

THE RELATIONSHIP WORK DISCIPLINE AND TEACHER PERFORMANCE KINDERGARTEN SEKECAMATAN KATEMAN INHIL

Juliana.D¹, Zulkifli², Nurlita³

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp. (0761) 63267 Fax. (0761) 65804

ABSTRACT

Juliana.D. 2013. the relationship work discipline and teacher performance kindergarten sekecamatan kateman inhil academic year 2012/2013.Skripsi. This study aims to determine the relationship with the performance of work discipline kindergarten teacher sekecamatan Kateman Inhil. School year 2012/2013. Subjects studied were teachers kindergarten in the District Kateman Inhil are 32 people. data collection instruments such as questionnaires labor discipline and peer assessment sheets. In analyzing the data, descriptive analysis techniques used. Based on the analysis of the data obtained that the performance of the teachers included in the category that is equal to 79.94% enough and disciplined enough work in the category of teachers that is equal to 80.83%. Results of work discipline relationship with the performance of nursery-school teacher sekecamatan Kateman Inhil by 15%.

Keywords: Work Discipline, Teacher Performance

¹Juliana.D is university student of kindergarten program in teacher training and education faculty – Riau University

²Drs H. Zulkifli, N. M.Pd is the first consultant of kindergarten program in teacher training and education faculty – Riau University

³Nurlita. M.Pd is the second consultant of kindergarten program in teacher training and education faculty – Riau University

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK SEKECAMATAN KATEMAN INHIL

Juliana.D⁴, Zulkifli⁵, Nurlita⁶

Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293

Telp. (0761) 63267 Fax. (0761) 65804

ABSTRAK

Juliana.D. 2013 hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Kateman Inhil. Tahun pelajaran 2012/2013.Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Kateman Inhil. Tahun pelajaran 2012/2013. Subjek yang diteliti adalah guru-guru Taman kanak-kanak yang ada di Kecamatan Kateman Inhil berjumlah 32 orang. instrumen pengumpul data yang berupa angket disiplin kerja dan lembar penilaian teman sejawat. Dalam menganalisis data, digunakan teknik analisis deskriptif. Berdasarkan analisis data didapat bahwa kinerja guru termasuk dalam katagori cukup yaitu sebesar 79,94% dan disiplin kerja guru dalam katagori cukup yaitu sebesar 80,83%. Hasil hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Kateman Inhil sebesar 15%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Guru

⁴ Juliana.D sebagai mahasisiwa PG PAUD Unversitas Riau

⁵ Drs H. Zulkifli, N. M.Pd sebagai pembimbing I PG PAUD Unversitas Riau

⁶ Nurlita. M.Pd sebagai pembimbing II PG PAUD Unversitas Riau

A. Pendahuluan

Setiap negara membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas karena sumberdaya manusia yang berkualitas akan berdampak positif terhadap perkembangan pembangunan suatu bangsa dalam berbagai bidang. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung terwujudnya target pembangunan nasional.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Salah satu strategi pemerintah dalam menangani pendidikan yaitu dengan perluasan layanan PAUD. Pendidikan pada masa usia dini merupakan wahana pendidikan yang sangat fundamental dalam memberikan kerangka dasar terbentuk dan berkembangnya dasar-dasar pengetahuan, sikap dan keterampilan pada anak (Yuliani, 2009:2). Mengingat PAUD memegang peranan penting dalam kehidupan anak dan sebagai generasi penerus bangsa diperlukan tenaga pendidik (guru TK/PAUD) yang berkualitas.

Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Pendidikan dan pengajaran di sekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi. Pendidikan perlu diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan sesuai apa yang kita harapkan. Dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. (UU No. 20/2003; pasal 1 : 4). Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk mengembangkan diri dan mengoptimalkan profesionalitas secara memadai dengan mengembangkan kinerja yang profesional.

