja.
- 5) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.
- 6) Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.⁴¹

B. Kajian Pustaka

Tinjauan pustaka digunakan sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian yang ada, baik mengenai kelebihan atau kekurangan yang adasebelumnya. Rumusan dalam tinjauan pustaka sepenuhnya digali dari bahanyang ditulis oleh para ahli di bidangnya yang berhubungan denganpenelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau pelengkap terhadap penelitian yang sudah ada untuk dijadikan bahan perbandingan sekaligus acuan dalam penelitian yang lain. Dengan melaksanakan telaah terhadap bahan-bahan pustaka yang berupa buku-buku, makalah, artikel di media massa dan lain sebagainya, setidaknya sepanjang pengetahuan penelititerhadap beberapa buku dan skripsi-skripsi sebelumnya yang mengungkap permasalahan di atas, yaitu:

Skripsi Asrori (063111093), fakultas tarbiyah IAIN walisongo semarang, 2010, yang berjudul "*pengaruh kedisiplinan mengajar terhadap*

⁴¹Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). Hlm. 53

kualitas pembelajaran di Mts Fatahillah beringin semarang” hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dari kedisiplinan mengajar guru terhadap kualitas pembelajaran. Artinya semakin tinggi kedisiplinan mengajar, maka semakin baik pula hasil pembelajarannya. Sebaliknya semakin rendah kedisiplinan mengajar maka semakin rendah pula hasil pembelajarannya.⁴²

Skripsi Tri Maryati (103111133), fakultas Ilmu tarbiyah dan keguruan IAIN walisongo semarang, 2014, “*pengaruh kedisiplinan belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran fiqh ibadah mahdah aspek kognitif pada siswa kelas VIII di MTs Negeri brangsong kendal tahun ajaran 2014/2015*” dalam skripsi ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran fiqh ibadah mahdah aspek kognitif pada siswa kelas VIII.⁴³

Dwi Agung Nugroho Arianto, Jurnal *economia*, universitas nahdlatul ulama jepara, 2013, “*Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar*” disini menjelaskan adanya pengaruh positif kedisiplinan terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Meskipun dalam penelitian ini ada kemiripan dengan penelitian sebelumnya yang membahas tentang kedisiplinan dan juga tentang kinerja

⁴² Asrori, *Pengaruh Kedisiplinan Mengajar Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Mts Fatahillah Beringin Semarang*, Fakultas Tarbiyah Iain Walisongo Semarang, 2004

⁴³ Tri Maryati, *pengaruh kedisiplinan belajar terhadap prestasi belajar mata pelajaran fiqh ibadah mahdah aspek kognitif pada siswa kelas VIII di MTs Negeri brangsong kendal tahun ajaran 2014/2015*, fakultas Ilmu tarbiyah dan keguruan IAIN walisongo semarang, 2014

guru namun dalam penelitian ini lebih menekankan pada adanya pengaruh dari kedisiplinan terhadap kinerja guru.

C. Rumusan Hipotesis

Sebelum hipotesis dirumuskan, kiranya perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai pengertian hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴⁴ Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan yaitu adanya pengaruh yang positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2008), Hlm 64

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan strategi umum yang dianut dalam pengumpulan dan analisis data yang diperlukan guna menjawab persoalan yang dihadapi. Ini adalah rencana pemecahan bagi persoalan yang sedang diteliti.¹ Sedangkan penelitian adalah bentuk khusus metodologi ilmiah.

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian regresional dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain. Dalam hal ini adalah regresi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, artinya penelitian yang berdasarkan pada perhitungan angka-angka atau statistik di suatu variabel untuk dikaji secara terpisah, kemudian dipengaruhi.

¹ Andi Prastowo, *Memahami Metode- Metode Penelitian*, Yogyakarta, Ar-Ruzz Media, 2011, Hlm. 18

B. Tempat dan waktu penelitian

Untuk memperoleh data tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji, maka penelitian ini dilakukan pada:

Tempat penelitian : MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur
Kabupaten Demak

Waktu penelitian : Tanggal 09 januari sampai 30 januari 2016

C. Populasi Penelitian

Populasi adalah subyek penelitian. penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.²Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan data sekolah, diketahui jumlah guru di MTs Sultan Fatah gaji, adalah 20 orang.

Sugiyono memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³

Sampel adalah sebagian individu atau sebagian populasi yang diteliti.⁴ Menurut Ibnu Hajar sampel adalah kelompok individu yang dilibatkan langsung dalam data penelitian.⁵ Menurut pendapat Suharsimi Arikunto,

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik*, Jakarta, Rineka Cipta, 2006, Hlm. 130

³ Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guuru- Karyawn Dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008, Hlm. 54

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004, Hlm. 109

⁵ Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*, Jakarta , Raja Grafindo Persada, 1996, Hlm. 10

apabila obyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga merupakan penelitian populasi.⁶

D. Variabel Indikator Penelitian

Variabel adalah konsep yang yang diberi lebih dari satu nilai. Setelah mengemukakan beberapa proposisi berdasarkan konsep dan teori tertentu peneliti perlu menentukan variabel-variabel penelitian yang kemudian menentukan hipotesa berdasarkan hubungan antar variabel, selain sebagai pembeda variabel juga berkaitan dan juga saling mempengaruhi satu sama lain.⁷

Variabel dalam penelitian ini adalah:

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Kedisiplinan X	1. Disiplin waktu	1. Datang tepat waktu 2. Jam kerja.
		2. Disiplin menegakan aturan	1. Daftar hadir 2. Tata tertib
		3. Disiplin sikap	1. Sopan santun 2. Berpakaian rapi

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 2004, Hlm. 134

⁷ Singarimbun Dan Sofian Affendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta, LP3ES, 1989, Hlm. 48

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
		4. Disiplin dalam mengajar	1. Sumber belajar 2. Bahan ajar
2.	Kinerja Guru Y	1. Kompetensi pedagogik	1. karakteristik peserta didik. 2. Merancang dan melaksanakan pembelajaran. 3. evaluasi pembelajaran 4. Mengembangkan potensi peserta didik
		2. Kompetensi profesional	1. Materi. 2. Metode pengajaran 3. Bahan pengajaran.
		3. Kompetensi sosial	1. Komunikasi dengan peserta didik.

