

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU  
PADA MADRASAH IBTIDAYAH PKP AL  
HIDAYAH KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomin Universitas Batanghari Jambi

**OLEH**

**Nama : Maya Nopita popi laya**

**Nim : 1800861201284**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 202**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

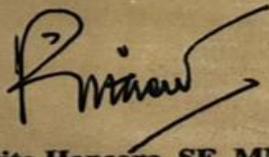
Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : Maya Nopita Popi Laya  
NIM : 1800861201284  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada  
Madrasah Ibtidayah PKP Al Hidayah Kota  
Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

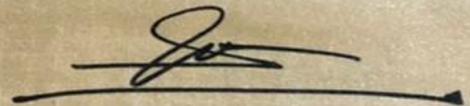
Jambi, Juni 2022

Dosen Pembimbing I



(Dr. Osrita Hapsara, SE, MM)

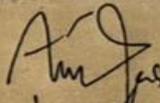
Dosen Pembimbing II



(Dr. Said Almaududi, SE, MM)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen

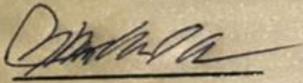
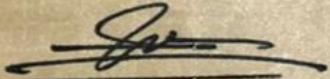
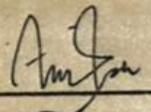
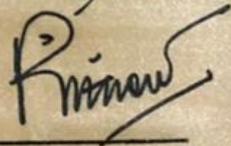
  
Anisa SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan tim penguji ujian komprehensif dan ujian skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

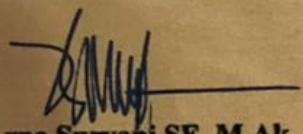
Hari : Sabtu  
Tanggal : 13 Agustus 2022  
Jam : 08.00 – 10.00 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### PANITIA PENGUJI

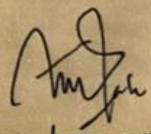
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Jonner Simarmata, MM	Ketua	
Dr. Said Almaududi, SE, MM.	Sekretaris	
Anisah, SE, MM.	Penguju Utama	
Dr. Osrita Hapsara, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak.CA.CMA

Ketua Program Studi  
Ekonomi Manajemen

  
Anisah, SE, MM

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maya Nopita Popi Laya  
NIM : 1800861201284  
Program Studi : Ekonomi Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing :1. Dr. Osrita Hapsara, S,E.MM.  
2. Dr. Said Almaududi,S,E.MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah  
Ibtidayah PKP Al Hidayah Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau digunakan diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,

**Maya Nopita Popi Laya**

NIM .1800861201284

## ABSTRACT

**Maya Nopita Popi Laya / 1800861201284 / Faculty of Economics / Batanghari University, Jambi / The influence of discipline on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Jambi City / Supervisor I Dr. Osrita Hapsara SE, MM / supervisor II Dr. said almaududi SE, MM**

This research was to analyze how the effect of discipline on job performance as well as a condition of discipline and job performance at Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi.

The research methodology is descriptive and quantitative analysis methods. The population becomes the object of this research is job performance at teacher. The method for analysis is analysis regression, hypothesis test, correlation coefficient and t test.

The object of this research is teacher at the Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi regency. This foundation has several levels of education, namely early childhood, elementary level, junior high school, senior high school.

The analysis in this study provides statements through questionnaires to respondents and looks for high scores on the independent variable (work discipline) which is right at work hours and hours of work, which is a score of 207. While the lowest score of work discipline is the dimension of being able to relate well and harmoniously to coworkers with a score of 195.5. From the t-test calculation for discipline with 10,458 better than the table (10,458 > 2.00856)

It can be concluded that discipline has a significant effect on teacher performance and has a positive impact on that performance. If discipline increases this will be evidence of how significant the performance is achieved, conclusion that the discipline has significant effect on teacher performance and have a positive relationship

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Madsrah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi** ”.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk ayahanda Iwan dan Ibunda tenti tersayang yang sudah memberikan kasih sayang kepada penulis mulai dari kecil hingga sampai sekarang. Penyelesaian tulisan ini tak terlepas dari bantuan ibunda dan ayah tercinta yang senantiasa memberikan rasa sayang, didikan, materi serta doa yang selalu dipanjatkan pada allah SWT.

Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari. Dalam penyusun skripsi ini, penulis tidak akan berhasil tanpa bimbingan, dorongan, bantuan, saran, kerja sama, dan nasehat dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, MBA, Selaku PJ Rektor Universitas Batanghari
2. Ibu Dr. Hj Arna Suryani, SE, M.AK. AK, CA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Batanghari Jambi.

3. Ibu Anisah, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, SE, MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini dan Bapak Dr. Said Almaududi, SE, MM selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Seluruh staf Universitas Batanghari Jambi khususnya staf Ekonomi yang telah membantu penulisan dalam urusan akademik.

Peneliti menyadari bahwa penulis tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan. Begitupun dalam penyusunan skripsi dengan kerendahan hati penulis menantikan adanya masukan baik berupa saran maupun kritik yang dapat bersifat membangun guna penyusunan laporan-laporan yang akan datang.

Jambi, Agustus 2022

**Maya Nopita Popi laya**

1800861201284

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Rumusan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENELITIAN TERDAHULU</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka .....	13
2.1.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1.1. Manajemen .....	13
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.1.3. Konsep Disiplin .....	16
2.1.1.4. Konsep Kinerja .....	22
2.1.1.5. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	27
2.1.1.6. Kerangka Pemikiran.....	29

2.1.1.7. Hipotesis Penelitian.....	30
2.2. Metode Penelitian .....	31
2.2.1. Metode Penelitian yang digunakan .....	31
2.2.2. Jenis dan Sumber Data .....	31
2.2.3. Metode Pengumpulan Data .....	33
2.2.4. Populasi dan Sampel .....	33
2.2.5. Metode Analisis .....	34
2.2.6. Alat Analisis.....	36
2.2.7. Uji Hipotesis t .....	38
2.2.8. Operasional Variabel.....	38
 <b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
3.1. Sejarah Perusahaan .....	40
3.2. Visi dan Misi .....	41
3.3. Struktur Organisasi .....	42
3.4. Tugas dan Fungsi dari Struktur Organisasi.....	44
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	51
4.1.1. Karakteristik Responden .....	51
4.1.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	51
4.1.3. Karakteristik Responden Menurut Usia .....	52
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.2. Analisis dan Pembahasan .....	53
4.2.1. Analisis Deskriptif Disiplin Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Jambi .....	54
4.2.2. Analisis Deskriptif Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Kota Jambi.....	60
4.2.3. Analisis Verifikatif Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi.....	67

4.2.4. Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.2.5 Analisis Kinerja pada guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.1	Data Perkembangan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .....	7
1.2	Data Kehadiran Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .....	8
1.3	Data Kelulusan Siswa Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .....	10
2.1	Kerangka Pemikiran.....	29
2.2	Operasional Variabel.....	38
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	51
4.2	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	52
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.5	Hasil Jawaban Responden Tepat Pada Jam Masuk Dan Jam Pulang Kerja .....	54
4.6	Hasil Jawaban Responden Tepat Pada Waktu Istirahat Kerja .....	55
4.7	Hasil Jawaban Responden Berperilaku Baik Dalam Bekerja .....	56
4.8	Hasil Jawaban Responden Berpakaian Rapi Dalam Bekerja .....	57
4.9	Hasil Jawaban Responden Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan .....	58
4.10	Hasil Jawaban Responden Dapat Berhubungan Baik Dan Harmonis Terhadap Teman Sekerja .....	59
4.11	Hasil Jawaban Responden Efektif Dan Efisien Dalam Menyelesaikan Permasalahan .....	60
4.12	Hasil Jawaban Responden Terukur Dalam Bekerja.....	61
4.13	Hasil Jawaban Responden Berorientasi Pada Hasil .....	62
4.14	Hasil Jawaban Responden Waktu Penyelesaian .....	63
4.15	Hasil Jawaban Responden Dapat Menyelesaikan Permasalahan Dalam Bekerja.....	64
4.16	Rekap Jawaban Responden Disiplin .....	65
4.17	Rekap Jawaban Responden Kinerja .....	66
4.18	Regresi Linear Sederhana .....	67
4.19	Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	68
4.20	Coefficients .....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Halaman</b>
	Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....	30
	Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Halaman</b>
	Lampiran 1: Surat Permohonan Pengisian Kuisisioner.....	76
	Lampiran 2: Tabulasi Data Berdasarkan Responden.....	77
	Lampiran 3: Kuisisioner Disiplin .....	78
	Lampiran 4: Kuisisioner Kinerja .....	79
	Lampiran 5: Tabulasi Data Berdasarkan Karakteristik Responden.....	80
	Lampiran 6: Tabulasi Data Disiplin.....	83
	Lampiran 7: Tabulasi Data Kinerja .....	86
	Lampiran 8: Successive Interval Disiplin .....	89
	Lampiran 9: Successive Interval Kinerja .....	92
	Lampiran 10: Hasil Output Data SPSS.....	95
	Lampiran 11: Tabel Distribusi t .....	97
	Lampiran 12: Surat Balasan .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis pengetahuan dan teknologi, hal itu mendorong kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan bagi generasi saat ini dan yang akan datang .perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Faktor yang akan sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor manajemen, kedisiplinan pada suatu perusahaan.

Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian kepemimpinan, pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan secara efisien dan efektif. Pelaksanaan manajemen terdapat dalam semua kegiatan manusia baik dalam sekolah, pemerintah, perusahaan, dan sebagainya. Paling tidak manajemen dapat diartikan sebagai proses yan terdiri atas perencanaan, pelaksanan dan pengendalian karena apa yang direncanakan harus dilaksanakan atas pelaksanaan kegiatan untuk menyesuaikan disiplin dengan kinerja pegawai dan guru. Selanjutnya apa yang dilaksanakan perlu dikendalikan untuk menjamin agar pelaksanan sesuai dengan rencana.

