

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD

Tri Ruswati<sup>1</sup>, Ngurah Ayu Nyoman Murniati<sup>2</sup>, Noor Miyono<sup>3</sup>

TK Islam Aisyiyah<sup>1</sup>, Universitas PGRI Semarang<sup>2,3</sup>

e-mail: [triruswatirudi@gmail.com](mailto:triruswatirudi@gmail.com)<sup>1</sup>, [noormiyono@upgris.ac.id](mailto:noormiyono@upgris.ac.id)<sup>2</sup>, [ngurahayunyoma@upgris.ac.id](mailto:ngurahayunyoma@upgris.ac.id)<sup>3</sup>

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel

Diterima: 4 Januari 2022

Revisi: 15 Maret 2022

Disetujui: 17 April 2022

Dipublikasikan: Juni 2022

#### Keyword

Disiplin Kerja

Kinerja Guru PAUD

### Abstract

This study aims to determine whether there is an effect of Work Discipline on PAUD Teacher Performance in Bandungan Raya District, Semarang Regency. The population in this study were PAUD teachers in Bandungan Raya Sub-district, Semarang Regency with a total of 167 PAUD teachers, which then obtained samples using proportional random sampling technique using the formula from Slovin as many as 118 people. The data analysis used was descriptive analysis, prerequisite test and simple regression analysis which was processed using IBM SPSS Statistic 23. The results showed that there was a positive and significant effect of work discipline on the performance of PAUD teachers in Bandungan Raya District, Semarang Regency, this was evidenced by the correlation between work discipline variables on performance is positive, with a calculated  $r$  value of 0.505 with Sig (2-tailed) i.e.  $0.000 > 0.05$ . Furthermore, the value of  $R$  square is  $0.255 = 25.5\%$ , which means that the magnitude of the influence of the variable  $X_2$  on  $Y$  is  $25.5\%$  and the magnitude of other influences outside of work discipline that affect the performance of PAUD teachers in Bandungan Raya District, Semarang Regency is equal to  $74.5\%$ . Furthermore, it is known that the value of  $t$  arithmetic is  $6.305 > t$  table (1.658). This means that there is an influence of work discipline on performance, so the hypothesis which states there is an influence of work discipline on PAUD teachers in Bandungan Raya District, Semarang Regency is declared accepted

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



### Pendahuluan

Pendidikan merupakan elemen penting dalam berkembangnya suatu negara. Pendidikan mengalami perkembangan dari masa ke masa, dan masih menjadi aspek penting yang menopang berdirinya suatu negara. Indonesia sebagai negara berkembang masih berada dalam proses untuk mewujudkan pendidikan secara lebih baik. Negara memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya guna, memiliki kinerja dan dengan disiplin kerja yang baik.

Kinerja guru merupakan hal penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Kinerja guru berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Guru bukan hanya sebagai pengajar, namun juga sebagai seorang pendidik yang tentunya harus dapat menjadi contoh bagi peserta didik dan sesama rekan guru. Guru dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan.

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu upaya untuk memperoleh gambaran tentang pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Selanjutnya Wijonarko (2016) menyatakan bahwa kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai pelaksana administrator kegiatan mengajarnya. Dengan kata lain kinerja guru dapat terlihat dari kegiatan yang berupa merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi

etos kerja dan disiplin profesional guru. Gusman (2014) menyatakan bahwa kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Guru yang memiliki kinerja baik cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin, oleh karena itu tuntutan terhadap guru berkinerja tinggi merupakan sebuah kebutuhan, mengingat guru adalah pelaksana pendidikan, memegang peran penting dan strategis dalam penentuan tercapainya tujuan pembelajaran.

Mathis dan Jackson dalam (Fattah, 2014) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan suatu pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kemampuan individual meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Berdasarkan dokumentasi mengenai Penilaian kinerja guru didapatkan informasi bahwa guru PAUD di Kecamatan Bandung Raya semuanya berada pada kategori baik pada rentangan nilai 40 - 49, karena dalam peraturan menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki Penilaian Kinerja Guru pada kategori baik. Penilaian kinerja guru secara keseluruhan harus berada pada kategori baik tidak berbanding lurus dengan realita di lapangan. Guru PAUD di Kecamatan Bandung Raya masih ditemui beberapa guru yang belum optimal dalam melakukan tugas utamanya.