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
			2. Komunikasi dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan 3. Komunikasi dengan orang tua murid/wali peserta didik. 4. Komunikasi dengan masyarakat sekitar.
		4. Kompetensi kepribadian	1. Mantap dan stabil. 2. Dewasa dan arif. 3. Akhlak mulia.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk 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 non peserta (*non participant observation*), atau sejauh mana peneliti melakukan intervensi terhadap objek yang ditelitinya.⁸ selanjutnya dari segi instrumen yang digunakan dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur. Observasi berperan serta (*participant observation*) yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sedangkan *non participant*

⁸ Jalaluddin Rakhmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 1993, hlm. 85

observation yaitu peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen.

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.⁹ 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.

⁹ Ardial, *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta, Bumi Aksara, 2014, Hlm. 379

- b. Angket langsung terbuka yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dengan sepenuhnya memberikan kebebasan kepada responden untuk 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.¹⁰

Dalam penelitian ini angket yang digunakan peneliti adalah Angket langsung tertutup yaitu angket yang dibuat berisikan tentang keadaan yang dialami responden dan peneliti juga memberikan alternatif jawaban yang nantinya responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang terjadi melalui metode angket peneliti gunakan untuk memperoleh data tentang kedisiplinan kerja dan kinerja guru.

¹⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2006, Hlm. 123

F. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang telah terkumpul dari penelitian yang bersifat kuantitatif ini maka peneliti menggunakan analisis data statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis pendahuluan

Deskripsi data penelitian merupakan tahapan analisa penelitian pertama kali yang dilakukan dengan cara memasukan hasil pengolahan data angket responden kedalam tabel data frekuensi.¹¹

Dalam analisa ini akan dicari gambaran tentang kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Gaji, Demak melalui pemberian angket. Pengolahan data angket akan penulis lakukan dengan penskoran pada tiap-tiap item dari angket responden dengan menggunakan standar sebagai berikut:

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh masri singarimbun.¹² Dalam hal ini data yang penulis gunakan data statistik. Dalam menganalisis data statistik ada empat tahapan yang digunakan yaitu:

a. Penskoran

Pada bagian ini penulis akan menganalisa data yang telah terkumpul melalui angket yang telah disebar kepada responden, dengan ketentuan:

- 1) Alternatif jawaban A mendapat nilai 4
- 2) Alternatif jawaban B mendapat nilai 3

¹¹ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta, Andi Ofset,....., Hlm. 206

¹² Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, Yogyakarta, LP3S, 1989, Hlm. 219

- 3) Alternatif jawaban C mendapat nilai 2
- 4) Alternatif jawaban D mendapat nilai 1¹³

b. Menentukan kualifikasi dan interval nilai

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$$

Dimana: R= H-L+1 dan K= 1+ (3,3) Log N

Keterangan:

R = Range /rentang

H = Nilai tertinggi

L = Nilai terendah

K = Jumlah interval

N = Jumlah responden

c. Menentukan tabel frekuensi

d. Mencari rata-rata (Mean) dari variable X dan Y

$$M = \frac{FX}{N}$$

2. Analisis uji hipotesis

a. korelasi *product moment*, untuk mencari hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru dan juga untuk menghitung

koefisiensi korelasi. Dengan rumus: $r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$ ¹⁴

b. Mencari korelasi persamaan garis regresi

Y= a + bX, dan untuk mencari nilai a dan b adalah:

¹³ Ridwan, *dasar-dasar statistika*, bandung: alfabeta, 2008, hlm. 39

¹⁴ Amos Neolaka, *Metode Penelitian Dan Statistik*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2014. Hlm.133

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n} \text{ }^{15}$$

$$a = \bar{Y} - b \cdot X$$

Keterangan:

Y = variable terikat

X = variable bebas

a dan b = nilai konstanta

- c. Menguji signifikansi korelasi melalui uji “t” dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad \text{dengan db} = N-2. \text{ }^{16}$$

- d. Menentukan taraf signifikan dengan menghitung nilai F dengan

rumus:

$$Jk_{\text{reg}} = \frac{(\sum XY)^2}{\sum X^2}$$

$$Jk_{\text{res}} = \sum y^2 - \frac{(\sum XY)^2}{\sum X^2}$$

$$Jk_{\text{tot}} = \sum Y^2$$

$$RK_{\text{reg}} = \frac{Jk_{\text{reg}}}{db_{\text{reg}}}$$

$$RK_{\text{res}} = \frac{Jk_{\text{res}}}{db_{\text{res}}}$$

$$F_{\text{reg}} = \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}}$$

Dimana:

¹⁵ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*, Jakarta: Kencana, 2013. Hlm. 289

¹⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Data Statistik*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2004, Hlm. 16

Freg = harga F regresi
RKreg = Rata-rata kuadrat regresi
RKres = Rata-rata kuadrat residu
Jkreg = Jumlah kuadrat regresi
Jkres = Jumlah Kuadrat residu
Jktot = Jumlah kuadrat total

Analisis ini akan menguji signifikansi untuk membandingkan Freg yang telah diketahui $F_t = (F_t 5\% \text{ atau } F_t 1\%)$ dengan kemungkinan:

- a) Jika $F_{reg} > F_t 5\% \text{ atau } 1\%$, maka hasilnya signifikan atau hipotesis yang diajukan diterima (ada pengaruh)
- b) Jika $F_{reg} < F_t 5\% \text{ atau } 1\%$ maka hasilnya non signifikan atau hipotesis yang diajukan ditolak (tidak ada pengaruh).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Data Hasil angket tentang kedisiplinan guru

Data tentang kedisiplinan diperoleh dari hasil angket yang telah diberikan kepada responden yaitu seluruh guru yang berjumlah 20 orang.

Angket ini menggunakan tipe pilihan yang terdiri dari 40 item pertanyaan yang masing-masing terdiri dari empat alternatif jawaban yaitu a, b, c, dan d dengan skor 4, 3, 2, dan 1.

Untuk memperoleh data mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah gaji penulis menggunakan angket diberikan kepada seluruh guru untuk diisi sesuai petunjuk yang ada pada angket secara langsung sebagai responden yang berjumlah 20 orang.