Untuk itu, guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang mempunyai peranan dalam proses peningkatan mutu pendidikan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Mengajar bukanlah suatu hal yang mudah karena merupakan proses kegiatan yang sangat kompleks. Mengajar perlu direncanakan dengan baik agar mencapai tujuan yang ditetapkan, pelaksanaannya harus ditunjang oleh kemampuan guru dalam menetapkan strategi yang efektif, hasilnya perlu dievaluasi secara obyektif.

Namun pada kenyataan yang dilihat dilapangan ada sebagian guru Taman Kanak-Kanak yang tidak membuat perencanaan baik rencana kegiatan harian (RKH) maupun rencana kegiatan mingguan. Begitu pula dalam kegiatan pembelajaran guru kurang aktif menggali pengetahuan anak, guru hanya diam memperhatikan apa yang anak kerjakan. Dalam mengajar guru hanya menjelaskan kepada anak dan anak lebih didominasi lembar kerja. Saat anak mengerjakan lembar kerja ada sebagian guru yang meninggalkan kelas.

Berdasarkan pengamatan penulis terdapat kinerja guru yang merupakan permasalahan utama yang sering kali muncul di Kecamatan Kateman. Rendahnya kinerja guru ini dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Dimana guru-guru tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di sekolah. Ini bisa dilihat guru-guru datang dan pulang tidak tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas disiplin kerja merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja guru untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru Taman kanak-kanak sekecamatan kateman inhil.

B. Metode penelitian

Penelitian ini dilakukan dikecamatan kateman jabupaten inhil. Waktu penelitian ini bulan mei 2013. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru-guru taman kanak-kanak yang ada Dikecamatan Kateman Inhil. Yaitu sebanyak 32 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara angket untuk disiplin kerja dan Untuk menjaring data tentang kinerja guru, alat yang digunakan adalah penilaian teman sejawat.

Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan varibel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru.

Untuk mempermudah pengumpulan data dan tidak terjadi kekeliruan dalam mengartikan apa yang menjadi objek penelitian, maka variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Sinambela dalam Barnawi (2012:110) mengemukakan, hakekatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja

2. Kinerja guru

Menurut Barnawai dan M.Arifin kinerja (2012:13) adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang

telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Usman dalam Musarofah (2008) ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan kemampuan mengevaluasi hasil belajar mengajar.

Teknik Analisis Data

Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan Teknik statistik, yang meliputi Teknik statistic dan inferensial. Adapun Teknik deskriptif untuk mencari mean, median, modus, standar deviation dan variance, sedangkan Teknik statistic inferensia untuk menguji hipotesis statistic (Ho dan Ha) dengan menggunakan teknik *korelasi product moment* (person dalam bukhar, 2007:138):

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{(n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)\{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}}$$

Uji persyaratan dengan menggunakan program computer SSPSS for windows ver 16, sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji homogenitas yang bertujuan untuk mengetahui data penelitian homogeny atau tidak, uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data populasi berdistribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov . Sedangkan uji linearitas dimaksudkan untuk melihat hubungan bagaimana bentuk hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Disiplin kerja

Hasil penelitian yang diperoleh untuk variabel Kinerja guru Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Kateman Inhil adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 katagori skor disiplin kerja

no	indikator	Skor empirik	Skor ideal	presentase	Kreteria
1	Patuh dan taat terhadap jam kerja	530	640	82,2%	Tinggi
2	Kesadaran menaati peraturan	784	1024	76,5%	Cukup
3	Loyalitas pada organisasi yang tercermin dari sikap	445	512	86,9%	Tinggi

jumlah	1759	2176	80,8%	Tinggi
--------	------	------	-------	--------

Tabel di atas menunjukkan jumlah skor dari masing-masing indikator dari disiplin kerja guru, dimana secara deskriptif dapat ditunjukkan bahwa nilai (skor) dari indikator pertama yaitu Patuh dan taat terhadap jam kerja dengan presentase 82,2% termasuk dalam katagori tinggi, indikator kedua yaitu Kesadaran menaati peraturan dengan presentase 76,5% termasuk dalam katagori cukup, indikator ketiga yaitu Loyalitas pada organisasi yang tercermin dari sikap dengan presentase 86,9% termasuk dalam katagori tinggi.