Selain itu berdasarkan observasi dan wawancara secara informal terhadap guru PAUD Mawar Sari di Kecamatan Bandung pada tanggal 24 September tahun 2021 mencerminkan keadaan guru yang kurang sesuai dengan harapan. Keadaan guru yang kurang sesuai dengan harapan dapat ditarik dari informasi yang didapat oleh peneliti yaitu 2 dari 3 guru yang diwawancarai dalam pelaksanaan pembelajaran masih menggunakan media seadanya dan tentunya kurang variatif. Informasi lain yang diperoleh peneliti yaitu guru masih belum memahami sistem penilaian. Dokumen dari kepala sekolah menunjukkan bahwa guru memasukkan nilai tugas yang dikerjakan oleh peserta didik tanpa adanya nilai praktik yang dilakukan.

Permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja guru di duga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan hal yang tidak bisa dikesampingkan dalam mewujudkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi (Rivai & Sagala, 2013). Lebih lanjut disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Disiplin dapat juga diartikan sebagai adanya suatu ketertiban dan keselarasan dalam tingkah laku pergaulan anggota masyarakat menurut peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin bisa dilihat apabila guru-guru dengan senang hati dan sadar melaksanakan dan menaati segala aturan-aturan dan norma-norma yang telah ada. Disiplin bagi guru dapat dimaknai sebagai kesanggupan seorang guru untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang telah ditetapkan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman.

Hamali (2018) menyatakan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, dalam konteks sekolah sebagai suatu instansi hal ini mengandung makna bahwa guru yang disiplin adalah guru yang mau mengikuti peraturan dan ketetapan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Disiplin kerja menjadi faktor yang penting sebagai upaya dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja baik akan mampu untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Kedisiplinan guru dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan juga sebagai pembimbing bagi peserta didik. Peneliti melakukan survei awal berhubungan dengan variabel Disiplin kerja Guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang, berdasarkan data dari survei awal dapat dijelaskan bahwa masih terdapat guru yang sering datang terlambat serta ijin meninggalkan sekolah sebelum waktu kerja selesai maupun tidak berangkat mengajar. Berkaitan dengan sekolah PAUD dimana di dalam satu sekolah PAUD memiliki guru yang sedikit, dengan terlambat ataupun tidak masuk karena ijin tentu akan berimbas terhadap pembelajaran di sekolah PAUD tersebut.

Berkaitan dengan disiplin kerja pada guru PAUD, menurut informasi melalui wawancara dengan dua kepala PAUD, didapatkan informasi bahwa masih ditemui guru yang datang lambat dari waktu yang telah ditetapkan. Dalam beberapa kesempatan masih didapati guru PAUD yang meninggalkan sekolah sebelum waktu pulang yang sudah ditentukan. Ketersediaan ruangan yang memenuhi syarat, ketersediaan peralatan dan penataan dokumen yang belum tertata rapi sedikit banyak disinyalir menjadikan guru PAUD menjadi kurang betah berlama lama di sekolah. permasalahan-permasalahan tersebut diatas akhirnya berimbas kepada kinerja pegawai yang masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika guru tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai dateline. Tentunya permasalahan seperti diatas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat perkembangan sekolah atau lembaga PAUD di wilayah Bandungan Kabupaten Semarang

Wijania (2017) melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru PAUD Jempiring, Kecamatan Denpasar utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di gugus PAUD Jempiring, Kecamatan Denpasar Utara. Berbeda dengan Wijania, Andriani (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PAUD, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PAUD.

Berdasarkan uraian tersebut tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang”.

## **Metode Penelitian**

Pada Bagian metode penelitian ini dijelaskan tentang tahapan-tahapan yang dilaksanakan pada penelitian survei ini.

### **A. Setting**

Tempat penelitiannya adalah di Sekolah PAUD di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang dengan jumlah sekolah Lembaga PAUD Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang yang terdiri dari 58 Lembaga PAUD. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah PAUD Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang yang berjumlah Lima Puluh Delapan (58) lembaga PAUD. Penelitian direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai April 2022.