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kedisiplinan, menggunakan tipe pilihan yang terdiri dari 20 item pertanyaan, untuk mengetahui data mengenai kedisiplinan dengan masing-masing butir pertanyaan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah dengan skor 4, 3, 2, dan 1.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka ini akan disajikan tabel hasil angket kedisiplinan di MTs Sultan Fatah gaji, kecamatan guntur kabupaten Demak.

Tabel I
Hasil Angket Kedisiplinan
Di Mts Sultan Fatah Gaji

NO	JAWABAN				NILAI				JUMLAH
	A	B	C	D	A=4	B=3	C=2	D=1	
1.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
2.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
3.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
4.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
5.	7	13	-	-	28	39	-	-	67
6.	8	11	1	-	32	33	1	-	67
7.	18	2	-	-	72	6	-	-	78
8.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
9.	19	1	-	-	76	3	-	-	79
10.	18	2	-	-	72	6	-	-	78
11.	2	16	2	-	8	48	4	-	60
12.	20	-	-	-	80	-	-	-	80
13.	18	2	-	-	72	6	-	-	78
14.	8	12	-	-	32	36	-	-	68
15.	15	4	1	-	60	12	2	-	74
16.	12	8	-	-	48	24	-	-	72
17.	12	8	-	-	48	24	-	-	72

NO	JAWABAN				NILAI				JUMLAH
	A	B	C	D	A=4	B=3	C=2	D=1	
18.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
19.	18	2	-	-	72	6	-	-	78
20.	9	6	5	-	36	18	10		64

Nilai kuantitatif kedisiplinan dapat diketahui dengan cara menjumlahkan skor jawaban angket dari guru sesuai dengan frekuensi jawaban. Dari hasil perhitungan data yang diperoleh, kemudian data disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi. Adapun langkah-langkah untuk membuat tabel distribusi frekuensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mencari nilai tertinggi (H) adalah 80 dan nilai terendah (L)nya adalah 60
- b. Mencari banyaknya kelas interval dengan rumus $I = \frac{r}{k}$

Untuk menetapkan interval kelas harus melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Mencari banyaknya kelas interval dengan rumus $K = 1 + 3.3 \log N$ maka dapat diketahui:

$$K = 1 + 3,3 \log N$$

$$K = 1 + 3.3 \log 20$$

$$= 1 + 3.3 (1.301029996)$$

$$= 1 + 4.293398986$$

$$= 5.293398986 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

- b. Mencari range (R) dengan menggunakan rumus

R = H-L maka diperoleh:

$$\begin{aligned} R &= H-L \\ &= 80-60 \\ &= 20 \end{aligned}$$

- c. Menentukan interval kelas (i) dengan rumus $i = \frac{R}{K}$ sehingga diperoleh :

$$\begin{aligned} I &= \frac{20}{5} \\ &= 4 \end{aligned}$$

Maka diperoleh panjang kelas interval adalah 4 sedangkan banyaknya kelas interval adalah 5

- a. Menentukan mean atau rata nilai (M) kedisiplinan.

Tabel II

Distribusi Frekuensi Skor Mean Kedisiplinan

	F	X	FX	Mean
60-64	2	62	126	$\begin{aligned} M &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1426}{20} \\ &= 71,3 \end{aligned}$
65-69	8	68	544	
70-74	4	72	288	
75-79	5	78	468	
80	1	80	80	
	20		1426	

- b. Menentukan kualifikasi kedisiplinan dengan menentukan kelas yang dikategorikan menjadi 3 yaitu: baik sekali, baik dan cukup

Tabel III

Nilai Distribusi Kedisiplinan

Interval	F	Prosentase	keterangan	Kualitas
74-80	6	30%	Sangat baik	
67-73	12	60%	Baik	Baik
60-66	2	10%	Cukup	

Dari tabel diatas dihasilkan nilai distribusi frekuensi kedisiplinan guru yang telah dihitung meannya sebesar 71,3. Maka dari itu terletak pada interval 67 – 73 yang dikategorikan baik dan memperoleh prosentase sebesar 60% dari jumlah responden.

2. Data hasil angket tentang kinerja guru

Angket yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai kinerja guru, menggunakan tipe pilihan yang terdiri dari 20 item pertanyaan, untuk mengetahui data mengenai kinerja guru dengan masing-masing butir pertanyaan terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah dengan skor 4, 3, 2, dan 1.

Berdasarkan ketentuan diatas, maka ini akan disajikan tabel hasil angket kinerja guru di MTs Sultan Fatah gaji, kecamatan guntur kabupaten Demak.

Tabel IV
Hasil Angket Kinerja guru
Di Mts Sultan Fatah Gaji

NO	JAWABAN				NILAI				
	A	B	C	D	A=4	B=3	C=2	D=1	JUMLAH
1.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
2.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
3.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
4.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
5.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
6.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
7.	16	3	1	-	64	9	2	-	75
8.	11	9	-	-	44	27	-	-	71
9.	17	2	1	-	68	6	2	-	76
10.	16	3	1	-	64	9	2	-	75
11.	2	17	1	-	8	51	2	-	61
12.	19	-	-	1	76	-	-	1	77
13.	16	3	1		64	9	2	-	75
14.	18	1	-	1	72	3	-	1	76
15.	18	1	-	1	72	3	-	1	76
16.	17	1	-	1	68	3	-	1	72

17.	18	1	-	1	72	3	-	1	77
18.	18	1	1	-	72	3	2	-	77
19.	16	3	1	-	64	9	2	-	75
20.	17	2	-	1	68	6	-	1	74

Untuk mengetahui nilai kuantitatif kinerja guru dengan menjumlahkan skor jawaban angket dari guru sesuai dengan frekuensi jawaban. Dari hasil perhitungan data yang diperoleh, kemudian data disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi. Adapun langkah-langkah untuk membuat tabel distribusi frekuensi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mencari nilai tertinggi (H) dan nilai terendah (L) dari data tersebut, maka diketahui nilai tertinggi (H) adalah 77 dan nilai terendah (L)nya adalah 61
- b. Menetapkan interval kelas dengan rumus $I = \frac{r}{k}$

