



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN GURU TERHADAP KINERJA GURU MTs NEGERI DI KABUPATEN MAJALENGKA

Dadang

Madrasah Tsanawiyah Negeri 7 Majalengka, Jawa Barat, Indonesia
e-mail: dadangdzaki72@gmail.com

Riwayat artikel: diterima September 2019, diterbitkan Oktober 2019

Penulis koresponden



Abstract

Research conducted in Majalengka Regency with the object of research that discusses the operational management of Islamic education related to improving teacher performance through discipline and job satisfaction received. In the formal education pathway (school), the teacher plays an important role, so increasing the teacher represents a key factor in educational success. This specific research aims at the variables of job satisfaction (X1) and work discipline (X2) as independent variables, and teacher performance (Y) as independent variables. This research uses quantitative. The method used to test some participation with a particular sample, sampling techniques are generally carried out randomly, data collection using research instruments, quantitative / statistical data analysis with the aim to test the hypothesis that has been set. The results showed that the contribution of the simultaneous contribution of the variable job satisfaction and teacher discipline to teacher performance by 60.3% and the remaining 39.7% was needed by other factors outside the model shown. The partial role contribution of job satisfaction to teacher performance was 22.265%. The partial contribution of job satisfaction to teacher performance was 37,895%.

Keywords: Job Satisfaction, Discipline and Performance

Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Majalengka

Abstrak

Penelitian dilakukan di Kabupaten Majalengka dengan obyek penelitian yang difokuskan pada operasional manajemen pendidikan islam yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui kedisiplinan dan kepuasan kerja yang diterima. Dalam jalur pendidikan formal (sekolah), guru memegang peranan penting, sehingga kinerja guru merupakan faktor kunci penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Secara spesifik fokus penelitian ini diarahkan kepada variabel kepuasan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) sebagai variabel bebas, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti suatu populasi dengan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kontribusi pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti. Kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,265%. Kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,895%.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Pendidik (Guru) merupakan salah satu hal terpenting dalam proses pendidikan. Tugas guru sebagai pendidik merupakan hal yang sangat mulia di sisi Allah SWT dan mendapatkan penghargaan yang tinggi. Tapi penghargaan yang tinggi tersebut diberikan kepada guru yang bekerja secara tulus dan ikhlas dalam mengajar peserta didiknya, atau bisa disebut juga guru tersebut bekerja secara *professional*. Guru bukan hanya mengajarkan materi saja kepada anak didiknya. Tapi juga membimbing mereka menjadi murid yang mempunyai akhlak mulia. Serta guru juga menjadi motivator bagi peserta didiknya. Motivasi sangat diperlukan sebagai respon terhadap tugas dan tanggung jawab guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam ajaran Islam, guru memiliki kedudukan yang sangat tinggi. Begitu tingginya penghargaan itu sehingga menempatkan kedudukan guru setingkat di bawah kedudukan Nabi dan Rasul. Karena guru selalu terkait dengan ilmu (pengetahuan) sedangkan Islam amat menghargai pengetahuan. Tidak hanya itu saja, seorang guru juga harus mempunyai sifat-sifat yang menitik beratkan pada implementasi kebaikan. Sehingga, seorang guru sangat dipandang mempunyai strata di bawah kedudukan nabi dan rasul. Hal ini dijelaskan Allah dan Rasul-Nya:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
 يَفْسَحُ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
 مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan". (Q.S. Mujadilah 11).

Artinya : "Sebaik-baik kamu adalah orang yang mempelajari Al-Qur'an dan Mengajarkannya".