*Tri Ruswati, dkk (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD)*

## **B. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antar variabel-variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka. Dalam penelitian ini, desain yang digunakan adalah penelitian *ex post facto* dalam penelitian korelasional (*correlation design*), yang menjajaki kemungkinan ada jalinan kausal (sebab akibat) pada variabel yang tidak bisa dimanipulasi oleh peneliti. Penelitian ini tidak menuntut melakukan perlakuan pada variabel bebas, melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi atau pernah terjadi.

## **C. Subjek Penelitian**

Subyek penelitian adalah guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang dengan populasi sebanyak 167 guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Dari perhitungan yang telah dilakukan dengan rumus Slovin selanjutnya dapat ditetapkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 118 guru PAUD di kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang

## **D. Teknik dan Alat Pengumpulan data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-tes, yang dalam hal ini menggunakan teknik wawancara dan studi dokumentasi untuk studi pendahuluan, sedangkan untuk penelitian alat pengumpulan data menggunakan Angket atau kuesioner. Kuesioner (angket) dengan menggunakan Skala Likert. Angket diberikan kepada para guru di Lembaga PAUD Kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai disiplin kerja guru, dan kinerja guru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) yang menyatakan bahwa angket tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharuskan jawaban singkat atau mengharuskan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

## **E. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dengan menggunakan angka kritis korelasi r-tabel dengan signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 0,05 dengan jumlah responden ( $n$ ) = 30, maka kemudian ditemukan bahwa nilai r-hitung adalah sebesar 0,361. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel. Berdasarkan hasil pengujian korelasi pearson product moment dengan berbantu IBM Statistic SPSS 23. Pada variabel kinerja dari 42 item pernyataan pada kuesioner didapatkan dihasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0,361$ ) sebanyak 40 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 2 item pernyataan yang memiliki nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel ( $r\text{-hitung} < 0,361$ ) yaitu pada item nomer 21 dengan r-hitung sebesar 0,339 dan item nomer 31 dengan r-hitung sebesar 0,223. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 21 dan 31 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya pada variabel disiplin kerja dihasilkan r-hitung yang lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > 0,361$ ) sebanyak 30 item. Dari hasil uji validitas yang dilakukan terdapat 3 item pernyataan yang memiliki nilai r-hitung lebih kecil dari nilai r-tabel ( $r\text{-hitung} < 0,361$ ) yaitu pada item nomer 19 dengan r-hitung sebesar 0,223 dan item nomer 20 dengan r-hitung

sebesar 0,233 serta item nomer 27 dengan  $r$ -hitung sebesar 0,355. Berdasarkan hasil tersebut item nomer 19, 20 dan 27 dinyatakan gugur dan tidak digunakan dalam penelitian.

#### F. Teknik Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji asumsi atau uji prasyarat (Uji normalitas, Homogenitas dan Linearitas), Analisa Deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran dan uji regresi sederhana untuk menginterpretasi dari setiap variabel penelitian, dan uji regresi sederhana yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing variabel prediktor ( $X_1$ ) terhadap variabel kreterium ( $Y$ ). Untuk mencari kekuatan hubungan antar variabel digunakan analisis *Korelasi Product Moment*. Jika garis regresi yang terbaik untuk sekumpulan data berbentuk linear maka derajat hubungan akan dinyatakan dengan  $r$  dan biasa dinamakan koefisien korelasi (Sugiyono, 2013: 177). Uji *Korelasi Product Moment* dilakukan melalui program *IBM Statistic SPSS 23*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan data probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis  $< 0,05$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel  $X_1$  dengan  $Y$ .

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif data penelitian ini bertujuan untuk melihat sebaran data terkait persepsi 118 responden terhadap disiplin kerja dan kinerja guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang. Berdasarkan analisa deskriptif diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap kinerja guru, yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik. Pada kriteria sangat baik, diperoleh frekuensi sebanyak 6 dengan persentase 5,1% dalam interval 166-174. Selanjutnya pada kriteria baik, diperoleh frekuensi sebanyak 27 dengan persentase sebesar 22,9% dalam interval 156-165. Pada kriteria cukup, diperoleh frekuensi sebanyak 51 dengan persentase 43,2% dalam interval 146-155. Pada kriteria kurang baik, diperoleh frekuensi sebanyak 17 dengan persentase 14,4% dalam interval 136-145. Pada kriteria tidak baik, diperoleh frekuensi sebanyak 17 dengan persentase 14,4% dalam interval 126-135. Selanjutnya diketahui pula bahwa persepsi responden terhadap kinerja guru, mayoritas berada pada kriteria cukup. Dari hasil analisis indikator diperoleh informasi bahwa indikator yang paling kuat adalah menerapkan metode yang interaktif dengan nilai 0,806, sedangkan indikator yang paling lemah adalah Membimbing siswa dengan nilai 0,434. Pada frekuensi indikator variabel guru didapatkan bahwa frekuensi indikator kinerja dengan kriteria kinerja guru tinggi 50% pada interval 0,684 - 0,806, kriteria sedang 35,7% pada interval 0,559 - 0,683, kriteria rendah 14,3% pada interval 0,434 - 0,558.