Untuk menetapkan interval kelas harus melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- a. Mencari banyaknya kelas interval dengan rumus $K = 1 + 3.3 \log N$ maka dapat diketahui:

$$K = 1 + 3,3 \log 20$$

$$= 1 + 4,293398986$$

$$= 5,293398986 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$
- b. Mencari range (R) dengan menggunakan rumus $R = H - L$ maka diperoleh:

$$\begin{aligned}
 R &= H-L \\
 &= 77-61 \\
 &= 16
 \end{aligned}$$

c. Menentukan interval kelas (i) dengan rumus $i = \frac{R}{K}$ maka diperoleh:

$$i = \frac{R}{K}$$

$$i = \frac{16}{5}$$

$i = 3,2$ dibulatkan menjadi 3

Maka diperoleh panjang kelas interval adalah 3 sedangkan banyaknya kelas interval adalah 5

a. Menentukan mean atau rata nilai (M) kinerja guru

Tabel V

Distribusi Frekuensi Skor Mean kinerja guru

	F	X	fx	Mean
60-63	1	61	61	$ \begin{aligned} M &= \frac{\sum fx}{N} \\ &= \frac{1463}{20} \\ &= \\ &73.15 \end{aligned} $
64-67	0	0	0	
68-71	7	70	490	
72-75	6	75	450	
76-77	6	77	462	
	20		1463	

b. Menentukan kualifikasi kedisiplinan dengan menentukan kelas yang dikategorikan menjadi 3 yaitu: baik sekali, baik dan cukup

Tabel VI

Nilai Distribusi kinerja guru

Interva l	f	Prosentas e	keterangan n	kualita s
72-77	12	60%	Sangat baik	Sangat baik
66-71	7	35%	Baik	
60-65	1	5%	Cukup	

Dari tabel diatas dihasilkan nilai distribusi frekuensi kinerja guru yang telah dihitung meannya sebesar 73.15 Maka dari itu terletak pada interval 72-77 yang dikategorikan sangat baik dan memperoleh prosentase sebesar 60% dari jumlah responden.

B. Uji hipotesis

Adanya analisis uji hipotesis dimaksudkan untuk mengolah data yang terkumpul, baik dari data hasil penelitian kedisiplinan (X) maupun kinerja guru (Y) dengan tujuan untuk membuktikannya menggunakan regresi dengan skor mentah.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam menganalisis uji hipotesis adalah: 1) Mencari persamaan garis regresi, 2) Mencari korelasi antara kriteria dan predictor, 3) Menguji korelasi melalui uji t, dan 4) Mengadakan interpretasi terhadap korelasi dalam hal ini menguji signifikansi F regresi.

Sebelum sampai pada pengumpulan data terlebih dahulu akan dikemukakan data tentang hasil penelitian kedisiplinan dan kinerja guru di MTs sultan fatah gaji yang disajikan dalam tabel.

Tabel VII

Tabel Kerja Koefisien Korelasi Kedisiplinan dan kinerja guru

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	68	71	4828	4624	5041
2	68	71	4828	4624	5041
3	68	71	4828	4624	5041
4	68	71	4828	4624	5041
5	67	71	4757	4489	5041
6	67	71	4757	4489	5041
7	78	75	5850	6084	5625
8	68	71	4828	4624	5041
9	79	76	6004	6241	5776
10	78	75	5850	6084	5625
11	60	61	3660	3600	3721
12	80	77	6160	6400	5929
13	78	75	5850	6084	5625
14	68	76	5168	4624	5776
15	74	76	5624	5476	5776

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
16	72	72	5184	5184	5184
17	72	76	5472	5184	5776
18	71	77	5467	5041	5929
19	78	75	5850	6084	5625
20	64	75	4800	4096	5625
Jumlah	1426	1463	104593	102280	107279

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa:

$$N = 20$$

$$\sum x = 1426$$

$$\sum y = 1463$$

$$\sum xy = 104593$$

$$\sum X^2 = 102280$$

$$\sum Y^2 = 107279$$

Berdasarkan kerangka berfikir pada bab sebelumnya, untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru:

1. Skor deviasi

$$\begin{aligned} \sum X^2 &= \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \\ &= 102280 - \frac{(1426)^2}{20} \\ &= 102280 - \frac{2033476}{20} \end{aligned}$$

$$= 102280 - 101673,8$$

$$= 606,2$$

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

$$= 107279 - \frac{(1463)^2}{20}$$

$$= 107279 - \frac{2140369}{20}$$

$$= 107279 - 107018,45$$

$$= 260,55$$

$$\sum XY = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}$$

$$= 104593 - \frac{(1426)(1463)}{20}$$

$$= 104593 - \frac{2086238}{20}$$

$$= 104593 - 104311,9$$

$$= 281,1$$

2. Mencari persamaan regresi $\bar{Y} = a + b\bar{x}$

Persamaan garis regresi melalui beberapa tahap, yaitu: mencari skor analisis, mencari koefisiensi regresi (b) dan bilangan konstanta (a).

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} = \frac{1426}{20} = 71,3$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N} = \frac{1463}{20} = 73,15$$

$$b = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{N \cdot \sum X^2 - \sum (X)^2}$$

$$= \frac{20 \cdot 104593 - 1426 \cdot 1463}{20 \cdot 102280 - 1426^2}$$

$$= \frac{2091860 - 2086238}{2045600 - 2033476}$$

$$= \frac{5622}{12124}$$

$$= 0,464$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{N}$$

$$= \frac{1463 - 0,464 \cdot 1426}{20}$$

$$= \frac{801,336}{20}$$

$$= 40,066$$

Jadi persamaan garis regresinya adalah :

$$\bar{Y} = a + b \cdot X$$

$$= 40,066 + 0,464X$$

$$= 40,066 + 0,464 \cdot 71,3$$

$$= 73,15$$

Jadi nilai rata-rata kinerja guru adalah sebesar 73,15. Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, bila nilai kedisiplinan bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja guru bertambah 0.464.

3. Mencari prediktor dengan korelasi *product moment*

$$r_{XY} = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$= \frac{281,1}{\sqrt{606,2 \cdot 260,55}}$$

$$= \frac{281,1}{397,42}$$

$$= 0,707$$

Dari perhitungan koefisiensi korelasi diketahui $r = 0,707$. koefisiensi determinasinya $= r^2 = 0,707 = 0,4998$ dibulatkan menjadi 0,50 hal ini

berarti varian pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 50% dan 50% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.