Data mengenai disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil secara keseluruhan yaitu nilai (skor) kinerja guru adalah 1759 atau sekitar 80,83% persen $\{1759: (32 \times 17 \times 4) \times 100\}$. disiplin kerja Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam katagori cukup yaitu 80,83%.

Kinerja guru

Hasil penelitian yang diperoleh untuk variabel Kinerja guru Taman Kanak-Kanak Sekecamatan Kateman Inhil adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 katagori skor disipilin kerja

No	indikator	Skor emprik	Skor ideal	presentase	Kreteria
1	Perencanaan pembelajaran	570	768	74,2%	Cukup
2	Pelaksanaan pembelajaran	1163	1408	82,5%	Tinggi
3	penilaian	416	512	81,2%	Tinggi
	jumlah	2149	2688	79,94%	Cukup

Tabel di atas menunjukkan jumlah skor dari masing-masing indikator dari kinerja guru, dimana secara deskriptif dapat ditunjukkan bahwa nilai (skor) dari indikator pertama yaitu perencanaan dengan presentase 74,2% termasuk dalam katagori cukup, indikator kedua yaitu pelaksanaan dengan presentase 82,5% termasuk dalam katagori tinggi, indikator ketiga yaitu penilaian dengan presentase 81,2% termasuk dalam katagori tinggi.

Data mengenai kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil secara keseluruhan yaitu nilai (skor) kinerja guru adalah 2149 atau sekitar 79,94 persen $\{2149: (32 \times 21 \times 4) \times 100\}$. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk dalam katagori cukup yaitu 79,94%.

Uji persyaratan

1. Uji homogenitas

Tabel 4.4 Hasil Homogenitas Kinerja Guru Dan Disiplin Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.014	10	18	.094

Berdasarkan hasil analisis uji homogenitas, diperoleh nilai statistik sebesar 2.014 dan nilai probabilitas sebesar 0,094. Karena nilai $p > 0,05$ ($0,094 > 0,05$) maka data adalah homogen.

2. Uji normalitas

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas Kinerja Guru dan Disiplin Kerja

		Disiplin kerja	Kinerja guru
N		32	32
Normal Parameters ^a	Mean	54.9688	67.1562
	Std. Deviation	8.25983	3.48369
Most Extreme Differences	Absolute	.209	.161
	Positive	.140	.161
	Negative	-.209	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.182	.912
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122	.376

Berdasarkan uji one-sample kolmogorov-smirnov dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (*sig*) yaitu 0,122 dan 0,376 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian

3. Uji linieritas

Tabel 4.5 Hasil Pengujian linieritas Kinerja Guru dan Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja guru * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	203.419	13	15.648	1.630	.166
		Linearity	56.655	1	56.655	5.902	.026
	Deviation from Linearity	146.763	12	12.230	1.274	.312	
	Within Groups		172.800	18	9.600		
	Total		376.219	31			

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memenuhi asumsi linier karena Linierity berada pada rentang signifikan (sig, 0,026 p<0.05).

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui data sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik korelasi product moment dari Pearson dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis Kinerja Guru dan Disiplin Kerja

		disiplin	kinerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.388
	Sig. (2-tailed)		.028
	N	32	32
Kinerja guru	Pearson Correlation	.388	1
	Sig. (2-tailed)	.028	
	N	32	32

Sebagai kriteria penilaian, apa bila probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan apabila probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak (ridwan dan sunarto, 2011:278). Berdasarkan tabel diatas didapatkan r_{hitung} sebesar 0,388* dengan nilai probabilitas 0,028. Oleh karena nilai $p < 0,05$, maka Ho ditolak. Artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.

Pembahasan

Dari hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variable disiplin kerja Disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil termasuk dalam katagori cukup yaitu sebesar 80,83%. Pada variable Kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil termasuk dalam katagori cukup, yaitu sebesar 79,94%.