Pada Persepsi Responden mengenai Disiplin Kerja ( $X$ ) diperoleh data yang menunjukkan persepsi responden terhadap disiplin kerja guru, yang terbagi atas lima kriteria yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik. Pada kriteria sangat baik, diperoleh frekuensi sebanyak 6 dengan persentase 5,1% dalam interval 119-124. Selanjutnya pada kriteria baik, diperoleh frekuensi sebanyak 41 dengan persentase sebesar 34,7% dalam interval 109-118. Pada kriteria cukup, diperoleh frekuensi sebanyak 65 dengan persentase 55,1% dalam interval 99-108. Pada kriteria kurang baik, diperoleh frekuensi sebanyak 2 dengan persentase 1,7% dalam interval 89-98. Pada kriteria tidak baik, diperoleh frekuensi sebanyak 4 dengan persentase 3,4% dalam interval 79-88. Selanjutnya diketahui pula bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja guru, mayoritas berada pada kriteria cukup. Dari analisis indikator variabel disiplin kerja dapat dinyatakan bahwa indikator yang paling kuat adalah Melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar dengan nilai 0,840, sedangkan indikator yang paling lemah adalah taat terhadap peraturan yang

*Tri Ruswati, dkk (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD)*

telah ditetapkan dengan nilai 0,538. Berdasarkan frekuensi indikator variabel disiplin kerja didapatkan data bahwa frekuensi indikator disiplin kerja dengan kriteria disiplin kerja guru tinggi 44,5% pada interval 0,742 - 0,840, kriteria sedang 33,3% pada interval 0,640 – 0,741, kriteria rendah 22,2% pada interval 0,538 – 0,639.

## B. Uji Asumsi atau Uji Prasyarat

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data kinerja guru, data motivasi kerja, dan data disiplin kerja. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika angka signifikansi (*Sig*) yang diperoleh > dari taraf signifikansi, maka data berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh < taraf signifikansi, maka data berdistribusi tidak normal. Taraf signifikansi uji adalah = 0,05.

**Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Data Variabel Kinerja Guru dan Disiplin Kerja**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |          |               |
|------------------------------------|----------------|----------|---------------|
|                                    |                | Kinerja  | Disiplinkerja |
| N                                  |                | 118      | 118           |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 149.8898 | 107.6441      |
|                                    | Std. Deviation | 11.05448 | 7.91464       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .114     | .116          |
|                                    | Positive       | .081     | .116          |
|                                    | Negative       | -.114    | -.116         |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1.239    | 1.262         |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .093     | .083          |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Mengacu pada Tabel 4.1, diketahui bahwa hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian kinerja guru menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,093 dimana nilai tersebut >0,05 atau dapat dikatakan pula bahwa  $0,093 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji tersebut, maka diketahui bahwa data variabel kinerja guru berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

Hasil perhitungan *test of normality* terhadap variabel penelitian disiplin kerja menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dengan signifikansi sebesar 0,083 dimana nilai tersebut >0,05 atau dapat dikatakan pula bahwa  $0,083 > 0,05$ . Berdasarkan hasil uji tersebut, maka diketahui bahwa data variabel disiplin kerja berdistribusi normal sehingga dapat digunakan sebagai syarat pengujian regresi dalam rangka melihat pengaruh antar variabelnya.