Tabel VIII
Hasil Analisa Regresi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,707305998
R Square	0,500281775
Adjusted R Square	0,472519651
Standard Error	2,689502057
Observations	20

Berdasarkan tabel di atas diketahui $R = 0,707$ artinya hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru kuat, dan diketahui R square sebesar 0,50 yang berarti variabel kedisiplinan memberikan pengaruh sebesar 50% terhadap kinerja guru dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Menguji korelasi koefisiensi dengan rumus $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$ maka diperoleh :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{0,707\sqrt{18}}{\sqrt{1-0,4998}} \\
 &= \frac{0,707(4,24)}{0,707248} \\
 &= \frac{2,998}{0,707248} \\
 &= 4,240
 \end{aligned}$$

Setelah diadakan uji t sebagaimana diatas, maka hasil yang diperoleh kemudian di konsultasikan pada t tabel. Diketahui bahwa t hitung (t_h) = 4,240 > t_t (0.05) = 2.093 dan t_t (0.01) = 1.729 sehingga pengaruh kedisiplinan guru signifikan.

5. Mencari persamaan regresi dengan F regresi dengan rumus $F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$ dengan keterangan F_{reg} adalah harga F regresi, RK_{reg} adalah rerata kuadrat garis regresi dan RK_{res} adalah rerata kuadrat garis residu. Sedangkan untuk menghitung dengan langkah-langkah dibawah ini, yang telah diketahui :

$$\sum XY = 281,1$$

$$\sum X^2 = 606,2$$

$$\sum Y^2 = 260,55$$

$$Jk_{reg} = \frac{(\sum XY)^2}{\sum X^2}$$

$$= \frac{79017,21}{606,2} = 130.348$$

$$Jk_{tot} = \sum Y^2$$

$$= 260.55$$

$$db = 1$$

$$RK_{reg} = \frac{Jk_{reg}}{db_{reg}}$$

$$= \frac{130.3484164}{1}$$

$$= 130.3484164$$

$$\begin{aligned}
JK_{\text{res}} &= \sum Y^2 - \frac{(\sum XY)^2}{\sum X^2} \\
&= 260,55 - \frac{(281,1)^2}{606,2} \\
&= 260,55 - \frac{79017,21}{606,2} \\
&= 260,55 - 130,348 \\
&= 130,2015
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
db &= N-2 \\
&= 20 - 2 \\
&= 18
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
RK_{\text{res}} &= \frac{JK_{\text{res}}}{db_{\text{res}}} \\
&= \frac{130,2015}{18} \\
&= 7,2334
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
F_{\text{reg}} &= \frac{RK_{\text{reg}}}{RK_{\text{res}}} \\
&= \frac{130,215836}{7,2334} \\
&= 18,020
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, F hitung = 18,020 dengan signifikansi F sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai tabel dengan df1=1 dan df2 = n-k-1= 20-1-1= 18 diperoleh F tabel sebesar = 4,41 dan setelah diadakan analisis hipotesis, hasil yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan tabel F_t (0.05) dan F_t (0.01) maka dapat disimpulkan jika $F_{\text{reg}} > F_t(0.05)$ dan F_t (0.01) berarti signifikan, tetapi jika $F_{\text{reg}} < F_t$ (0.05) dan F_t (0.01) berarti tidak signifikan. Dari hasil uji diperoleh

$F_{reg} = 18,020$ kemudian dikonsultasikan tabel $F_t (0.05) = 4.41$ dan $F_t (0.01) = 8.28$ maka diperoleh $F_{reg} = 18,020 > F_t (0.05) = 4.41$. dengan demikian, menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, data mengenai kedisiplinan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) kedisiplinan di MTs Sultan fatah Gaji adalah 71,3. Maka dari itu terletak pada interval 67 – 73 dengan prosentase sebesar 60% dari jumlah responden.

Sedangkan data mengenai kinerja guru tergolong sangat baik Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata (mean) kinerja guru adalah 73,15 yang terletak pada interval 72-77 dengan prosentase sebesar 60% dari jumlah responden.

Hasil hipotesis dengan uji koefisien variabel menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah gaji penelitian ini ditunjukan dengan harga $F_{reg} = 18.020$ kemudian dikonsultasikan dengan tabel pada signifikan 5% hasilnya adalah signifikan yaitu $F_{reg} = 18.020 > F_t (0.05) = 4.41$.

Dari hasil perhitungan diatas diketahui R square sebsar 0,50 yang berarti variabel kedisiplinan memberikan pengaruh sebesar 50% terhadap kinerja guru dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Sedangkan hasil hipotesis dengan uji konstanta menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan garis regresinya yaitu $\hat{Y} = 40.066 + 0.464X$ ini berarti setiap ada peningkatan kedisiplinan sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0.464.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, data mengenai kedisiplinan dan kinerja termasuk baik dengan dengan nilai rata-rata (mean) kedisiplinan di MTs Sultan fatah Gaji adalah 71,3. Maka dari itu terletak pada interval 67 – 73 dengan prosentase sebesar 60% dari jumlah responden dan nilai rata-rata (mean) kinerja guru adalah 73,15. yang terletak pada interval 72-77 dengan prosentase sebesar 60% dari jumlah responden dan dari perhitungan koefisiensi korelasi diketahui $r = 0.707$. koefisiensi determinasinya $= r^2 = 0.707 = 0,4998$ dibulatkan menjadi 0,50 hal ini berarti varian pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 50% dan 50% dipengaruhi oleh variabel yang lainnya.
2. Sedangkan hasil hipotesis dengan uji konstanta menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah Gaji. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan garis regresinya yaitu $\bar{Y} = 40.066 + 0.464 X = 73,15$. Sehingga ini berarti setiap ada peningkatan kedisiplinan guru maka kinerja guru pun akan meningkat. sebaliknya setiap ada penurunan kedisiplinan guru maka semakin turun pula kinerja guru. setelah diadakan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diketahui adanya pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru dan hasil hipotesis dengan uji koefisien variabel menunjukkan adanya

pengaruh positif dari kedisiplinan terhadap kinerja guru di MTs Sultan Fatah gaji penelitian ini ditunjukkan dengan harga $F_{reg} = 18.020$ kemudian dikonsultasikan dengan tabel pada signifikan 5% hasilnya adalah signifikan yaitu $F_{reg} = 18.020 > F_t (0.05) = 4.41$.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplina guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, ini berarti semakin tinggi kedisiplinan guru semakin tinggi pula kinerja guru sebaliknya semakin rendah kedisiplinan guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