Pesantren merupakan Lembaga Pendidikan non formal yang mengiringi dakwa Islamiyah diindonesia, pesantren bisa dipandang sebagai Lembaga ritual

dan yang paling dikenal adalah Lembaga Pendidikan islam, pondok pesantren adalah “rumah baru” bagi santri yang dengan segenap konsekuensinya kehidupan dipondok pesantren telah dipercayai kepada pegasuh pondok pesantren oleh walinya secara total. Dibandingkan dengan sistem sekolah yang menitipkan peserta didik kepada pihak sekolah secara parsial, maka kehidupan santri selama dipondok pesantren sepenuhnya dipercayakan dan menjadi tanggung jawab pimpinan pondok pesantren, karna pengaruh yang cukup besar terhadap masyarakat sekitar, maka kebanyakan kiai menjadi tokoh dalam sebuah desa bahkan dianggap sebagai sesepuh

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang di miliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tampah adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal . Dan disiplin merupakan sifat yang secara sadar,

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis

serta sanggup menjalani dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetapi bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

Sikap disiplin guru dilihat dari kesadaran guru untuk mengikuti aturan sekolah dan perundangan yang sesuai dengan profesinya dan hal-hal yang terkait dengan manajemen waktu. Disiplin kerja bagi guru terkait dengan kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah. Hal

ini tidak hanya melihat sebatas kedisiplinan secara fisik berdasarkan persentase kehadiran atau keterlambatan sesuai jam kerja, namun juga termasuk ketepatan waktu menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang menunjang tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru maka kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini terjadi karena unjuk kerja yang dilakukannya sesuai dengan tatanan yang telah dibuat oleh sekolah dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Disiplin kerja guru juga merupakan parameter adanya keinginan guru untuk bersikap konsisten dalam memberikan pelayanan pendidikan yang ditugaskan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja juga merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan yang sesuai dengan perannya didalam sebuah instansi.

Kinerja juga dapat mengacu pada prestasi kerja yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan instansi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan, faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi strategi instansi, kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam instansi dengan kinerja tinggi dari pada instansi dengan kinerja rendah.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

yang tertuang dalam suatu organisasi, Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu, kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai, tanpa adanya tujuan target kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena ada tolak ukurnya

Kinerja guru dapat diukur dengan kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi, kualitas kerja disini maksudnya merupakan hasil kerja guru yang meliputi ketepatan guru menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik, ketepatan guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran, ketepatan guru menggunakan media pembelajaran, dan ketepatan guru melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran, ketepatan guru menggunakan media pembelajaran, dan ketepatan guru memberikan materi ajar sesuai karakteristik peserta didik, sedangkan inisiatif dalam bekerja berkaitan dengan semangat guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan, kemampuan kerja meliputi penggunaan metode pembelajaran yang variatif, pemahaman dan pelaksanaan fungsi serta tugas guru disekolah, kemampuan guru dalam melaksanakan layanan bimbingan, serta kemampuan guru dalam

menerapkan hasil penelitian terhadap pembelajaran komunikasi berkaitan dengan efektivitas komunikasi guru dengan internal dan eksternal sekolah.

Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di kota jambi, yang beralamat dikenali asam bawah kota jambi, kepala sekolah Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi yaitu Isro,S.Pd.I, Guru merupakan tenaga pendidik dan pengajar disekolah yang berperan penting dalam mendidik siswa/siswinya. Adapun jumlah guru perkembangan guru pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1**  
**Data Perkembangan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah**  
**Kota Jambi Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah guru ( orang)</b>	<b>Persentase Perkembangan ( % )</b>
2016	45	0
2017	47	4,44
2018	48	2,12
2019	49	2,08
2020	52	6,12
Rata rata		3,69

Sumber: Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Persentase perkembangan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung berfluktuatif, dimana jumlah personal pada tahun 2016 sebanyak 45 orang 4,44% pada tahun 2017 47 orang 4,44% pada tahun 2018 48orang 2,12%

pada tahun 2019 49orang 2,08% dan pada tahun 2020 terdapat 52 orang 6,12% sejak pada tahun 2017 jumlah guru terus meningkat dengan rata-rata selama lima tahun terakhir sebesar 3,69%. Maka bisa dilihat pula tingkat perkembangan kehadiran kerja maupun ketidakhadiran serta indisipliner dalam kehadiran kerja pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .

**Tabel 2**  
**Data Kehadiran Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah KotaJambi**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Keadaan		Indisipliner			Jumlah Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
	Jumlah Guru (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	TM (Orang)	CP (Orang)	A (Orang)		
2016	45	267	20	19	8	47	17,6
2017	47	266	16	17	10	43	16,1
2018	48	266	19	20	12	51	19,1
2019	49	267	21	22	18	61	22,8
2020	52	264	17	24	10	51	19,3
Rata rata							18,98

**Sumber : Madrasah Ibtidaiyah pkp Al Hidayah Kota Jambi**

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa (Tanpa Keterangan)

Dari keterangan tabel diatas dapat dilihat masih terjadi indisipliner (ketidak disiplin) pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi. Jumlah Tindakan indisipliner yang berfluktuatif dari tahun ketahun. Dengan berdasarkan data diatas dapat pula jumlah indisipliner tertinggi pada tahun 2019 dengan jumlah tindakan indisipliner sebanyak 61 kali dalam setahun, dengan jumlah persentase sebanyak 22,8% terlihat bahwa kemampuan manajemen berkembang

kearah yang lebih baik meski tidak optimal, yang kemudian akan menjadi tolak ukur pihak sekolah dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang. Dalam lima tahun terakhir terjadi rata-rata tindakan indisipliner sebanyak 50,6 kali dengan presentase rata-rata 18,98% .

Disiplin pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi masih kurang optimal. Karna dapat dilihat dari tabel diatas guru yang melakukan tindakan indisipliner sehingga dapat menghambat kinerja guru. Penulis menyadari bahwa pimpinan juga perlu melakukan pendekatan dengan karyawan agar dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat, sehingga dapat mengurangi tindakan indisipliner karyawan, meningkatkan kinerja karyawan serta tercapainya tujuan, dapat disimpulkan bahwa semakin banyak tenaga kerja, semakin banyak pula sumber daya manusia yang harus dikelola dengan baik, maka akan semakin besar pula kemungkinan sumber daya manusia disebuah organisasi dikelola dengan baik, maka akan semakin besar pula kemungkinan sumber daya manusia tersebut akan memberikan kinerja yang optimal dan maksimal.

Disiplin mempunyai peran yang cukup berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi tersebut . Dengan memahami konsep dan teori-teori yang berkaitan dengan disiplin , dapat mengetahui pula kelemahan maupun kelebihan tenaga kerja dan dapat juga meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan baik. Sehingga akan mendorong peningkatan kinerja karyawan untuk bekerja

dengan sebaik-baiknya.berikut adalah data Peserta Ujian pada Guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3**  
**Data Peserta Ujian Pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah**  
**Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Peserta Ujian</b>	<b>Peserta Ujian</b>	<b>Persentase Peserta Ujian</b>
2016	240	238	99,1
2017	280	278	99,2
2018	292	290	99,3
2019	295	295	100
2020	305	304	99,6
Rata rata			99,44

**Sumber : Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi**

Berdasarkan tabel 1.3 tergambar bahwa siswa di tahun 2016 terdapat 240 orang siswa yang masuk dan 238 orang siswa yang lulus, ditahun 2017 terdapat 280 orang siswa yang masuk dan 278 orang siswa yang lulus, pada tahun 2018 terdapat 292 siswa yang masuk dan 290 orang siswa yang dinyatakan lulus, sedangkan pada tahun 2019 terdapat 295 orang siswa yang masuk dan 295 orang yang dinyatakan lulus dan sedangkan ditahun 2020 terdapat 305 orang siswa yang masuk dan 304 siswa yang dinyatakan lulus.

Berdasarkan kondisi diatas maka penelitian tertarik untuk membahas dan mengkaji lebih jauh tentang permasalahan diatas, dengan memperbandingkan teori-teori dan ilmu yang didapatkan selama dibangku perkuliahan. Semua ini akan dikaji lebih jauh dan diolah Kembali oleh peneliti dalam bentuk proposal skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH PKP AL HIDAYAH KOTA JAMBI”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas diketahui ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Persentase perkembangan pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi cenderung berfluktuasi dalam lima tahun terakhir dengan rata-rata 3,69%
2. Masih terdapat tindakan indisipliner pada Madrasah Ibtidaiyah PKP AL Hidayah Kota Jambi dengan rata-rata dalam 5 tahun terakhir
3. Adanya jumlah kelulusan siswa pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah selama 5 (lima) tahun terakhir adanya jumlah kelulusan dengan rata-rata 99,44%

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas ,maka masalah yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat disiplin dan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana yang sudah diuraikan pada rumusan masalah ,maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .

1. Untuk mendeskripsikan disiplin dan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi
2. Untuk memverifikasi pengaruh disiplin terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Secara praktisi hasil penelitian diharapkan menjadi salah satu masukan bagi Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dalam meningkatkan disiplin kerja guru
2. Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah disiplin kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Landasan teori**

###### **2.1.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen ini merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari man, money, methos, material, machine, and market. Supaya unsur-unsur manajemen tersebut lebih berdaya, berhasil guna integrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan dengan wewenang sebagai pimpinan harus bisa mengaturnya melalui proses dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Menurut Koontz (2010:2) Manajemen adalah proses merancang dan memelihara lingkungan dimana individu,bekerja sama dalam kelompok,secara efisien mencapai tujuan yang dipilih, Menurut Musselman (2010:2) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, Menurut James AF Stiner (2010:2).Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian,

memimpin dan mengendalikan pengaruh anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainya untuk mencapai organisasi yang ditetapkan.

Menurut Almaududi (2021:55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan, Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Hani Handoko (2012:10) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

#### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor unik baik fisik maupun priskis. Dalam keadaan biasa manusia hanya menggunakan Sebagian kecil dari kemampuan karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luar. Manajemen ditinjau sebagai ilmu adalah berusaha untuk mencapai tujuan dan membuat sistem Kerjasama ini lebih bermanfaat bagi manusia, manajemen sebagai ilmu berarti dalam penerapannya manajemen memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan, untuk mencapai tujuan organisasi seorang manajer yang sekaligus sebagai pimpinan melakukan pencapaian tujuan melalui pengaturan-pengaturan orang lain melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan, manajemen

adalah melakukan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempegunakan orang lain, manajen adalah proses mengkordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efesien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B.Flippo(2013:11) adalah manajemen meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pengintreksian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia manusia, agar tercapai kepada tujuan.