### 2. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas disiplin kerja dengan kinerja Guru PAUD Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang dipaparkan dalam tabel 4.2, sebagai berikut:

*Tri Ruswati, dkk (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD)*

**Tabel 4.2 Hasil Uji Linearitas X terhadap Y**

| ANOVA Table                    |                |     |             |       |      |
|--------------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
|                                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
| Kinerja * Between (Combined)   | 6530,879       | 30  | 217,696     | ,439  | ,001 |
| DisiplinKerja Groups Linearity | 2806,807       | 1   | 2806,807    | 1,441 | ,000 |
| Deviation from Linearity       | 3724,072       | 29  | 128,416     | ,438  | ,101 |
| Within Groups                  | 7766,689       | 87  | 89,272      |       |      |
| Total                          | 14297,568      | 117 |             |       |      |

Mengacu pada Tabel 4.14. di atas, diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* variabel disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,101. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau dapat dijelaskan sebagai  $0,101 > 0,05$ . Berdasarkan perolehan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data variabel disiplin kerja dengan kinerja guru memiliki persamaan yang linier.

### C. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas terhadap semua variabel penelitian dan telah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan untuk melakukan uji regresi sederhana sebagai alat pengujian hipotesis penelitian, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji regresi tunggal dipaparkan dalam tabel 4.3., sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Hasil Uji Korelasi Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

| Correlations  |                     |         |               |
|---------------|---------------------|---------|---------------|
|               |                     | Kinerja | DisiplinKerja |
| Kinerja       | Pearson Correlation | 1       | ,505**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |         | ,000          |
|               | N                   | 118     | 118           |
| DisiplinKerja | Pearson Correlation | ,505**  | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | ,000    |               |
|               | N                   | 118     | 118           |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Mengacu pada tabel 4.3. di atas, diketahui bahwa *correlation* antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja bernilai positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $r$  hitung sebesar 0,505, sedangkan Sig (2-tailed) hubungan searah antara  $X_2$  terhadap  $Y$  0,000 karena nilai 0,000 menunjukkan hubungan yang signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Selanjutnya hasil uji ANOVA yang digunakan untuk menganalisis data pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja disajikan dalam tabel 4.22., sebagai berikut :

**Tabel 4.4. Hasil Uji Anova Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Tri Ruswati, dkk (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 3648,917       | 1   | 3648,917    | 39,749 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 10648,651      | 116 | 91,799      |        |                   |
| Total      | 14297,568      | 117 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Mengacu pada tabel 4.4. di atas, diketahui bahwa hasil analisis regresi memperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau dapat dinyatakan sebagai  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 39,749 > dari F tabel pada taraf kepercayaan 0,05 yaitu sebesar 3,08. F hitung sebesar 39,749 lebih besar dari f tabel 3,07 atau  $39,749 > 3,07$ . Berdasarkan perolehan nilai tersebut, maka hipotesis kedua yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru PAUD Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang dinyatakan diterima. Selanjutnya, besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dipaparkan ke dalam tabel 4.23., sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil uji Besaran Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,505 <sup>a</sup> | ,255     | ,249              | 9,58116                    |

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja

Mengacu pada tabel 4.5. di atas, diperoleh nilai R *square* sebesar 0,255= 25,5%. Hal ini berarti bahwa besaran pengaruh variabel X<sub>2</sub> terhadap Y adalah sebesar 25,5% dan besaran pengaruh lain di luar disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja Guru PAUD Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang adalah sebesar 74,5%.

Selanjutnya dalam rangka mengetahui persamaan regresi dari variabel X<sub>2</sub> ke variabel Y ditunjukkan hasil uji regresi yang sebagaimana tersaji dalam tabel 4.24., di bawah ini:

**Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

| Model         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|               | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)    | 73,936                      | 12,079     |                           | 6,121 | ,000 |
| DisiplinKerja | ,706                        | ,112       | ,505                      | 6,305 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengacu pada tabel 4.6. di atas, diketahui bahwa nilai t hitung adalah sebesar 6,305 > t tabel 1,658. Hal tersebut berarti bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai beta adalah sebesar  $0,706 \neq 0$ . Hal tersebut berarti bahwa variabel disiplin kerja merupakan penjelas terhadap variabel kinerja guru. Berdasarkan uji anova diperoleh persamaan regresi variabel X<sub>2</sub> terhadap Y adalah  $\hat{Y} = 73,936 + 0,706 X_2$

*Tri Ruswati, dkk (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD)*

persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya disiplin kerja guru. Apabila terjadi kenaikan dari variabel  $X_2$ , maka nilai variabel Y sebesar 73,936. Diketahui pula bahwa koefisien regresi sebesar 0,706, yang berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,706.