B. Saran –saran

1. Kedisiplinan di MTs Sultan Fatah Sudah baik hendaknya dapat mempertahankanya karena kedisiplina guru sangatlah penting dalam aktivitas pendidikan disekolah.
2. Pada pembahasan diatas disebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50%. Maka sisanya 50%, kemungkinan besar dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya:
 - a. Kepemimpinan kepala sekolah, dalam meningkatkan kinerja guru kepemimpinan seorang pemimpin yang baik akan sangat dibutuhkan.
 - b. Motivasi, dengan ketekunan keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya dan berusaha

meningkatkan keberhasilan kinerjanya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

- c. Etos Kinerja Guru, Dalam meningkatkan budaya kinerja dibutuhkan etos kerja yang baik, karena etos kerja memiliki peluang yang besar dalam keberhasilan kinerja.
- d. Lingkungan, dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial, *Paradigma Dan Model Penelitian Komunikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik*, 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 Principalship: Vision to Action*,
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research Jilid II*, Yogyakarta, Andi Offset,.....,
- 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 Pe;ajar Offset, 1998.
- Imam Yahya Syrifuddin Annawawi, *Arbain nawawi*
- Langgulung, Hasan, *Manusia Dan Pendidikan Suatu Analisa Psikologi, Filsafat Dan Pendidikan*. Jakarta : PT Al-Husna Zikra, Cet Ke-3, 1995
- Makmur Asmani, Jamal, *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif Dan Inovatif*, Jogjakarta: Anggota IKAPI, 2010.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Competency Based Human Resource Manajemen)*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.
- Nasution, S. *Sosiologi Pendidikan*, Bandung: Bumi Aksara, 1995.
- Nawawi, Hadari, *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Neolaka Amos, *Metode Penelitian Dan Statistik*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ondi Saondi Dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, 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, Ngalm, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007

- Rakhmat, Jalaluddin, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru- KaryawAn Dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Ridwan, *dasar-dasar statistika*, bandung: alfabeta, 2008.
- Rosidah Dan Sulistiyani, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Grafindo Persaada, 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 Sastropoetro, 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.
- Schermerharn, *Manajemen*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Singarimbun Dan Sofian Affendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1989.
- Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Sudarman, Momon, *Profesi Guru: 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 Guru*, 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 keguruan 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 Guru Dan Dosen.

Ustman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Reset Pendidikan*, Jakarta:Rosdakarya, 2008.

<http://afa-belajar.blogspot.co.id/2012/11/pengertian-dan-bentuk-kedisiplinan-di.html>,
Diakses Tanggal 09 Oktober 2015.

<http://one.indoskripsi.com/node/10456>, Diakses Tanggal 09 Oktober 2015.

PEDOMAN OBSERVASI

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK

Nama Sekolah : MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Tanggal : 09 januari 2016

Observator : Wasiatur Rif'ah

Kedisiplinan

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru datang kesekolah sebelum jam pelajaran dimulai	✓	
2	Guru mengisi daftar hadir	✓	
3	Guru membuat perencanaan pembelajaran	✓	
4	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	✓	
5	Hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan guru-guru dan siswanya.	✓	
6.	Guru berpakaian dengan sopan dan	✓	

	rapi		
7.	Guru bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat sekitar.	✓	
8.	Guru meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	✓	

Kinerja guru

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru merancang pelaksanaan pembelajaran	✓	
2	Guru melaksanakan evaluasi dalam pembelajaran.	✓	
3	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	✓	
4	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya	✓	
5	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan masyarakat sekitar	✓	

PEDOMAN OBSERVASI

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK

Nama Sekolah : MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Tanggal : 11 januari 2016

Observator : Wasiatur Rif'ah

Kedisiplinan

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru datang kesekolah sebelum jam pelajaran dimulai	✓	
2	Guru mengisi daftar hadir	✓	
3	Guru membuat perencanaan pembelajaran	✓	
4	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	✓	
5	Hubungan yang harmonis antara	✓	

	kepala madrasah dengan guru-guru dan siswanya.		
6.	Guru berpakaian dengan sopan dan rapi	✓	
7.	Guru bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat sekitar.	✓	
8.	Guru meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	✓	

Kinerja guru

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru merancang pelaksanaan pembelajaran	✓	
2	Guru melaksanakan evaluasi dalam pembelajaran.	✓	
3	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	✓	
4	Guru berkomunikasi dan begaul secara efektif baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya	✓	
5	Guru berkomunikasi dan begaul secara efektif baik dengan masyarakat sekitar	✓	

PEDOMAN OBSERVASI

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN DEMAK

Nama Sekolah : MTs Sultan Fatah Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Tanggal : 13 januari 2016

Observator : Wasiatur Rif'ah

Kedisiplinan

Kedisiplinan

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru datang kesekolah sebelum jam pelajaran dimulai	✓	
2	Guru mengisi daftar hadir	✓	
3	Guru membuat perencanaan pembelajaran	✓	
4	Guru mengajar sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	✓	
5	Hubungan yang harmonis antara kepala madrasah dengan guru-guru dan siswanya.	✓	

6.	Guru berpakaian dengan sopan dan rapi	✓	
7.	Guru bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat sekitar.	✓	
8.	Guru meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	✓	

Kinerja guru

No.	Kegiatan	Ya	Tidak
1	Guru merancang pelaksanaan pembelajaran	✓	
2	Guru melaksanakan evaluasi dalam pembelajaran.	✓	
3	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik	✓	
4	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan sesama guru dan tenaga kependidikan lainnya	✓	
5	Guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan masyarakat sekitar	✓	

ANGKET KEDISIPLINAN

Petunjuk Umum

1. Bacalah dengan teliti pertanyaan berikut ini kemudian pilihlah salah satu jawaban yang tepat dengan memberi tanda (X) pada jawaban a, b, c, d atau e
2. Tujuan angket ini untuk mengetahui kedisiplinan belajar Bapak/Ibu guru.
3. Kejujuran sangat membantu dalam penelitian ini. Atas kesediaannya diucapkan terima kasih.

