

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA MTS DAARUL HIKMAH PAMULANG KOTA TANGERANG SELATAN

Udin Saprudin
Universitas Pamulang
Surel: dosen01800@unpam.ac.id

Abstract: The Effect of Discipline on Kinarja Guru at MTS Daarul Hikmah Pamulang, South Tangerang City. The purpose of this study was to analyze the effect of discipline on teacher performance in MTs Daarul Hikmah Pamulang and find out how much the influence of discipline on teacher performance in MTs Daarul Hikmah Pamulang. The nature of this research is quantitative description that starts / starts / is based on theories and results of previous studies, explains or illustrates the influence of discipline on teacher performance in MTs Daarul Hikmah Pamulang, South Tangerang City, in the form of numbers to be analyzed and concluded. Methods of data analysis using questionnaire processing, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, correlation coefficient test, coefficient of determination test, hypothesis test, and simple linear regression test. The results of the study with the characteristics of respondents are grouped by gender, age, and last education. So that the calculation results between the disciplinary variable (X) and teacher performance (Y) there is a very strong relationship ($r = 0.971$) from tcount of 9.710, greater than t table 1.676, then the influence of discipline on teacher performance is significant.

Keywords: Discipline and Teacher Performance.

Abstrak: Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru pada MTS Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di MTs Daarul Hikmah Pamulang dan mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di MTs Daarul Hikmah Pamulang. Sifat penelitian ini deskripsi kuantitatif yang diawali/dimulai/didasarkan teori-teori dan hasil penelitian sebelumnya, memaparkan atau menggambarkan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada MTs Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan, dalam bentuk angka untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Metode analisa data menggunakan pengolahan kuesioner, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, dan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian dengan karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Sehingga hasil perhitungan antara variabel disiplin (X) dan kinerja guru (Y) terdapat hubungan yang sangat kuat ($r = 0,971$) dari t_{hitung} sebesar 9,710, lebih besar dari t_{tabel} 1,676, maka pengaruh antara disiplin terhadap kinerja guru adalah signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan sebagai langkah-langkah untuk menjadi individu yang berkualitas

dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat terwujud sesuai dengan rencana yang perusahaan

inginkan. Dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan kinerja yang berkualitas tinggi dibutuhkan dengan adanya peningkatan kerja optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan tersebut.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisien yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia harus benar-benar dilatih dan dididik, karena sumber daya merupakan aset besar dan modal utama dalam lembaga. Karena dengan pembinaan yang benar, maka sumber daya manusia dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal, semua itu dimulai dari disiplin.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan. Pendidikan di sekolah merupakan kewajiban bagi seluruh warga Negara Indonesia, untuk itu pemerintah telah merencanakan wajib belajar 12 tahun.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu

pengertian mikro dan makro. Pengertian sumber daya manusia secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu Negara yang sudah memasuki angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan terbaru memandang karyawan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi dan organisasi.

Mts Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu dari sekian banyak lembaga pendidikan yang menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dengan harapan memiliki kinerja guru yang maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh lembaga. Dalam dunia pendidikan saat ini semakin meningkat pesat terlihat dari berbagai pesaing dalam bidang pendidikan lainnya agar menjadi acuan untuk menghasilkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas didalam lembaga tersebut.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesukarelaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua

peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Hal ini serupa dengan pendapat Hasibuan (2017:193) dimana disampaikan bahwa “Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Fahmi (2016:75) Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan.

Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atau prestasi yang akan terlihat pada organisasi atau instansi. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian dalam pekerjaan baik kualitas atau kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kata lain kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja yang dapat di gapai seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sebuah sekolah dengan kinerja yang baik akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusianya, yang terdiri dari kepala sekolah, Guru-guru, staff dan karyawan lainnya yang berkinerja tinggi. Kinerja guru merupakan hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam sekolah. Pemahaman kinerja guru diarahkan kepada hasil kinerja yang nyata dan jelas dari suatu instansi pendidikan. Hasil kerja individu-individu dalam sekolah itulah yang akan menentukan tinggi rendahnya kinerja

sebuah sekolah. Karena itulah peran para guru sangat penting dalam mewujudkan sekolah yang dapat menciptakan kinerja yang berkualitas dan kompeten.

Menurut Rusman (2012:50) Kinerja guru merupakan wujud perilaku guru dalam proses pembelajaran yang dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Sedangkan kinerja guru menurut Ahmad (2013:29) menjelaskan bahwa kinerja guru ialah prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperhatikan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan dalam pembelajaran.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Guru yang memiliki disiplin yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kerja yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkat hasil kinerjanya, secara langsung yang mengarah terhadap kemajuan organisasi.