Firman Allah dan sabda Rasul tersebut menggambarkan tingginya kedudukan orang yang mempunyai ilmu Pengetahuan (pendidik). Hal ini beralasan bahwa dengan pengetahuan dapat mengantarkan manusia untuk selalu berpikir dan menganalisa hakikat semua fenomena yang ada pada alam, sehingga mampu membawa manusia semakin dekat dengan Allah. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dalam lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau, di rumah, dan sebagainya (Djamarah, 2010). Ketika semua orang mempersoalkan masalah masalah dunia pendidikan, figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan, terutama yang menyangkut masalah persoalan pendidikan formal disekolah. Hal ini tidak dapat disangkal, karena lembaga pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. Pada umumnya para ahli sepakat bahwa guru merupakan sosok kunci yang memberikan kontribusi terbesar dalam pencapaian prestasi siswa. (Simmons, J., & Alexander, 1980) telah merangkum lebih dari 10 hasil penelitian di Negara-negara berkembang, dan menunjukkan adanya dua kunci penting dari peran guru yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar peserta didik, yaitu: jumlah waktu efektif yang digunakan guru untuk melakukan pembelajaran di kelas dan kualitas kemampuan guru. Studi yang dilakukan (Heyneman, S.P., dan Loxley, 1983) di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan sepertiganya ditentukan oleh guru.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diakui sebagai jabatan profesional. Hal ini sekaligus mengangkat harkat dan martabat guru yang sungguh luar biasa bila dibandingkan dengan profesi lainnya di kalangan pegawai negeri sipil. Namun demikian, persyaratan untuk

menjadi guru mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan sekolah menengah (SM) cukup kompleks, yaitu: (a) memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, (b) memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional, (c) memiliki sertifikasi pendidik; (d) sehat jasmani dan rohani, serta (e) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8, UU Nomor:14/2005). Dengan demikian, keberadaan UU Guru dan Dosen pada prinsipnya memiliki dua komponen pokok, yaitu: pertama meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik profesional dan kedua meningkatkan kesejahteraan guru sebagai konsekuensi logis dari keprofesionalannya. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diakui sebagai jabatan profesional. Hal ini sekaligus mengangkat harkat dan martabat guru yang sungguh luar biasa bila dibandingkan dengan profesi lainnya di kalangan pegawai negeri sipil. Namun demikian, persyaratan untuk menjadi guru mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan sekolah menengah (SM) cukup kompleks, yaitu: (a) memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, (b) memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional, (c) memiliki sertifikasi pendidik; (d) sehat jasmani dan rohani, serta (e) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8, UU Nomor:14/2005). Dengan demikian, keberadaan UU Guru dan Dosen pada prinsipnya memiliki dua komponen pokok, yaitu: pertama meningkatkan kualitas guru sebagai pendidik profesional dan kedua meningkatkan kesejahteraan guru sebagai konsekuensi logis dari keprofesionalannya.

Kinerja guru akan terbentuk apabila didukung oleh adanya kepuasan dan disiplin kerja. Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugastugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah

satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah. Berbagai penelitian, ungkap (Sondang Siagian, 2008) telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. (Sondang Siagian, 2008) juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas. Sementara kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

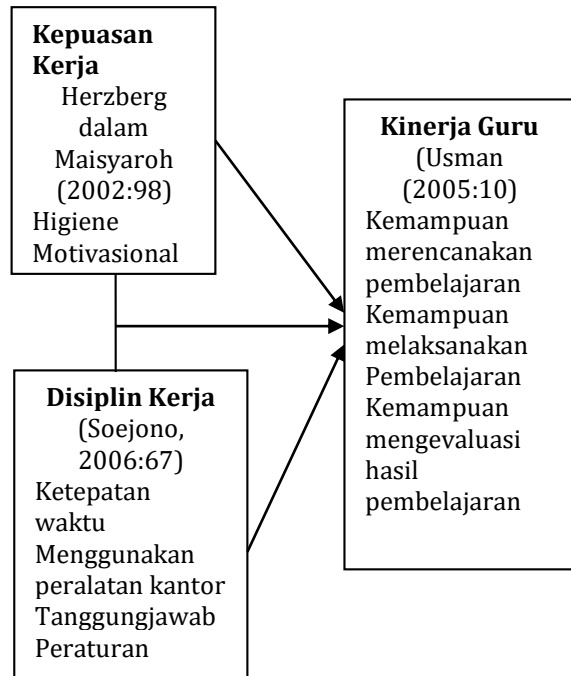
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2011). Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000). Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan

seustau yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tujuan disiplin menurut (Arikunto, 1993) yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Peran guru dalam dunia pendidikan berakibat pula dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Kinerja guru adalah aspek penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Seperti yang dikemukakan (Uno, Hamzah.B, 2012) faktor yang fundamental sebagai keterpurukan bangsa, yaitu ketidakberhasilan pendidikan nasional kita, karena pendidikan tidak menghasilkan kader-kader bangsa yang berkemauan tulus dan berkemampuan profesional. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan yang dimiliki, kepribadian guru, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. Menurut (Handoko, 2001), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiap guru akan berusaha dengan kemampuan yang dimiliki agar mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap aturan yang diterapkan pada sebuah badan, lembaga atau organisasi (Uno, 2007). Disiplin kerja memiliki peran yang penting untuk terciptanya guru yang profesional. penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang, 2005) memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu kesamaan dalam menganalisis faktor disiplin dan kinerja, penelitian (Sulistiyani, 2015) juga memiliki kesamaan dalam menganalisis kepuasan

dan kinerja, sementara (Yuhetty, 2007) memiliki kesamaan pada variabel kinerja, sementara penelitian yang akan dilakukan menganalisis faktor kepuasan, disiplin dan kinerja dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan di Kabupaten Majalengka dengan obyek penelitian yang difokuskan pada operasional manajemen pendidikan islam yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui kedisiplinan dan kepuasan kerja yang diterima. Dalam jalur pendidikan formal (sekolah), guru memegang peranan penting, sehingga kinerja guru merupakan faktor kunci penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan.

Secara spesifik fokus penelitian ini diarahkan kepada variabel kepuasan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas, serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, populasinya adalah guru yang mengajar di MTs Negeri se-Kabupaten Majalengka yang berjumlah 289 orang yang berstatus PNS. Sampel adalah sebagian atau wakil

populasi yang diteliti, (Arikunto, 2002). Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode cluster proporsional random sampling. Teknik sampling ini diberi nama demikian karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek-subjek dalam populasi dianggap sama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini digunakan untuk meneliti suatu populasi dengan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui studi observasi dan dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek yang diteliti di lokasi penelitian, yakni di MTs Negeri se-Kabupaten Majalengka, selanjutnya dilakukan wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan terhadap sumber data primer berdasarkan pedoman wawancara.

Untuk membuat kesimpulan, dalam penelitian ini data yang telah terkumpul akan diolah melalui pendekatan statistik parametrik. Penggunaan statistik dilakukan berdasarkan alasan bahwa data diperoleh dari responden yang telah ditentukan dan hasilnya akan digeneralisasikan sebagai bahan membuat kesimpulan. Penggunaan statistik ini memerlukan persyaratan, antara lain pengujian validitas data, reliabilitas instrument, dan normalitas data. Proses pengolahan data akan menggunakan bantuan computer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 20.0 for windows*. Kemudian data akan ditampilkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberi penjelasan secara deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hubungan/korelasi antar variabel kepuasan kerja dengan kedisiplinan guru sebagai berikut :

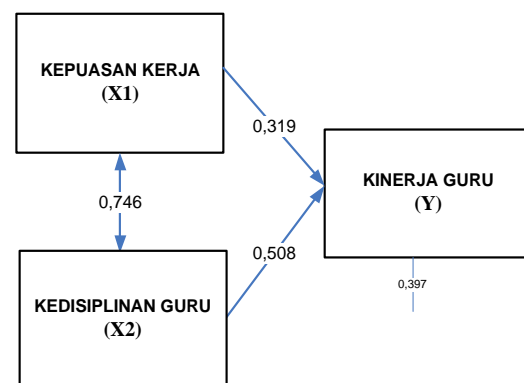
Tabel 1 Analisis Korelasi Antar Variabel Independen