Menurut Dale yoder (2010:11) Manajemen adalah adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka, Sedangkan Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner (2010:12) Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, mene rapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Menurut Bangun (2012:5), manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan, perencanaan, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi, Sedangkan Menurut Sutrisno (2010:5), manajemen sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara efektif dan untuk membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Menurut Handoko (2014:4) penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi, Menurut Rivai (2015:1) manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal

### **2.1.1.3 Konsep Disiplin**

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, bagi organisasi sektor publik (pemerintah) maupun sektor swasta. Untuk itu setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi tersebut, bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin, tanpa adanya disiplin dan ancaman Tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Menurut Hasibuan (2016:192) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Menurut Robert Bacal yang dikutip oleh Fahmi (2010:11) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja pada pegawai. Sehingga dengan diterapkannya disiplin pada pegawai maka akan

muncul dalam diri pegawai tersebut mental yang baik, perubahan dalam berperilaku mengerti dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2015:92) disiplin adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang ketaatan (kepatuhan) seseorang kepada peraturan yang sudah dicadangkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2015:599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **2.1.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Menurut Bejo Siswanto (2019:356) faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran.
- b. Tingkat kewaspadaan
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja.

#### **2.1.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin**

Menurut Moenir (2016:95) ada 2 jenis disiplin yang sangat dominan dalam usaha menghasilkan jasa sesuai kehendak organisasi, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Misalnya disiplin terhadap jam kerja

## 2. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Keempatnya ini bentuknya adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat.

### **2.1.1.3.3 Dimensi disiplin kerja**

Pentingnya peran disiplin kerja bagi karyawan sehingga banyak organisasi melakukan riset yang hasilnya dapat memperoleh rekomendasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2015:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi antara lain adalah:

#### 1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu merupakan parameter untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin tinggi ketaatan pegawai maka semakin baik tingkat ketaatannya

#### 2. Taat terhadap peraturan organisasi.

Taat terhadap peraturan organisasi merupakan tolak ukur disiplin terhadap aturan yang ada, maka semakin tinggi mentaati peraturan organisasi maka semakin tinggi integritas pegawai terhadap organisasi.

#### 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Taat pada aturan perilaku merupakan taat dalam aturan bekerja dan pedoman kerja sehingga kecelakaan kerja dapat dihindari.

4. Taat terhadap norma aturan

Taat terhadap norma aturan adalah mentaati norma-norma pada lingkungan baik lingkungan pada internal maupun eksternal yang harus ditaati dan diikuti oleh para pegawai.

Menurut Rivai (2019:335) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan kepadanya.
4. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam Tindakan yang tidak pantas.

Sedangkan Menurut Afandi (2016:110) dimensi disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi

1. Dimensi ketaatan waktu

Ketaatan waktu kerja merupakan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan wajib ditaati oleh semua pegawai

2. Dimensi tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan keseriusan dan integritas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

#### **2.1.1.3.4 Indikator Disiplin kerja**

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno ( 2015:96) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Tepat pada jam masuk dan pulang kerja
- 2) Tepat pada waktu istirahat kerja
- 3) Berperilaku baik dalam bekerja
- 4) Berpakaian rapi dalam bekerja
- 5) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 6) Dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja

Sedangkan Menurut Malayu (2016:44) bahwa, indikator disiplin yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplin tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

a. absensi tenaga kerja

absensi adalah tidak hadirnya karyawan ketempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan, Adapun sebab dari adanya absensi antara lainya alpa, izin, sakit.

b. Adanya keterlambatan kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, missal malas atau meninggalkan tempat kerja.

c. Perputaran tenaga kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

d. Sering terjadi kesalahan

Sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor diluar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan sebagainya, namun apabila bukan faktor-faktor diatas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.

#### E. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasanya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa disiplin, pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan, kegelisanaan dan lain sebagainya.

Menurut Saksono dalam Wulandari (2017:13), bahwa indikator disiplin kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

##### 1. Ketepatan Waktu

Pada pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dikatakan disiplin kerja baik.

##### 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

##### 3. Tanggung jawab yang tinggi.

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### **2.1.1.4.1 Konsep Kinerja**

Menurut Moehariono (2012:37) adalah suatu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksa suatu program pelaksanaan suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Rivai (2015:95) kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Stephen Robbins dalam buku sinambela (2019:480) mengartikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan Bersama.

Menurut Costello (2014:8) bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Menurut Armstrong (2012:8) manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut Armstrong dan Baron (2014:7) sebelumnya berpandang an bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

#### **2.1.1.4.2 jenis-jenis kinerja**

Menurut Farlen (2019:20) jenis-jenis kinerja yaitu:

1. Kinerja Strategis. Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungan dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi

2. Kinerja Administratif. kinerja Administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang kerja yang terdapat dalam organisasi.

3. Kinerja Operasional. Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengajarkannya.

#### **2.1.1.4.3 Dimensi kinerja**

Menurut Rivai (2015:98), terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dalam dimensi kinerja pegawai. Hal-hal tersebut antara lain:

1) Waktu untuk menyelesaikan pekerjaan

Dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

2) Kesesuaian kuantitas hasil pekerjaan dengan waktu penyelesaian

Dalam pencapaian sasaran kerja yang efektif dan dapat diukur, kinerja berorientasi pada hasil dan dalam Batasan waktu tertentu.

3) Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan

Suatu keadaan dimana organisasi mengkoordinasi para pegawai agar dapat menyelesaikan masalah-masalah mereka terkait dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

4) Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan jenis pekerjaan.

Dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi individu yang cocok bagi suatu jenis atau tingkat khusus dari pekerjaan dalam lingkup organisasi.

Sedangkan Menurut Henry Simamora dalam A. Anwar Prabu mangkunegara (2005:14), bahwa dimensi kinerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.
- 4) Faktor sarana dan prasarana yang terdiri dari: pengaturan suhu ruangan, peralatan kerja, tempat parkir toilet dan ruang fungsional

Menurut kasmir dalam (Rima Nur Aiinasya & Susilo,2018) dimensi kinerja yaitu:

- 1) Absensi. Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja
- 2) Kejujuran. Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode
- 3) Tanggung jawab. Merupakan unsur cukup penting terhadap kinerja seseorang.

#### **2.1.1.4.4 Indikator kinerja**

Indikator-indikator pada kinerja pegawai Menurut Rivai (2015:99) dapat terbagi sebagai berikut:

1. Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Terukur dalam bekerja
3. Berorientasi pada hasil
4. Waktu penyelesaian
5. Dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja

Sedangkan Menurut ismail (2016:243) indikator kinerja meliputi :

1. indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran
2. indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengelola masukan menjadi keluaran
3. indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari sesuatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau nonfisik

Bangun (2012:233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

- 1) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi syarat tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan yang tertentu harus diselesaikan tepat waktu.

- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

#### **2.1.1.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Organisasi mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut pegawai untuk patuh terhadapnya sehingga pegawai mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya Hasibuan (2016:194) menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit organisai untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya Selanjutya menurut Sutrisno (2016:88) disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikat tidak baiknya terhadap kelompok Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respos yang dikehendaki.

Selanjutnya Menurut Sinambela (2012:4) berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang

mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

Kinerja itu sendiri didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan, sebab didalam adanya kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya itu sendiri yang dibebankan kepadanya. Untuk hal itu sangat diperlukan penentuan kriteria yang jelas terukur yang telah ditetapkan bersama-sama yang akan dijadikan sebuah acuan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh dalam semua peraturan-peraturan yang telah diberikan, yang telah ditetapkan dan norma-norma social perusahaan atau organisasi, serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya, sedangkan kinerja merupakan suatu prestasi yang nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan dalam menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi itu sendiri.

Di dalam disiplin dan kinerja seorang pegawai ada hubungan positif antara disiplin dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya disini seorang pegawai yang mempunyai disiplin yang tinggi cenderung mempunyai prestasi kinerja yang tinggi, sebaliknya seorang yang mempunyai disiplin yang rendah dimungkinkan

pretasi yang diperoleh juga rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

### 2.1.1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan arahan yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut juga merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian, untuk mudah memahami kerangka pemikiran maka disusunlah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### **2.1.1.7 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan permasalahan dari penelitian dari penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono,2009).Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga disiplin dan kinerja guru pada Madrasa Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi Tinggi.
2. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi.

## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode Penelitian yang digunakan**

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik) maksud nya adalah penelitian tersebut berkaitan dengan penjabaran dengan angka-angka statistik Menurut Sugiyono (2017:7) Metode Kuantitatif adalah jenis data penelitian yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau bentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik

### **2.2.2 Jenis dan Sumber Data**

Data dapat diartikan sebagai catatan atas kumpulan fakta yang dibuat dengan simbol, angka, kata-kata, kalimat, maupun keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuai yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan (Syekh,2011:5) Dalam penggunaannya data dapat diklasifikasi menjadi :

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer penelitian menggunakan survey kusioner dan wawancara langsung dengan personil di Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi mengenai disiplin dan kinerja

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder ,penelitian memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada kantor pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan (Library research) sebagai data pendukung.

Sumber datanya adalah personil pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi,yang menjadi responden penelitian kusioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabanya telah tersedia dari 1-5 (mengggunakan skala

Likert format lima jawaban) Menurut Sugiyono (2017:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, seperti terlihat berikut ini:

**Skala Likert**

Sangat Rendah	(SR)	Skor 1
Rendah	(R)	Skor 2
Sedang	(S)	Skor 3
Tinggi	(T)	Skor 4
Sangat Tinggi	(ST)	Skor 5

### 2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Umar,2004:49).

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (Zibrary Research)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan personil pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada

responden dengan harapan memberikan tanggapan atas daftar pertanyaan tersebut.

#### **2.2.4 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Penulis mengambil 52 orang sebagai sampel dari 110 orang populasi .