NAMA :

GURU MATA AJAR :

1. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu datang ke sekolah tepat pada waktunya.
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
2. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu minta izin kalau tidak bisa masuk sekolah.
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
3. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memakai seragam lengkap setiap masuk sekolah
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

4. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu mengikuti upacara dengan tertib dan hikmat.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
5. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memberikan kesempatan siswa untuk bertanya apabila siswa belum faham.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
6. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu hadir tepat waktu Berkenaan pembelajaran di kelas.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
7. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memberi tugas tambahan siswa jika berhalangan hadir kesekolah
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
8. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu membuat jadwal belajar.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
9. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan mentaati jam kerja.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

10. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan memakai pakaian yang sesuai dengan aturan.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

11. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan pakaian yang rapi.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

12. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan mengedepankan pakaian yang sopan disekolah.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

13. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan menunjukkan sopan santun kepada masyarakat.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

14. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan menunjukkan sopan santun kepada dengan sesama guru.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

15. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan menunjukkan sopan santun kepada atasan.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

16. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu mengerjakan tepat waktu yang telah ditetapkan.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

17. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan mentaati peraturan yang berlaku disekolah.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

18. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan mengesampingkan unsur pamrih.

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Pernah
- e. Tidak pernah

19. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu melaksanakan tugas mengajar dengan mengedepankan sopan santun diluar sekolah.

- a. Selalu
- d. Pernah

- b. Sering
- e. Tidak pernah
- c. Kadang-kadang

20. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu mengevaluasi melalui kunci jawaban.

- a. Selalu
- d. Pernah
- b. Sering
- e. Tidak pernah
- c. Kadang-kadang

ANGKET KINERJA GURU

Petunjuk Umum

1. Bacalah dengan teliti pertanyaan berikut ini kemudian pilihlah salah satu jawaban yang tepat dengan memberi tanda (X) pada jawaban a, b, c, d atau e
2. Tujuan angket ini untuk mengetahui kedisiplinan belajar Bapak/Ibu guru.
3. Kejujuran sangat membantu dalam penelitian ini. Atas kesediaannya diucapkan terima kasih.

NAMA :

GURU MATA AJAR :

1. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memiliki kemampuan menguasai karakteristik peserta didik dalam aspek fisik, intelektual, emosional, moral dan spiritual.
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
2. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memiliki kemampuan menguasai karakteristik peserta didik tentang kemampuan peserta didik dalam mata pelajaran yang diampunya.
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

3. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memiliki kemampuan menguasai karakteristik peserta didik tentang kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampunya.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
4. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memiliki kemampuan mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajarannya.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
5. Guru Mts Sultan Fatah Gaji selalu memiliki kemampuan menyusun rancangan pembelajaran dikelas.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
6. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar, mata pelajaran yang diampunya.
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah
7. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu menguasai tujuan pembelajaran yang yang diampunya
- a. Selalu
 - b. Sering
 - d. Pernah
 - e. Tidak pernah

- c. Kadang-kadang
8. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu menguasai memilih materi yang sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik dan mampu mengembangkannya.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
9. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu merefleksi pembelajaran yang diampunya dan melakukan perbaikan.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
10. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu meningkatkan etos kerja dengan baik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
11. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu berkomunikasi secara santun dan empatik dengan peserta didik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
12. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu memahami prinsip-prinsip penilaian proses pembelajaran sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang di ampunya dengan baik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah

- c. Kadang-kadang
13. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu meningkatkan tanggung jawab kerja menjunjung tinggi kode etik profesi guru dengan baik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
14. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu berkomunikasi dengan sesama guru dan orang tua peserta didik dengan baik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
15. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu berperilaku jujur dan beradaptasi di lingkungan kerja untuk meningkatkan efektifitas sebagai pendidik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
16. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu berpenampilan sebagai pribadi yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa dengan baik.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah
17. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, norma agama dan kebudayaan nasional Indonesia.
- a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Pernah
e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

18. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu bertindak secara objektif terhadap peserta didik.

a. Selalu

d. Pernah

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

19. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia.

a. Selalu

d. Pernah

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

20. Guru di Mts Sultan Fatah Gaji selalu mampu menjadi pribadi sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

a. Selalu

d. Pernah

b. Sering

e. Tidak pernah

c. Kadang-kadang

JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA GURU

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JUMLAH
R1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
R2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
R3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	71
R4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	73
R5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	72
R6	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	71
R7	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	69
R8	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	71
R9	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	72
R10	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	68
R11	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	70
R12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	70
R13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	74
R14	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	70
R15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	71
R16	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	71
R17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	68
R18	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	71
R19	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	72
R20	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	73
JUMLAH	68	68	68	68	67	67	78	68	79	78	60	80	78	68	74	72	72	71	78	64	1426

JAWABAN RESPONDEN TENTANG KEDISIPLINAN

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	JUMLAH
R1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
R2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	73
R3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	70
R4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
R5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
R6	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	71
R7	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	71
R8	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	4	4	2	4	70
R9	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4		4	4	4	4	68
R10	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
R11	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	74
R12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76
R13	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
R14	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
R15	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	71
R16	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	72
R17	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
R18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	71
R19	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	70
R20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	75
JUMLAH	71	71	71	71	71	71	75	71	76	75	61	77	75	76	76	72	76	77	75	75	1463

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,707305998							
R Square	0,500281775							
Adjusted R Square	0,472519651							
Standard Error	2,689502057							
Observations	20							
<i>ANOVA</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	130,3484164	130,3484164	18,02029921	0,000487003			
Residual	18	130,2015836	7,233421313					
Total	19	260,55						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	40,08759485	7,811676981	5,131752753	6,98683E-05	23,67587051	56,49931919	23,67587051	56,4993192
Kedisiplinan	0,463708347	0,109235529	4,245032298	0,000487003	0,234213017	0,693203677	0,234213017	0,69320368

<i>Kedisiplinan</i>		<i>Kinerja guru</i>	
Mean	71,3	Mean	73,15
Standard Error	1,263037275	Standard Error	0,828044621
Median	69,5	Median	75
Mode	68	Mode	71
Standard Deviation	5,64847441	Standard Deviation	3,703128123
Sample Variance	31,90526316	Sample Variance	13,71315789
Kurtosis	-0,849734109	Kurtosis	5,183111649
Skewness	0,042794635	Skewness	-1,872847184
Range	20	Range	16
Minimum	60	Minimum	61
Maximum	80	Maximum	77
Sum	1426	Sum	1463
Count	20	Count	20
Largest(1)	80	Largest(1)	77
Smallest(1)	60	Smallest(1)	61
Confidence Level(95,0%	2,643567398	Confidence Level(9	1,73311731