Dari hasil penelitian ini diketahui terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru. hal tersebut sesuai dengan uji hipotesis dari hasil analisis korelasi product moment dari Pearson diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,388 dengan nilai probabilitas 0,028. Oleh karena nilai $p < 0,05$, maka Ho ditolak. Artinya ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru. semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja seorang guru. Disiplin kerja guru memberikan hubungan sebesar 15 % terhadap kinerja guru. Dari kriteria yang telah ditentukan oleh Sugiyono koefisien korelasi rendah. Dimana r_{hitung} sebesar 0,388 berada pada rentang 0.200– 0.399.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Barnawi dan M. Arifin (2012: 109) disiplin kerja guru yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam menjalankan proses pendidikan. Artinya semakin

tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Jadi jika ingin meningkatkan kinerja seorang guru maka tingkatkanlah disiplin kerja guru tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah singodimedjo (dalam barnawi, 2012:117) ada tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai. Ketujuh faktor tersebut adalah (1) besar kecilnya kompensasi, (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan, (3) ada tidaknya aturan pasti (4) keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, (5) ada tidaknya pengawasan pemimpin, (6) ada tidaknya perhatian kepada pegawai dan (7) kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis terhadap hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil termasuk dalam katagori cukup, sebesar 79,94%.
2. Disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Kateman Inhil termasuk dalam katagori tinggi, sebesar 80,83%.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru. semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja seorang guru.
4. Disiplin kerja seorang guru memberikan pengaruh sebesar 15% terhadap kinerja guru.

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi guru
Para guru dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja.
2. Bagi kepala sekolah
Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, dengan memperhatikan disiplin kerja guru.
3. Bagi pengawas
Bagi pengawas dapat dijadikan masukan untuk sebagai salah satu tolak ukur mutu dari tingkat kinerja guru.
4. Bagi dinas
Bagi dinas dapat dijadikan masukan untuk sebagai salah satu tolak ukur mutu dari proses pendidikan disebuah lembaga pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Agusman. 2009. *Hubungan motivasi dengan disiplin kerja guru seklah dasar negri digugus 1 kecamatan kandis*. Unri: Skripsi.
- Anas Sudiono. 2004. *Pengantar statistic pendidikan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Aritonang keke T. 2005. “*Kompensasi kerja, disiplin kerja dan kineja guru SMP Kristen BPK penabur Jakarta*”. (online)([http:// www. Jurnalskripsi. Net/pdf/kompensasi-kerja-disiplin-kerja –guru-dan – kinerja guru- smp- kristen html](http://www.Jurnalskripsi.Net/pdf/kompensasi-kerja-disiplin-kerja-guru-dan-kinerja-guru-smp-kristen.html), diakses tanggal 05 maret 2013).
- Atmo Sudirdjo, Prajudi. (1990). *Penganbilan keputusan*, Jakara: Ghalia Indonesia.
- Barnawi dan M. Arifin. 2012. *Kinerja guru professional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz media.
- Dahroji. 2008. *Kinerja guru sekolah dasar negri daerah terpencil Kecamatan Siak kecil Kabupaten Bengkalis*. Unri: Skripsi.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Asrori Ardiansyah. 2011. “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*”(online). (<http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html>. diakses tanggal 05 maret 2013).
- Anwar Prabu Mangkunegara , A.A. 2007. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Aditama.
- Nawawi, Hadqi.1997. *Administrasi pendidikan*. Jakara: Gunung Agung.
- Putu satria. 2011. “ *disiplin kerja guru*” (online). ([http:// www.scribd.com/doc/51799530/disiplin-kerja](http://www.scribd.com/doc/51799530/disiplin-kerja). html. diakses 06 maret 2013)
- Siagian, p sondang. 2000. *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta : Bineka Cipta.
- Sogiyono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikanto. 2009. *Prosedur penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujiono, Yuliani Nurani. 2009. *Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini*. Jakarta: PT Indeks.
- Wikipedia. 2013. “*Disiplin Kerja Guru*” (online). (<http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja> diakses tanggal 06 maret 2013)