#### **2.2.5 Metode Analisis**

##### **a. Analisa Deskriptif**

Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Personil digunakan rentang skala dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot Rumus menghitung interval sebagai berikut:

Skor Terendah adalah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor Tertinggi adalah = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah =  $1 \times 52 \longrightarrow 52$

Skor tertinggi =  $5 \times 52 \longrightarrow 260$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana  $n$  = Jumlah Sampel

$m$  = Jumlah alternative jawaban item

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skala} &= \frac{52(5-1)}{5} \\ &= \frac{208}{5} \\ &= 42\end{aligned}$$

Maka didapat interval frekuensi sebagai berikut :

52	-	93,9	= Sangat Rendah
94	-	135,9	=Rendah
136	-	177,9	=Cukup
178	-	219,9	=Tinggi
220	-	261,9	=Sangat Tinggi

#### **b. Analisis Verifikatif**

Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder dengan deskriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan alat analisis dengan menggunakan alat bantu program SPSS Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program method of succesve interval (MSI) yang merupakan metode untuk menaikkan skala ordinal menjadi skala interval biasanya digunakan pada riset sosial yang menggunakan kuesioner, hal ini dikarenakan jawaban kuesioner walaupun berupa angka sangat lah penting.

### 2.2.6 Alat Analisis dan Pengelolaan Data

Data yang terkumpul akan dianalisis antara lain data sekunder, dianalisis dengan deskriptif sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program Method of successive Interval (MSI), untuk menghitung:

#### 1) **Persamaan Regresi Linear Sederhana.**

Untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti, persamaan regresi. Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel.

Menurut Supranto (2015:181) persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

X = Variabel Disiplin

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Variabel Disiplin (X)

e = eror

#### 2) **Koefisien Korelasi**

Menurut Supranto (2015:179) apabila dua variabel X dan Y mempunyai hubungan (korelasi), maka perubahan nilai variabel yang satu akan mempengaruhi nilai variabel lainnya, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1

variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 - 0,100	=	Sangat Tidak Erat
0,20 - 0,300	=	Tidak Erat
0,40 - 0,500	=	Cukup Erat
0,60 - 0,700	=	Erat
0,80 - 1,000	=	Sangat erat

### 3) Koefisien Determinasi

Uji determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang tertimasi dengan data yang sesungguhnya atau suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai  $R^2$  dapat diketahui tingkat signifikan atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier. uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ). artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan sama sekali. Sementara bila  $R^2=1$ , artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila  $R^2=1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau

buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang mempunyai nilai 0 dan 1

### **2.2.7 Uji Hipotesis t**

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variable Disiplin (X)

Berpengaruh secara signifikan menggunakan variabel Kinerja personil (Y) rumus yang digunakan adalah :

#### **1. Rancangan Hipotesis**

$H_0$  : Tidak ada berpendapat positif dan signifikan, antara disiplin dan kinerja

$H_1$  : Ada pengaruh positif dan signifikan ,disiplin terhadap kinerja guru

2. Menghitung t tabel (supardi,2013:233) menentukan nilai  $T_{tabel}$  yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan ( $\alpha$  tertentu ) dan  $dk = n-k-1$ . Dalam hal ini  $n =$  banyak pasang data (sampel unit analisis) dan  $k=$  banyak variable bebas.

### **2.2.8 Operasional Variabel**

Munurut sugiyono (2015:38) operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variable tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Adapun Operasional Variabel dalam penelitian ini adalah :

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin (X)	Disiplin adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang ketaatan (kepatuhan) seseorang kepada peraturan yang sudah dicadangkan oleh organisasi  (Sutrisno,2015:92)	- Taat terhadap Aturan waktu	- Tepat pada jam Masuk dan jam Pulang kerja	Ordinal
		- Taat terhadap Peraturan Organisasi	- Tepat pada Waktu Istirahat kerja	
		- Taat terhadap Peraturan Organisasi	- Berprilaku baik Dalam bekerja	
		-Taat terhadap Norma yang berlaku	- Berpakaian rapi Dalam bekerja	
			- Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	
		-Dapat Berhubungan Baik dan Harmonis Terhadap teman Sekerja		
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan  (Rivai,2015:95)	- Waktu untuk Menyelesaikan Pekerjaan	- Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		- Kesesuaian kuantitas pekerjaan Dengan waktu penyelesaian	-Terukur dalam bekerja	
		- Kemampuan menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaaa	- Berorientasi pada hasil	
		-Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki dengan lingkup organisasi.	-Waktu penyelesaian - Dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **3.1. Sejarah Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi**

Yayasan Pondok pesantren karya pembangunan Al Hidayah Memiliki beberapa jenjang Pendidikan yaitu, Paud atau TK, Tingkat dasar, Tingkat menengah dan Tingkat Atas, Pondok pasantren karya pembangunan Al Hidayah ini didirikan oleh Gubernur jambi, berdasarkan surat keputusan No.226 Tahun 1983 sebagai Lembaga Pendidikan agama islam, sekolah ini memiliki sarana Pendidikan yang terdiri dari ruang kelas berjumlah 43 unit, Masjid, klinik Kesehatan, lapangan olahraga, laboraturium, perumahan guru dan lain-lainya.

Yayasan pondok pesantren karya pembangunan Al Hidayah merupakan sekolah swasta yang cukup diminati dikota jambi, terbukti dengan jumlah penerimaan siswa baru yang cukup banyak setiap tahunnya. Sekolah ini terletak diatas tanah milik pemerintah provinsi jambi seluas 16,5 ha yang dibangun untuk fasilitas Pendidikan dan lahan pertanian untuk praktek santri. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi Isro,S.Pd.I Sekolah ini beralamatkan dijalan Marsda Surya Dharma KM 10 Kenali Asam Bawah Kecamatan Kota Baru Kota jambi .

Pondok Pesantren karya pembangunan bekerja sama dengan instansi luar sekolah dengan instansi UIN STS jambi, Kanwil Depang provinsi jambi, Rabitha Alami islam Jakarta dan lain-lainya. Kurikulum Pendidikan terdiri dari kurikulum pesantren modern yang berbasis Bahasa arab dan Bahasa inggris, kurikulum Departemen Agama dan materi umum, UAN dan UNBK.

Pondok Pesantren karya pembangunan MI Al Hidayah memiliki tenaga pengajar yang berkualifikasi Pendidikan baik D3, S1, S2 dan S3 yang berasal dari berbagai perguruan tinggi, baik dalam maupun luar negeri dan alumni dari berbagai pondok pesantren yang ternama. Kota Jambi mempunyai komitmen Tinggi terhadap dunia Pendidikan. Kota Jambi adalah kota yang wilayahnya paling aman diseluruh Indonesia dan sangat mendukung untuk perkembangan dunia Pendidikan. Hal ini terbukti dengan bertambahnya jumlah pendatang dari tahun-ketahunnya.

### **3.2. Visi dan Misi Madrasah Ibtidaiyah Pkp AL Hidayah Kota Jambi**

Untuk menunjukkan optimalisasi dari kinerja pelayanan Pendidikan yang diberikan, Madrasah Mi Pkp Al Hidayah Kota Jambi memiliki visi dan misi sebagai berikut :

#### a. Visi

“Menjadi Lembaga Pendidikan insan Qur`ani dan berdaya saing internasional.”

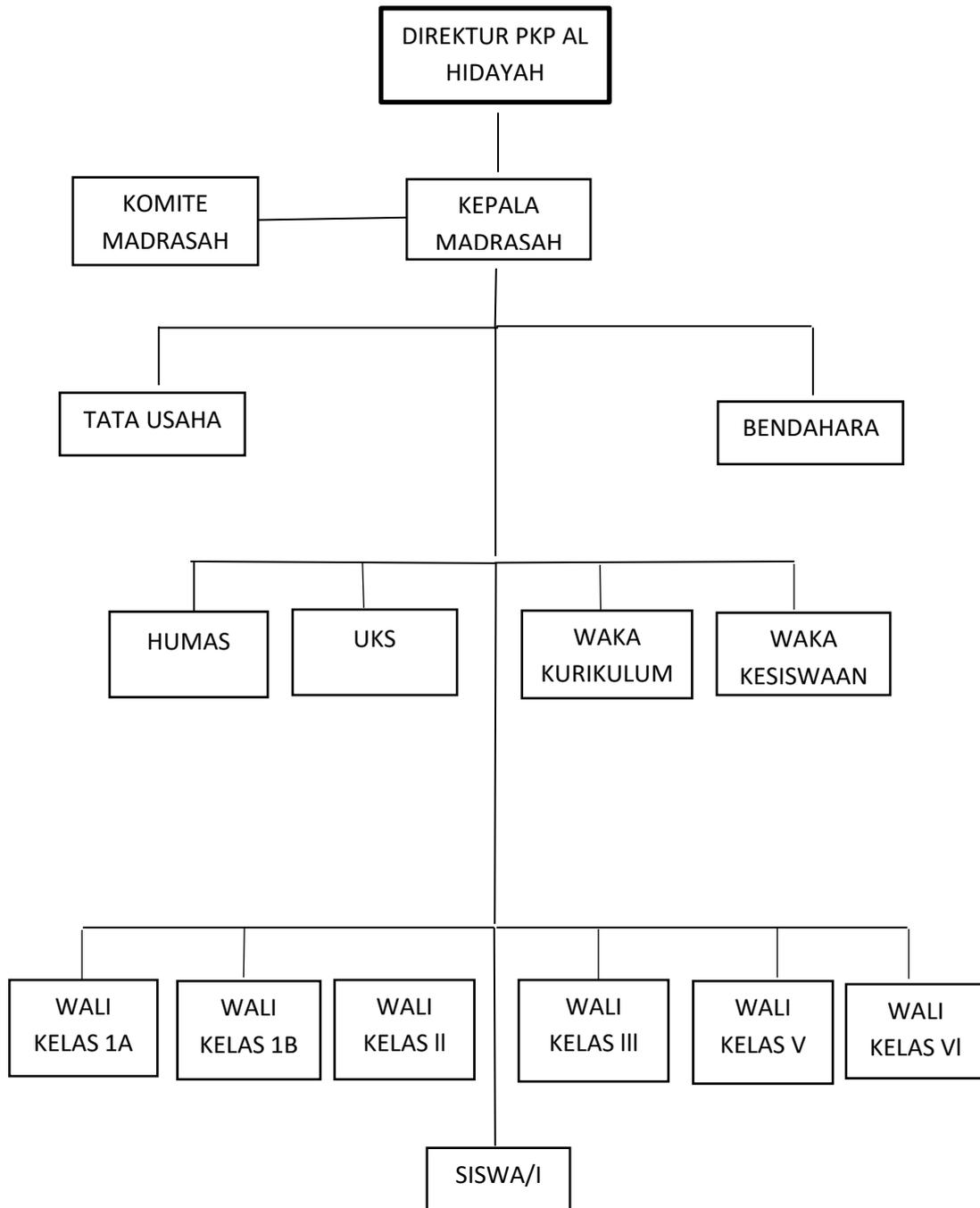
#### b. Misi

- 1) Mengintegrasikan kurikulum berbasis Al Qur`an dengan realitas kehidupan
- 2) Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran yang islami, modern dan dinamis
- 3) Mengoptimalkan pelayanan Pendidikan dan pengasuhan yang tepat dan memuaskan
- 4) Melahirkan lulusan yang kompetitif dan profesional.