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
	dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	

TABEL t

41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390



LABORATORIUM MATEMATIKA
JURUSAN PENDIDIKAN MATEMATIKA
FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI
UIN WALISONGO SEMARANG

Jln. Prof. Dr. Hamka Kampus 2 (Gdg. Lab. MIPA Terpadu Lt.3) ☎ 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50182

PENELITI : Wasiatur Rif'ah
NIM : 093311039
JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam
JUDUL : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR
KABUPATEN DEMAK

HIPOTESIS:

- a. Hipotesis Korelasi:
 H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.
 H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.
- b. Hipotesis Model Regresi
 H_0 : Model regresi tidak signifikan
 H_1 : Model regresi signifikan
- c. Hipotesis Koefisien Regresi
 H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan
 H_1 : Koefisien regresi signifikan

HASIL DAN ANALISIS DATA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja guru	73.1500	3.70313	20
kedisiplinan	71.3000	5.64847	20

Correlations

		kinerja guru	kedisiplinan
Pearson Correlation	kinerja guru	1.000	.707
	kedisiplinan	.707	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja guru	.	.000
	kedisiplinan	.000	.
N	kinerja guru	20	20
	kedisiplinan	20	20

Keterangan:

Sig. = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.473	2.68950

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan

Keterangan:

R = 0,707 artinya hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru **Kuat** karena 0,700 < R < 0,899, dan kontribusi kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja guru sebesar 50% (R square).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.348	1	130.348	18.020	.000 ^a
	Residual	130.202	18	7.233		
	Total	260.550	19			

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan

b. Dependent Variable: kinerja guru

Keterangan:

Sig. = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya model regresi $Y = 0,464X + 40,088$ SIGNIFIKAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.088	7.812		5.132	.000
kedisiplinan	.464	.109	.707	4.245	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Keterangan:

Persamaan Regresi adalah $Y = 0,464X + 40,088$

Uji koefisien variabel (X) (0,464) : Sig. = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya koefisien variabel X **SIGNIFIKAN** (dalam mempengaruhi variabel Y).

Uji konstanta (40,088) : Sig. = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya konstanta **SIGNIFIKAN** (dalam mempengaruhi variabel Y).

Semarang, 10 Juni 2016

Ketua Jurusan Pend. Matematika,



[Handwritten signature]

Yulia Romadiastri, M.Sc.

NIP: 19810715 200501 2 008



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan (024) 7601295 Fax. 7615387 Semarang 50185

Nomor : Un. 10.3/DI/TL.00./0111/2016

Semarang, 08 Januari 2016

Lamp :-

Hal : Mohon Izin Riset

A.n. : Wasiatur Rif'ah

NIM : 093311039

Kepada Yth. :

Kepala sekolah MTs Sultan Fatah Gaji
Di Demak

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukakan dengan hormat dalam rangka penulisan skripsi, bersama ini kami hadapkan mahasiswa :

Nama : Wasiatur Rif'ah

Nim : 093311039

Alamat : Temuroso Rt01/Rw 06 kecamatan Guntur Kabupaten Demak

Judul skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS
SULTAN FATAH GAJI KECAMATAN GUNTUR KABUPATEN
DEMAK

Pembimbing : 1. Dr. Musthofa, M. Ag
2. Fatkurojji, M. Pd

Bahwa mahasiswa tersebut membutuhkan data-data dengan tema/ judul yang sedang disusunnya, dan oleh karena itu kami mohon diberi ijin riset selama 21 hari, pada tanggal 09 januari 2016 sampai dengan tanggal 30 januari 2016.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

An. Dekan,

Wakil dekan bidang akademik



Dr. H. Fathul Syukur, M. Ag
NIP. 19681212 199403 1 003



NSM : 12 12 33 21 0028

**MADRASAH TSANAWIYAH
"SULTAN FATAH"**

NOMOR : 135 / BAP-SM / X / 2011, 27 Oktober 2011
SWASTA TERAKREDITASI : A
GAJI GUNTUR DEMAK 59565
NPSN : 20319562, E-mail : missultanfatahgaji@yahoo.com

Alamat : Jl. Karang No. 02 RT. 01/RW. 02 Gaji Kecamatan Guntur Kabupaten Demak 59565 Telp. 08122932285 Jawa Tengah

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs. SF/82/07/PP.01.1/ //3 /2016

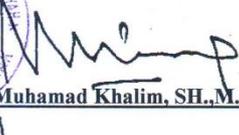
Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Sultan Fatah Gaji menerangkan bahwa :

Nama : WASIATUR RIF'AH
NIM : 093311039
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU DI MTS SULTAN FATAH GAJI
Keterangan : Benar-benar telah melaksanakan penelitian di MTs. Sultan Fatah Gaji Guntur Demak dari Tanggal 9 sampai 30 Januari 2016.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Demak, 9 Juni 2016

Kepala Madrasah


Drs. H. Muhamad Khalim, SH., M.Hum.



RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Wasiatur Rif'ah
2. Tempat Tanggal lahir : Demak, 25 September 1988
3. Alamat Rumah : Temuroso RT 01/RW 06,
Kec. Guntur, Kab. Demak
Hp :085227205629
E-mail : wasiarifa79@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. MI Bahrul Ulum Temuroso 2000
 - b. MTs Darul Ulum Bulusari 2004
 - c. MA Darul Ulum Bulusari 2007
2. Pendidikan non formal
 - a. TPQ Tarbiyatul Atfal Temuroso 1998
 - b. Madrasah Diniyah awaliyah Tarbiyatul Atfal Temuroso 2002
 - c. Madrasah Diniyah wustho Tarbiyatul Atfal Temuroso 2004
 - d. Madrasah Diniyah ulya Tarbiyatul Atfal Temuroso 2006
 - e. LPK Aksmi Husada Kudus 2008

Semarang, 08 Juni 2016

Wasiatur Rif'ah

NIM: 093311039