Guru bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa terus meningkatkan prestasi belajar siswa. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan, pembelajaran, sesuai dengan kondisi lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik. Dengan demikian kinerja guru dapat diartikan pada sejauh mana

seorang guru dapat melakukan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Adapun kehadiran guru yang menurun sehingga menjadikan kinerja guru yang sejauh ini kurang optimal dan juga proses kegiatan mengajar (KBM) yang belum optimal pada Mts Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di MTS Daarul Hikmah yang beralamat di

Jl. Surya Kencana No.24 Pamulang Barat RT.07/05 Kec. Pamulang Kota Tangerang Selatan, Banten 15417, Jumlah populasi 37 karyawan dan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.226	.874		1.403	.167
	Disiplin	.583	.021	.971	28.394	.000

Dependent variable: kinerja guru

Tabel 1 Hasil output SPSS analisis regresi linier sederhana

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan nilai $t_{hitung} 28,394 > t_{tabel} 1,676$ sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y).

$$Dk = (n-k) = 51-2 = 49$$

$T_{tabel} = t(a;dk) = (0,05 : 49$ angka derajat kebebasan tersebut pada tingkat kesalahan $5\% \infty$ (tak terhingga)) = 1,676.

Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.942	.707	1.493

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi Produk Moment

Dari hasil perhitungan didapat, Nilai koefisien korelasi disiplin terhadap

kinerja guru dimana diperoleh r sebesar 0,971 dimana tingkat hubungannya

berada di 0,800 s/d 1,000 artinya disiplin memiliki hubungan yang “sangat kuat”

terhadap kinerja guru sebesar 0,971.
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.971 ^a	.943	.942	.707	1.493

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Korelasi (R) = 0,971, maka nilai Koefisien Determinasi adalah:

$$\begin{aligned} KD &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,971)^2 \times 100\% \\ &= 94,28\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin (X)

berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) sebesar 94,28% sedangkan selebihnya yaitu 5,72% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.226	.874		1.403	.167
	disiplin	.583	.021	.971	28.394	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Hasil uji parsial (uji t) antara disiplin terhadap kinerja guru menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,394 > 1,676$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Kesimpulan:

1. Kondisi Disiplin yang ada di MTs Daarul Hikmah Pamulang Kota

Tangerang Selatan sudah cukup bagus dengan nilai t_{hitung} 28,394 > t_{tabel} 1,676 di peroleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) dilihat dari 51 hasil responden dan 16 pernyataan di peroleh nilai sangat setuju sebesar 38,8% dan setuju sebesar 47,8% dan hasilnya 86.6%.

2. Kondisi Kinerja Guru yang ada di MTs Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan sudah cukup bagus dilihat dari 51 hasil responden dan 16 pernyataan di peroleh nilai sangat setuju sebesar 42,8% dan setuju 47,7% dan hasilnya 90,5%.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MTs Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,971, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($28,394 > 1,676$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin terhadap kinerja guru. Dengan demikian kinerja guru akan membentuk profesionalitas yang menunjukkan suatu Disiplin guru pada MTs Daarul Hikmah Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Saran:

Disiplin pada Mts Daarul Hikmah pamulang kota Tangsel terhadap kinerja guru sebaiknya tetap dijaga dan terus ditingkatkan lagi. Untuk meningkatkan kinerja guru agar lebih maksimal dapat dilakukan oleh kepala sekolah meningkatkan pengawasan melekat dan memberlakukan peraturan yang adil untuk para guru dalam memberikan sanksi dan hukuman guru juga harus meningkatkan kualitas mengajar. Hal ini yang dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan memberikan kompensasi, fasilitas mengajar yang baik, kenaikan jabatan

apabila guru tersebut sudah lama mengajar dan memberikan peran penting bagi sekolah. Dengan demikian diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja guru pada Mts Daarul Hikmah pamulang kota TangSel, untuk tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron dalam Wibowo.(2013). “Manajemen Kinerja”. Edisi keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arifin dan Banawi.(2012). Etika dan Profesi Kependidikan. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Edy Sutrisno.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam.(2012). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Santoso, Singgih.(2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan.(2012). Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS Edisi Pertama. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiyawan, Waridin.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Siagian. Sondang P.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono.(2012). Metode Penelitian pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Sunarsi, D. (2016, October). Pengaruh Minat, Motivasi Dan Kecerdasan Kognitif Terhadap Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi S-1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Pamulang. Thn. Akademik 2015-2016). In Proceedings (Vol. 1, No. 1).
- Sunarsi, D. (2017). Hubungan Pengendalian Diri Dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus Pada Mahasiswa Semester I, Kelas 510 dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan). KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 3(2).
- Sunarsi, D. (2018). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidik Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bimasda Kota Tangerang Selatan. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(2), 53-65.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol 2 No 3.
- Sunarsi, D. (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, 9(2), 113-122.
- Veithzal Rivai.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahyudi, Imam.(2012). Mengejar Profesionalisme Guru Strategi Praktis Mewujudkan Citra Guru Profesional. Jakarta: Prestasi Jakarta.