### **3.3 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan susunan perwujudnya pola tetap antara bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Penyusunan struktur organisasi adalah suatu hal yang sangat penting karna berhubungan dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing pelaksana yang terlibat didalamnya. Dengan demikian pekerjaan yang khususnya harus diberikan kepada orang yang benar-benar bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Agar tujuan organisasi tercapai dengan sebaik-baiknya, maka dalam kerja sama harus ada koordinasi yaitu kontak dan keselarasan diantaranya personil dengan kegiatan-kegiatannya, sehingga semua berlangsung secara terbit dan seirama dalam mencapai tujuan organisai.



**Gambar 3.1**

**Struktur Organisasi Madrasah Ibtidaiyah PKP Al Hidayah Kota Jambi**

Sumber : Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

### **3.4 Tugas dan Fungsi dari Struktur Organisasi**

Adapun rincian dari tugas dan fungsi-fungsi unsur organisasi adalah sebagai berikut :

#### **1. Direktur**

Direktur adalah seseorang yang memimpin suatu perusahaan, baik pemilik perusahaan atau seseorang yang dipilih perusahaan untuk menjalankan atau memimpin perusahaan. Direktur juga diartikan sebagai orang yang bertugas untuk memberikan bimbingan melalui pengarahan, nasihat, bantuan, penerangan dan lain sebagainya.

Tugas direktur :

1. Menyusun peraturan kebijakan dibidang Pendidikan dan pengajaran
2. Mengoordinasikan pelaksanaan administrasi bidang Pendidikan atau pengajaran

Teknologi informasi

3. Menyusun perencanaan kegiatan pengembangan Pendidikan dan pengajaran
4. Merumuskan dan mengembangkan system penerimaan siswa baru, system

Regristasi.

5. Mengordinasikan pengelolaan dan pengembangan system informasi akademik

Terintegrasi

6. Mengoordinasikan dan memfasilitasi pengembangan materi pembelajaran

Teknologi informasi dan melaksanakan kerja sama dibidang Pendidikan.

## **2. Kepala Sekolah**

Kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah meskipun sebagai guru yang mendapatkan tugas tambahan kepala sekolah merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap prinsip-prinsip administrasi Pendidikan yang inovatif disekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi disekolah pola kepemimpinan akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah oleh karna itu dalam Pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan Pendidikan .

Fungsi kepala sekolah :

- a. Kepala sekolah sebagai Educator (Pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai Manajer
- c. Kepala sekolah sebagai Supervisor
- d. Kepala sekolah sebagai Leader (pemimpin)
- e. Kepala sekolah sebagai Inovator

## **3. Komite Madrasah**

Komite Madrasah adalah suatu organisasi masyarakat sekolah agar mempunyai komitmen dan loyalitas serta peduli terhadap peningkatan kualitas sekolah. Komite sekolah yang dibentuk dapat dikembangkan secara khas dan

berakar dari budayah, demogtafis, ekologi, nilai kesepakatan, serta kepercayaan yang dibangun sesuai dengan potensi masyarakat setempat.

Tugas komite sekolah yaitu :

- a. Melakukan Kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah berkenaan dengan penyelenggaran Pendidikan yang bermutu
- b. Memberikan masukan pertimbangan dan rekomendasi kepala sekolah mengenai kebijakan dan program sekolah, kreteria tenaga kependidikan, kriteria fasilitas Pendidikan guna mendukung peningkatan mutu dan pemeratan pendidikan.

#### **4. Tata Usaha**

Tata usaha adalah seganap kegiatan pengelolaan surat-menyurat yang dimulai dari menghimpun, mencatat, mengelola, menggandakan, mengirim, dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi.

Tugas tata usaha yaitu :

1. Menata surat-menyurat
2. Mengelola administrasi pengajaran
3. Mengelola registrasi siswa
4. Menyusun laporan-laporan
5. Menata situasi sekolah dan

## 6. Mengelola registrasi material sekolah

### Fungsi Tata Usaha

Pekerjaan tata laksana atau tata usaha sekolah meliputi rangkaian aktivitas yaitu: menghimpun, mencatat, mengelola, menggandakan, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam setiap usaha Kerjasama.

## 5. Bendahara

Bendahara Sekolah adalah seseorang yang diberi tugas untuk menyiapkan kelengkapan penyelenggaraan administrasi keuangan sekolah seperti buku harian, buku kas sekolah, buku gaji guru, buku penerimaan siswa baru, buku penerimaan bantuan, buku kwitansi spp dan lain sebagainya.

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab menjadi bendahara sekolah adalah sebagai berikut :

1. Bendahara sekolah bertugas untuk mengalokasikan anggaran yang mencakup gaji, mengelola kebutuhan kantor, sarana belajar, prasarana belajar, melakukan pemeliharaan sarana prasarana, ATK dan bahan ajar habis pakai, belanja bahan perpustakaan, mengelola kegiatan kurikulum, memberi beasiswa kepada siswa yang kurang mampu.
2. Dalam kegiatan kemanusiaan dan ekstrakurikuler, seorang bendahara sekolah juga akan diminta untuk meningkatkan mutu Pendidikan dan tenaga pendidik, mengembangkan sumber daya manusia, mengembangkan

manajemen sekolah, melakukan kegiatan sekolah yang berkaitan dengan keuangan.

## **6. Humas**

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam hal kegiatan disekolah, Tugasnya yaitu :

1. Merencanakan program kerja
2. Membantu wilayah lingkungan sekolah dalam kegiatan sosial dan kegiatan -kegiatan lainnya.
3. Menjalin Kerjasama dengan instansi terkait dalam rangka pelaksanaan kegiatan intra dan ekstrakurikuler.
4. Menginformasikan prestasi yang telah diraih kelurga besar sekolah melalui media masa
5. Menampilkan profil sekolah melalui media internet
6. Mengekordinasikan kegiatan koperasi sekolah, dharma Wanita serta kelompok usaha lainnya.

## **7. Usaha Kesehatan Sekolah (UKS)**

Usaha Kesehatan sekolah (UKS) adalah usaha yang dilakukan sekolah untuk membantu murid dan juga warga sekolah yang sakit dikawasan lingkungan sekolah, uks merupakan upaya satuan Pendidikan dalam menanamkan, menumbuhkan, mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan hidup sehat dengan penerapan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS), serta derajat

Kesehatan peserta didik melalui pelaksanaan trias uks yakni: Pendidikan Kesehatan, pelayanan Kesehatan, pembinaan lingkungan sekolah sehat.

### **8. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum**

Wakil kurikulum berfungsi membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam bidang kurikulum. Mempunyai tugas yaitu:

- a. Menyusun program pengajaran
- b. Menyusun dan menjabarkan kalender Pendidikan
- c. Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran
- d. Menyusun jadwal evaluasi belajar dan pelaksanaan ujian akhir
- e. Menerapkan kriteria persyaratan kenaikan kelas dan ketamatan
- d. Mengatur jadwal penerimaan, mengkoordinasikan, Menyusun dan mengarahkan penyusunan kelengkapan mengajar
- e. Melaksanakan pengarsipan program kurikulum

### **9. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan**

Membantu dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah dalam hal kegiatan sekolah. Tugasnya yaitu :

- 1) Menyusun program pembinaan kesiswaan, meliputi: kepramukaan, PMB, KIR, UKS, PKS, Paskibraka, Pesantren kilat

- 2) Pelaksanaan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan kesiswaan dalam rangka menegaskan disiplin dan tata tertib sekolah
- 3) Membina pengurus kesiswaan dalam berorganisasi
- 4) Menyusun jadwal dan pembinaan serta secara berkala dan incidental
- 5) Melaksanakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan diluar sekolah
- 6) Mengatur mutase siswa
- 7) Menyusun dan membuat kepanitian penerimaan siswa baru
- 8) Menyusun dan membuat jadwal kegiatan akhir tahun sekolah
- 9) Menyelenggarakan cerdas cermat dan olahraga prestasi
- 10) Membuat laporan kegiatan siswa secara berkala

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Dari hasil kusioner yang disebutkan kepada 52 orang Guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi, dapat diperoleh gambaran umum karakteristik responden penelitian, ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

**4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Table 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Perempuan	38	73,07
Laki-laki	14	26,93
Jumlah	52	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi perempuan yaitu sebanyak 73,07% sedangkan yang laki-laki 26,93%.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-30	9	17,3
30-40	35	67,3
40-50	8	15,4
>50	-	-
Jumlah	52	100

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 30-40 sebanyak 67,3%, usia 40-50 sebanyak 15,4%, 20-30 sebanyak 17,3%.

#### 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
D3	-	-
S1	52	
S2	-	-
Jumlah	52	100

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden Pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 100%.

#### 4.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lamanya Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5	17	32,6
6-10	32	61,5
11-15	3	5,9
>20	-	-
Jumlah	52	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa lamanya responden bekerja 1-5 tahun yaitu 32,6%, tahun terbanyak pada 6-10 yaitu 61,5% dan tahun 11-15 yaitu 5,9%.