Mengacu pada hasil uji regresi sederhana variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja guru (Y), dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji anova maka hipotesis kedua dinyatakan diterima dan variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y dan besaran pengaruh variabel X terhadap Y diketahui sebesar 25,5% sementara sisanya yaitu sebesar 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Simpulan

Guru bekerja untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai baik itu tujuan yang ada kaitannya dengan pekerjaan maupun yang ada kaitannya dengan diri sendiri. Dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya guru perlu memiliki disiplin kerja yang baik dalam hubungannya yaitu untuk peningkatan kinerja guru tersebut.

Dalam pengolahan deskriptif mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya dipersepsikan oleh responden berada pada kategori cukup, hal ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan bahwa secara mendasar seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki disiplin yang tinggi. Dengan kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan terkait dengan permasalahan disiplin kerja guru, salah satu dari permasalahan tersebut adalah taat terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil uji statistik terhadap variabel disiplin kerja dengan kinerja guru PAUD, menunjukkan bahwa korelasi disiplin kerja dengan kinerja guru bernilai positif dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,505. Hasil uji anova disiplin kerja terhadap kinerja guru PAUD maka hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya dinyatakan diterima. Besaran nilai  $R$  Square adalah sebesar 0,255 = 25,5%, artinya bahwa besaran pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar 25,5% dan besaran pengaruh lain di luar disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja guru TK di Kecamatan Bandungan Raya Kabupaten Semarang adalah sebesar 74,5%. Persamaan regresi pada variabel  $X_2$  terhadap Y adalah  $\hat{Y} = 73,936 + 0,706 X_2$ . Persamaan regresi ini menggambarkan bahwa fluktuasi naik turunnya kinerja guru dipengaruhi naik turunnya disiplin kerja guru. Jika ada kenaikan dari variabel  $X_2$ , nilai variabel Y sebesar 73,936. Koefisien regresi sebesar 0,706 artinya bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel disiplin kerja akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,706.

Berdasarkan penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Bandungan Raya, Kabupaten Semarang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijania (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di gugus PAUD Jempiring, Kecamatan Denpasar Utara. Hasil penelitian ini dapat dinyatakan menolak hasil penelitian yang dilakukan Andriani (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PAUD. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) yang menyatakan Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2012). Sehubungan dengan kinerja guru Mathis dan Jackson dalam Fattah (2014), menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu: (1) kemampuan individual untuk melakukan suatu pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kemampuan individual

meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Usaha yang dicurahkan terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. Sedangkan dukungan organisasi meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja. Seorang guru dengan disiplin kerja yang tinggi akan memiliki ketaatan dalam jam kerja, memiliki komitmen dan kesetiaan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari 3 dimensi dalam disiplin kerja yang kemudian dijabarkan lagi menjadi sembilan indikator, didapatkan temuan bahwa guru masih kurang dalam mengikuti peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, hal ini dapat dimaknai bahwa guru PAUD dimungkinkan belum merasa menyatu dengan peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan. Satu pertanyaan yang muncul apakah peraturan dan tata tertib disusun bersama seluruh warga sekolah dan disepakati secara bersama. Suatu peraturan dan tata tertib hendaknya disusun secara bersama oleh Kepala sekolah, guru serta komite sekolah, hal ini dimaksudkan bahwa dengan disusun bersama dan disepakati oleh seluruh warga sekolah diharapkan semua warga sekolah dapat mengikuti dan melaksanakan tata tertib dan peraturan yang telah disusun dengan secara sukarela karena penyusunan peraturan dan tata tertib dilakukan secara terbuka.

## Daftar Pustaka

- Andriani, D. (2018). *Pengaruh Pembinaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Kec. Talang Kelapa*. Jurnal Caksana - Pendidikan Anak Usia Dini, 1(1).
- Fattah, H. (2014). *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Gusman. (2014). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 2(1).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. CAPS (Center for Publishing Academic Service).
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Wijania, I. W. (2017). *Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. JIPP, 1(3).
- Wijonarko, T. J. (2016). *Hubungan Motivasi kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Temanggung*. PPS Universitas Kristen Satya Wacana.