#### 4.2. Analisis dan Pembahasan

Untuk dapat mengidentifikasi responden terhadap Disiplin dan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi, maka penulis akan menyajikan hasil jawaban dari kusioner yang disebarkan kepada responden pada uraian dibawah ini ,Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap disiplin Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden berikut ini :

#### 4.2.1. Analisis Deskriptif Disiplin Guru Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah

Kota Jambi :

##### a. Tepat pada jam masuk dan pulang kerja

Tanggapan responden terhadap dimensi Tepat pada jam masuk dan pulang kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Dimensi Tepat pada jam masuk dan pulang kerja**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Selalu tepat waktu hadir dikantor	-	-	11	16	25	222	Sangat tinggi
2	Selalu tepat waktu pulang kantor	1	2	21	15	13	192	Tinggi
Total							414	
Rata-rata							207	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan selalu tepat waktu hadir dikantor dengan skor 222 Sangat tinggi dan selalu tepat waktu pulang kantor dengan skor 192 Tinggi dengan Rata-rata 207 Tinggi.

**b. Tepat pada waktu istirahat kerja**

Tanggapan responden terhadap dimensi Tepat pada waktu istirahat kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Dimensi Tepat pada waktu istirahat kerja**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
3	Menggunakan waktu seefisien mungkin	-	1	15	15	21	212	Tinggi
4	Menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan	1	2	23	12	14	192	Tinggi
<b>Total</b>							<b>404</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>202</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan menggunakan waktu seefektif mungkin dengan 212 Tinggi dan menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan dengan 192 Tinggi dengan Rata-rata 202 Tinggi.

### c. Berperilaku baik dalam bekerja

Tanggapan responden terhadap dimensi berperilaku baik dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Dimensi Berperilaku baik dalam bekerja**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Berperilaku sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan	-	2	15	18	17	206	Tinggi
6	Mematuhi dan melaksanakan peraturan organisasi yang berlaku	1	4	16	9	22	200	Tinggi
<b>Total</b>							<b>406</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>203</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Berperilaku sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan skor 206 Tinggi dan mematuhi dan melaksanaka peraturan organisasi yang berlaku dengan skor 200 Tinggi dengan Rata-rata 203 Tinggi.

#### d. Berpakaian rapi dalam bekerja

Tanggapan responden terhadap dimensi berpakaian rapi dalam bekerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Jawab Responden Disiplin Berpakaian rapi dalam bekerja**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan	-	1	16	14	21	211	Tinggi
8	Menggunakan atribut seragam yang telah ditentukan	-	1	15	15	21	211	Tinggi
<b>Total</b>							<b>422</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>211</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan dengan skor 211 Tinggi dan menggunakan atribut seragam yang telah ditentukan dengan skor 211 dengan Rata-rata 211 Tinggi.

**e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan**

Tanggapan responden terhadap dimensi tanggung jawab terhadap perpakaian dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Dimensi Tanggung jawab terhadap pekerjaan**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
9	Bersikap sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	-	2	16	17	17	205	Tinggi
10	Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	2	1	12	20	17	209	Tinggi
<b>Total</b>							<b>414</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>207</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan bersikap sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan skor 205 Tinggi dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan skor 209 Tinggi dengan Rata-rata 207 Tinggi.

**f. Dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja**

Tanggapan responden terhadap dimensi dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Dimensi Dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
11	Dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja	-	3	10	21	18	209	Tinggi
12	Bersikap saling tolong menolong sesama rekan kerja	1	7	17	17	10	184	Tinggi
<b>Total</b>							<b>393</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>196,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan dapat bekerja sama dengan sesame rekan kerja dengan skor 209 Tinggi dan bersikap saling tolong menolong sesame rekan kerja dengan skor 184 Tinggi dengan skor 196,5 Tinggi.

#### 4.2.2. Analisis Deskripsi Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah Al Hidayah kota

##### Jambi

Hasil analisis deskriptif data variabel kinerja yang dikuantitatifkan menggunakan skala likert dapat dilihat tabulasi beberapa indikator kinerja.

##### a. Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan

Tanggapan responden dimensi efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden pada Dimensi Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjakan sekarang sudah benar	-	4	12	13	23	211	Tinggi
2	Tingkat efisien dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini	-	3	8	18	23	217	Tinggi
Total							428	
Rata-rata							214	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjakan sekarang sudah benar

dengan skor 211 Tinggi dan tingkat efektif dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini dengan skor 217 Tinggi dengan Rata-rata 214 Tinggi.

**b. Terukur dalam pekerjaan**

Tanggapan responden terukur dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Jawaban Responden Pada Dimensi Terukur dalam pekerjaan**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
3	Terpenuhi sasaran kegiatan	-	2	7	23	20	217	Tinggi
4	Tercapainya batas target pekerjaan	-	-	7	14	31	232	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>449</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>224,5</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan terpenuhi sasaran kegiatan dengan skor 217 Tinggi dan tercapainya batas target pekerjaan dengan skor 232 Sangat tinggi dengan Rata-rata 224,5 Sangat Tinggi.

### c. Berorientasi pada hasil

Tanggapan responden berorientasi pada hasil dapat dilihat pada tabel 4.13

berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Jawaban Responden pada Dimensi Berorientasi pada hasil**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
5	Selalu mempertahankan tingginya disiplin terhadap tugas yang telah diberikan	-	3	8	12	29	221	Sangat tinggi
6	Akan menanamkan rasa kepatuhan terhadap peraturan	-	2	12	17	21	213	Tinggi
<b>Total</b>							<b>434</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>217</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan selalu mempertahankan tingginya disiplin terhadap tugas yang telah diberikan dengan skor 221 Sangat tinggi dan akan menanamkan rasa kepatuhan terhadap peraturan dengan skor 213 Tinggi dengan Rata-rata 217 Tinggi.

#### d. Waktu penyelesaian

Tanggapan responden terhadap waktu penyelesaian dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Pada Dimensi Waktu penyelesaian**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
7	Efisien dalam penggunaan waktu	-	8	17	13	14	189	Tinggi
8	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan	-	2	14	16	20	210	Tinggi
<b>Total</b>							<b>399</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>199,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan Efektif dalam penggunaan waktu dengan skor 189 Tinggi dan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan dengan skor 210 Tinggi dengan Rata-rata 199,5 Tinggi.

**e. Dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan**

Tanggapan responden dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut ini :

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden pada Dimensi Dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Skor Maksimal	Kategori
		1	2	3	4	5		
9	Selalu memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan terkait pekerjaan	-	1	6	17	27	228	Sangat tinggi
10	Selalu berusaha mendengarkan keinginan semua pihak	-	1	9	17	25	222	Sangat tinggi
<b>Total</b>							<b>450</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>225</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui jawaban responden terhadap pernyataan selalu memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan terkait pekerjaan dengan skor 228 Sangat Tinggi dan selalu berusaha mendengarkan keinginan semua pihak dengan skor 222 Sangat Tinggi dengan skor 225 Sangat Tinggi.

**Tabel 4.16**  
**Rekap Jawaban Pernyataan Disiplin**

No	Pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
1	Tepat pada jam masuk dan pulang kerja	207	Tinggi
2	Tepat pada waktu istirahat kerja	202	Tinggi
3	Berperilaku baik dalam bekerja	203	Tinggi
4	Berpakaian rapi dalam bekerja	211	Tinggi
5	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	207	Tinggi
6	Dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja	195,5	Tinggi
	<b>Total</b>	1,225	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	204	

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden untuk variabel disiplin pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dalam rentang skala **Tinggi**, dibuktikan dengan skor Rata-rata 204 Tinggi.

**Tabel 4.17**  
**Rekap Jawaban Pernyataan Kinerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Rata-rata skor</b>	<b>Kategori</b>
1	Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan	214	Tinggi
2	Terukur dalam bekerja	224,5	Sangat Tinggi
3	Berorientasi pada hasil	217	Tinggi
4	Waktu penyelesaian	199,5	Tinggi
5	Dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja	225	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>	1,080	Tinggi
	<b>Rata-rata</b>	216	

Sumber :Data Primer (diolah)

Berdasarkan keterangan dari pernyataan yang diberikan kepada responden untuk variabel Kinerja pada Madsrah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi rentang skala **Tinggi**, dibuktikan dengan skor Rata-rata 216 Tinggi.

### 4.2.3. Analisis Verifikatif Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

#### 1. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Pkp Al Hidayah Kota Jambi berdasarkan SPSS 21 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.093	2.662		5.293	.000		
Disiplin	.583	.056	.828	10.458	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 14.093 + 0,583 X$$

Uji regresi linear sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel Disiplin dan variabel Kinerja, persamaan regresi linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstantanya positif sebesar 14.093 artinya jika nilai variabel disiplin bernilai 0 (nol) maka nilai Y kinerja berarti 0,583

- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin memiliki nilai positif yaitu sebesar 0,583 yang artinya setiap kenaikan disiplin maka akan semakin positif dan baik pula kinerja Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

## 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dilihat dari Model Summary berikut ini :

**Tabel 4.19**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.680	3.232	2.044

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Korelasi antara disiplin (X) terhadap kinerja (Y) Guru adalah 0,828 artinya terdapat hubungan yang cukup erat antara disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi.

Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai R sebesar 0,686 angka ini menyatakan bahwa variabel X (disiplin) terdapat variabel Y (kinerja) yaitu 0,686 atau 68,6 dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi, lingkungan, motivasi dan lain-lain.

### 3. Uji t

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen disiplin (X) terhadap variabel dependen (Y) kinerja guru dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.20**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.093	2.662		5.293	.000
	Disiplin	.583	.056	.828	10.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut Supardi (2013:233) dalam menentukan t tabel yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan ( $\alpha$  tertentu) dan  $dk = n - k - 1$ , dalam hal ini  $n =$  banyak pasang data (sampul unit Analisa) dan  $k =$  banyaknya variabel bebas atau  $52 - 1 - 1 = 50$  dan t tabel 2.00856

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $10.458 > 2.00856$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hal ini berarti  $H_a$  diterima dengan kata lain bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi .

#### **4.2.4 Analisis Disiplin pada guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara keseluruhan, responden menilai disiplin pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata 204 , jika dilihat dari rentang skala 178-219 artinya hipotesis mengenai disiplin dapat diterima dari enam indikator yang tertinggi dengan skor 211 dan indikator terendah dengan skor 195,5.

#### **4.2.5 Analisis Kinerja pada guru Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah kota Jambi**

Kinerja pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah kota Jambi dinilai tinggi hal tersebut dilihat dari rata-rata nilai kinerja 216 jika dilihat dari rentang skala yaitu 179-219 artinya hipotesis mengenai kinerja dapat diterima dari lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja, indikator tertinggi dengan skor 225 dan indikator terendah 199,5.

#### **4.2.6 Analisis Pengaruh Disiplin terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidayah Kota Jambi**

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS diketahui persamaan model regresi yaitu  $Y = 14.093 + 0,583$  dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi, kenyataan ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,583 artinya setiap kenaikan pada disiplin sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai  $\alpha(0,05)$  yaitu sebesar 0,000 hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari uraian pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin tersebut berpengaruh terhadap kinerja pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dapat dilihat dari koefisien korelasi dan determinasi yang menyatakan bahwa besarnya konstanta variabel X (Disiplin) terhadap kinerja (Y) yaitu 0,686 atau 68,6 diperoleh nilai signifikan pada tabel nilai signifikan 0,005 artinya jika nilai signifikasi dibawah 0,005 maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1$  atau  $52 - 1 - 1 = 50$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) maka hubungan antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,005$ ) maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepala sekolah perlu melakukan pengadaan family Gethering agar dapat menjalin suatu relasi dan menjaga hubungan baik antara sesama guru pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi
2. Hendaknya guru pada Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi dapat melakukan waktu penyelesaian mengajar secara baik dan tidak menundah-nundah pekerjaan sehingga waktu dalam mengajar sela

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi Said, 2021, **Pengantar bisnis**, jambi: PT. Nasya Expanding Management.
- Afandi, P.2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT.Erlangga, Bandung
- Bangun, Mangkanegara. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**,PT. Erlanga Bandung
- Dale Yoder, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia** PT. BumiAksara,
- Delvis S, dkk. 2019. Penerapan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Wanea Kota Manado. Universitas Sam Ratulung. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. **Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan**.
- Dessler, Gary, 2011. **Human Resource Management**. New Jersey: John Willey
- Edwin B. Flippo, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Bi Aksara, Grapindo Persada, Jakarta.
- Hariandja 2000, **Manajemen Sumbber Daya Manusia** ,penerbit Grapindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- James Af Stroner, 2007, **Pengantar Manajemen**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kaswan, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bersaing**, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Koontz, 2007, **Pengantar Manajemen penerbit** . Graha Ilmu, Yogyakarta. Media Group
- Moetherino, 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. PT.Raja Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Verithzal, Basri. 2016. Performance Appraisal: **Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta
- Saksono, wulandari, 2017, **Penerapan Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia**, Rosda, Bandung
- Sinambela, 2012. **Kinerja Pegawai** ,Graha Ilmu, Yogyakarta

- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. **Kinerja Pegawai**. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Singomedjo, Markum.2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Surabaya: SMMAS**
- Sutrisno, Edy, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Perdana Media Group
- Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistik dan Sosial**, Gaung Persada Press, Jakarta
- Sugiyono, 2018. **Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alabeta.

Lampiran 1

## **SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUSIONER**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.Guru

Madrasah Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Maya Nopita Popi Laya

NIM : 1800861201284

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin terhadap kinerja guru pada Madrasah  
Ibtidayah Pkp Al Hidayah Kota Jambi

Kusioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan, Saya mengharapkan jawaban Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat masing-masing. Perlu diketahui bahwa Seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikian surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Maya nopita Popi Laya

## Data Responden

Berikan tanda (  $\surd$  ) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini dengan nilai ssebagai berikut :

### Karakteristik Responden

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
3. Umur :  20-30 Tahun  40-50 Tahun  
 30-40 Tahun   $\geq 50$  Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  D3  S2  
 S1  S1
5. Masa Kerja :  1 - 5 Tahun  11-15Tahun  
 6 -10 Tahun  > 20 Tahun

Keterangan:

SR : Sangat Rendah

R : Rendah

CT : Cukup Tinggi

T : Tinggi

ST : Sangat Tingg

## KUSIONER

### DISIPLIN

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b>Tepat pada jam masuk dan pulang kerja</b>					
1.	Selalu tepat waktu hadir dikantor					
2.	Selalu tepat waktu pulang kantor					
	<b>Tepat pada waktu istirahat kerja</b>					
3.	Menggunakan waktu seefisien mungkin					
4.	Menggunakan waktu istirahat sesuai dengan peraturan					
	<b>Berperilaku baik dalam bekerja</b>					
5.	Berperilaku sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
6.	Mematuhi dan melaksanakan peraturan organisasi yang berlaku					
	<b>Berpakaian rapi dalam bekerja</b>					
7.	Selalu menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan					
8.	Menggunakan atribut seragam yang telah ditentukan					
	<b>Tanggung jawab terhadap pekerjaan</b>					
9.	Bersikap sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan					
10.	Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
	<b>Dapat berhubungan baik dan harmonis terhadap teman sekerja</b>					
11.	Dapat bekerja sama dengan sesama rekan kerja					
12.	Bersikap saling tolong menolong sesama rekan kerja					

## Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	CT	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan</b> Tingkat kepercayaan bahwa apa yang dikerjakan sekarang sudah benar					
2.	Tingkat efisien dalam menyelesaikan pekerjaan selama ini					
3.	<b>Terukur dalam bekerja (target dalam pekerjaan)</b> Terpenuhinya sasaran kegiatan					
4.	Tercapainya batas target pekerjaan					
5.	<b>Berorientasi pada hasil (mempertahankan komitmen pribadi)</b> Selalu mempertahankan tingginya disiplin terhadap tugas yang telah diberikan					
6.	Akan menanamkan rasa kepatuhan terhadap peraturan					
7.	<b>Waktu penyelesaian</b> Efisien dalam penggunaan waktu					
8.	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan					
9.	<b>Dapat menyelesaikan permasalahan dalam bekerja</b> Selalu memiliki inisiatif untuk memecahkan permasalahan terkait pekerjaan					
10.	Selalu berusaha mendengarkan keinginan semua pihak					

Lampiran 2

Tabulasi Data Berdasarkan Karakteristik Responden

Nomor	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	28	P	S1	5
2	32	P	S1	7
3	38	L	S1	10
4	27	P	S1	3
5	33	L	S1	4
6	34	P	S1	5
7	33	L	S1	5
8	39	P	S1	8
9	33	P	S1	10
10	34	P	S1	6
11	37	P	S1	8
12	36	L	S1	7
13	39	P	S1	9
14	27	P	S1	6
15	39	P	S1	7
16	28	L	S1	4
17	36	P	S1	9
18	39	P	S1	10
19	37	P	S1	6
20	29	P	S1	5
21	38	L	S1	7

22	36	P	S1	8
23	28	P	S1	4
24	38	L	S1	8
25	28	L	S1	6
26	39	P	S1	9
27	26	P	S1	3
28	40	L	S1	12
29	49	P	S1	10
30	37	P	S1	8
31	45	L	S1	9
32	27	P	S1	4
33	37	P	S1	7
34	46	P	S1	9
35	33	L	S1	4
36	39	P	S1	8
37	46	L	S1	10
38	30	P	S1	2
39	49	P	S1	11
40	34	P	S1	7
41	37	P	S1	5
42	38	P	S1	4
43	47	P	S1	10
44	40	P	S1	10
45	33	P	S1	4
46	37	P	S1	4

47	35	L	S1	7
48	44	P	S1	9
49	32	P	S1	5
50	39	L	S1	8
51	31	P	S1	9
52	51	P	S1	15

Lampiran 3

Tabulasi Data Ordinal Variabel Disiplin (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
1	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2	2	47
2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	5	4	42
3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	52
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	35
7	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	53
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	48
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
12	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	45
13	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	49
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
15	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
16	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	46
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	58
18	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	54
19	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	46

20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	39
23	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	41
24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
25	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	39
26	5	3	2	3	3	5	4	3	5	3	3	4	43
27	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	35
28	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	2	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
30	4	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
32	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	40
33	5	1	4	3	5	5	5	5	4	1	2	5	45
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	55
35	4	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	24
36	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	50
37	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	38
38	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	2	5	48
39	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	38
40	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	52
41	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	51
42	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	49

43	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	3	49
44	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	53
45	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	3	5	45
46	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
47	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	39
48	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	34
49	4	3	5	3	4	2	3	3	4	3	4	2	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
51	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	36
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Total	222	192	212	192	206	200	211	211	205	204	209	184	2448

#### Lampiran 4

Tabulasi Data Ordinal Variabel Kinerja (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	41
2	3	2	4	5	2	4	2	2	3	4	31
3	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	42
6	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	43
13	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	43
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	40
16	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	40
17	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
18	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
19	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	43

20	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
21	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	34
22	3	4	3	3	5	5	2	3	5	5	38
23	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	41
24	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	42
25	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
26	4	3	4	5	2	4	2	3	4	5	36
27	3	5	5	3	5	3	3	4	5	4	40
28	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	44
33	5	5	3	5	3	2	5	5	5	5	43
34	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	43
35	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	24
36	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	45
37	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	29
38	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46
39	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	38
40	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	42
41	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	45
42	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	42

43	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	45
44	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	40
45	4	5	4	5	5	3	3	3	5	4	41
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
47	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	41
48	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	32
49	2	5	4	4	4	3	3	4	4	5	38
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	3	2	4	4	4	3	3	4	4	3	34
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Total	211	217	217	232	221	213	189	210	228	222	2160

Successive Interval Disiplin

Variabel X													
No	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	Rata-rata
1	2,01	3,74	3,31	2,79	3,17	4,10	4,39	4,33	4,27	3,15	1,00	2,02	3,19
2	1,00	2,74	3,31	1,65	3,17	2,53	2,41	2,48	3,19	3,15	3,91	3,82	2,78
3	3,20	2,74	4,39	2,79	3,17	4,10	2,41	3,34	4,27	3,15	2,75	2,94	3,27
4	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	2,94	4,12
5	3,20	3,74	4,39	3,73	3,17	4,10	4,39	4,33	3,19	3,15	3,91	2,02	3,61
6	2,01	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	2,23	1,91	1,00	2,25
7	1,00	3,74	3,31	4,66	4,27	4,10	3,34	4,33	4,27	4,27	3,91	2,94	3,68
8	2,01	3,74	3,31	3,73	3,17	3,17	3,34	3,34	3,19	3,15	2,75	3,82	3,23
9	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	2,02	4,05
10	2,01	3,74	4,39	3,73	3,17	3,17	3,34	3,34	3,19	3,15	3,91	2,02	3,26
11	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	2,94	4,12
12	3,20	2,74	3,31	2,79	3,17	2,53	3,34	2,48	3,19	2,23	3,91	3,82	3,06
13	2,01	3,74	3,31	2,79	3,17	4,10	3,34	3,34	2,24	3,15	3,91	4,86	3,33
14	2,01	3,74	3,31	3,73	3,17	3,17	3,34	3,34	3,19	3,15	2,75	4,86	3,31
15	2,01	2,74	4,39	3,73	3,17	2,53	3,34	3,34	3,19	3,15	2,75	3,82	3,18
16	1,00	3,74	3,31	3,73	3,17	3,17	3,34	4,33	2,24	3,15	2,75	2,94	3,07
17	3,20	4,75	4,39	3,73	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	3,82	4,12
18	2,01	3,74	3,31	4,66	3,17	3,17	4,39	4,33	4,27	4,27	2,75	4,86	3,75
19	2,01	3,74	3,31	2,79	4,27	3,17	2,41	2,48	2,24	3,15	2,75	4,86	3,10
20	3,20	3,74	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	3,82	4,11

21	1,00	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	2,23	2,75	3,82	2,47
22	1,00	2,74	2,38	3,73	2,21	2,53	3,34	2,48	2,24	2,23	1,91	3,82	2,55
23	3,20	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	3,15	3,91	2,94	2,75
24	3,20	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	2,23	1,91	2,94	2,51
25	1,00	2,74	2,38	2,79	3,17	1,73	2,41	2,48	2,24	3,15	2,75	3,82	2,56
26	3,20	2,74	1,00	2,79	2,21	4,10	3,34	2,48	4,27	2,23	1,91	3,82	2,84
27	1,00	1,65	2,38	2,79	2,21	1,00	2,41	2,48	2,24	3,15	2,75	2,94	2,25
28	3,20	2,74	4,39	4,66	4,27	4,10	3,34	3,34	4,27	2,23	2,75	2,02	3,44
29	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	2,94	4,12
30	2,01	3,74	2,38	4,66	3,17	2,53	4,39	4,33	2,24	3,15	2,75	3,82	3,26
31	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	2,94	4,12
32	3,20	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	2,23	1,91	4,86	2,67
33	3,20	1,00	3,31	2,79	4,27	4,10	4,39	4,33	3,19	1,00	1,00	4,86	3,12
34	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	3,19	3,15	2,75	2,94	3,84
35	2,01	1,65	2,38	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,02	1,34
36	2,01	2,74	4,39	3,73	3,17	3,17	4,39	4,33	3,19	3,15	3,91	2,94	3,43
37	1,00	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	3,19	2,23	1,91	3,82	2,47
38	2,01	3,74	4,39	2,79	2,21	2,53	4,39	4,33	3,19	4,27	1,00	4,86	3,31
39	1,00	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	3,34	2,24	2,23	1,91	3,82	2,47
40	3,20	3,74	4,39	2,79	3,17	4,10	3,34	3,34	4,27	4,27	2,75	3,82	3,60
41	3,20	4,75	3,31	3,73	4,27	3,17	2,41	4,33	3,19	4,27	2,75	2,94	3,53
42	2,01	3,74	4,39	3,73	3,17	2,53	4,39	4,33	3,19	3,15	2,75	2,94	3,36
43	3,20	4,75	3,31	2,79	4,27	4,10	4,39	2,48	3,19	3,15	1,91	2,94	3,37
44	1,00	4,75	3,31	4,66	2,21	4,10	4,39	4,33	3,19	4,27	3,91	3,82	3,66

45	3,20	2,74	3,31	2,79	2,21	2,53	3,34	3,34	2,24	4,27	1,91	4,86	3,06
46	3,20	3,74	4,39	3,73	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	4,86	4,12
47	3,20	2,74	2,38	2,79	2,21	2,53	2,41	2,48	2,24	2,23	1,91	3,82	2,58
48	1,00	2,74	2,38	1,65	2,21	1,73	3,34	2,48	1,00	1,50	2,75	2,94	2,14
49	2,01	2,74	4,39	2,79	3,17	1,73	2,41	2,48	3,19	2,23	2,75	2,02	2,66
50	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	3,82	4,20
51	2,01	2,74	2,38	2,79	1,00	1,73	2,41	2,48	2,24	2,23	2,75	2,94	2,31
52	3,20	4,75	4,39	4,66	4,27	4,10	4,39	4,33	4,27	4,27	3,91	4,86	4,28

Successive Interval Kinerja

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Rata-rata
1	3,77	2,70	1,89	1,00	3,74	4,13	2,81	2,17	4,17	3,05	2,94
2	1,98	1,00	2,88	3,26	1,00	3,00	1,00	1,00	1,96	3,05	2,01
3	1,00	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	1,00	4,16	4,17	3,05	3,26
4	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
5	3,77	3,89	2,88	3,26	1,91	2,10	3,77	2,17	4,17	3,05	3,10
6	1,98	1,87	2,88	1,98	2,60	3,00	2,05	2,17	1,96	3,05	2,35
7	1,98	2,70	2,88	1,00	1,91	3,00	2,81	3,07	2,88	2,13	2,44
8	2,70	2,70	2,88	1,98	2,60	3,00	2,81	3,07	2,88	3,05	2,77
9	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
10	1,98	2,70	2,88	3,26	3,74	4,13	2,81	3,07	2,88	3,05	3,05
11	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
12	3,77	1,87	4,16	1,98	3,74	3,00	2,05	3,07	4,17	4,26	3,21
13	2,70	1,87	2,88	3,26	3,74	3,00	2,81	3,07	4,17	4,26	3,18
14	2,70	2,70	2,88	1,98	2,60	3,00	2,81	3,07	2,88	3,05	2,77
15	2,70	2,70	2,88	3,26	1,91	3,00	2,05	4,16	2,88	3,05	2,86
16	2,70	3,89	4,16	3,26	3,74	2,10	2,05	2,17	2,88	2,13	2,91
17	2,70	3,89	2,88	3,26	3,74	3,00	3,77	4,16	4,17	4,26	3,58
18	3,77	3,89	2,88	1,98	2,60	4,13	2,81	3,07	2,88	4,26	3,23
19	2,70	1,87	4,16	1,98	3,74	3,00	2,81	3,07	4,17	4,26	3,18
20	2,70	3,89	2,88	1,98	2,60	4,13	2,81	4,16	4,17	4,26	3,36
21	1,98	2,70	2,88	1,00	1,91	2,10	2,05	2,17	2,88	3,05	2,27
22	1,98	2,70	1,89	1,00	3,74	4,13	1,00	2,17	4,17	4,26	2,70

23	1,98	3,89	2,88	3,26	2,60	4,13	2,05	2,17	2,88	4,26	3,01
24	2,70	2,70	4,16	3,26	3,74	3,00	2,05	3,07	2,88	3,05	3,06
25	1,98	2,70	2,88	1,98	2,60	3,00	2,05	2,17	1,96	2,13	2,34
26	2,70	1,87	2,88	3,26	1,00	3,00	1,00	2,17	2,88	4,26	2,50
27	1,98	3,89	4,16	1,00	3,74	2,10	2,05	3,07	4,17	3,05	2,92
28	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	2,81	2,17	4,17	2,13	3,42
29	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
30	3,77	2,70	1,89	3,26	1,91	4,13	2,81	4,16	4,17	4,26	3,31
31	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
32	3,77	1,00	4,16	3,26	3,74	4,13	1,00	4,16	4,17	4,26	3,37
33	3,77	3,89	1,89	3,26	1,91	1,00	3,77	4,16	4,17	4,26	3,21
34	1,98	1,87	2,88	1,00	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,20
35	1,00	1,87	1,00	1,98	1,91	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,28
36	3,77	1,87	4,16	3,26	3,74	3,00	2,05	4,16	4,17	4,26	3,44
37	1,00	2,70	1,00	1,98	1,91	2,10	1,00	2,17	1,96	2,13	1,80
38	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	3,00	2,05	3,07	4,17	4,26	3,54
39	2,70	3,89	2,88	1,98	1,91	2,10	2,05	2,17	2,88	4,26	2,68
40	3,77	2,70	4,16	1,98	3,74	2,10	2,81	4,16	2,88	2,13	3,04
41	3,77	2,70	1,89	3,26	2,60	4,13	3,77	4,16	4,17	3,05	3,35
42	3,77	2,70	2,88	3,26	3,74	2,10	3,77	3,07	1,96	3,05	3,03
43	3,77	2,70	1,89	3,26	2,60	4,13	3,77	3,07	4,17	4,26	3,36
44	1,98	2,70	4,16	3,26	2,60	3,00	2,05	4,16	2,88	2,13	2,89
45	2,70	3,89	2,88	3,26	3,74	2,10	2,05	2,17	4,17	3,05	3,00
46	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	2,81	4,16	4,17	3,05	3,72

47	3,77	3,89	2,88	3,26	3,74	3,00	2,05	3,07	1,96	2,13	2,98
48	2,70	2,70	1,89	1,00	1,00	2,10	1,00	2,17	2,88	3,05	2,05
49	1,00	3,89	2,88	1,98	2,60	2,10	2,05	3,07	2,88	4,26	2,67
50	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93
51	1,98	1,00	2,88	1,98	2,60	2,10	2,05	3,07	2,88	2,13	2,27
52	3,77	3,89	4,16	3,26	3,74	4,13	3,77	4,16	4,17	4,26	3,93

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.828 <sup>a</sup>	.686	.680	3.232

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1142.578	1	1142.578	109.370	.000 <sup>b</sup>
	Residual	522.345	50	10.447		
	Total	1664.923	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.093	2.662		5.293	.000
	Disiplin	.583	.056	.828	10.458	.000

a. Dependent Variable: Kinerja