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	191	191
X2	Pearson Correlation	.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	191	191

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kedisiplinan guru adalah sebesar 0,746, yang artinya adalah hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat kuat dan searah. Sumbangan kepuasan kerja adalah sebesar $R^2 = r^2 \times 100\% = (0,746^2) \times 100\% = 55,652\%$. Artinya sumbangan 55,652% variabel kepuasan kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Langkah pengujian analisis jalur ini dibagi menjadi 2, yaitu secara Simultan dan parsial. Untuk parsial dipecah juga menjadi sub-struktur 1 dan sub-struktur 2. Berikut merupakan kerangka hubungan antar jalur (antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y) :



Gambar 2 Struktur Pengaruh X₁, X₂ dan Y

a. Pengujian Struktur Lengkap :

Pengujian struktur lengkap dapat dilihat pada Tabel Model Summary sebagai berikut :

Tabel 2 Model Summary

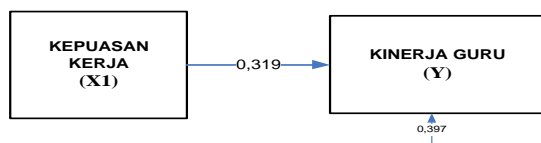
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.598	2.965175

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,776 dan nilai R_{square} sebesar 0,603. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti.

b. Pengujian Sub-struktur 1: Analisis Pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

Pengujian sub struktur I pada penelitian ini dilukiskan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3 Persamaan struktural untuk sub-struktur 1

$$Y = 0,319 \rho_{yx1} + 0,397 \rho_{ye1}$$

Berdasarkan gambar di atas, maka kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar $(0,319^2 \times 100\%) = 10,176\%$. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan guru sebesar $(0,319 \times 0,746 \times 0,508 \times 100\%) = 12,089\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kepuasan kerja akan memiliki peran dan fungsi lebih efektif apabila diikuti dengan pelaksanaan kedisiplinan guru. Total pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja guru sebesar $(10,176\% + 12,089\%) = 22,265\%$.

c. Pengujian Sub-struktur 2 : Analisis Pengaruh kedisiplinan guru (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Pengujian sub struktur 2 pada penelitian ini dilukiskan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4 Persamaan struktural untuk sub-struktur 2

Persamaan struktural untuk sub-struktur 2
 $Y = 0,508 \rho_{yx2} + 0,397 \rho_{ye1}$

Berdasarkan gambar di atas, maka kontribusi pengaruh secara parsial dari kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar $(0,508^2 \times 100\%) = 25,806\%$. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kedisiplinan guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar $(0,319 \times 0,746 \times 0,508 \times 100\%) = 12,089\%$. Total pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar $(25,806\% + 12,089\%) = 37,895\%$.

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel kedisiplinan guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) yang diukur secara parsial dan simultan dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$ kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$ kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Pengujian Hipotesis X1 terhadap Y

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	Sign.
ρ_{yx1}	0,319	4,619	0.000

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,986. Artinya variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Pengujian selanjutnya antara variabel kedisiplinan guru terhadap kinerja guru, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$ kedisiplinan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$ kedisiplinan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4 Pengujian Hipotesis X_2 terhadap X_3

Struktural	Koefisien jalur	t hitung	Sign.
ρ_{yx2}	0,508	3,703	0.000

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak t (t_{hitung}) lebih besar dari t (t_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,986. Artinya variabel kedisiplinan guru memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Pengujian selanjutnya antara variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru secara simultan, diuraikan sebagai berikut :

$H_0 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} = 0$ kepuasan kerja dan kedisiplinan guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_{yx1}; \rho_{yx2} \neq 0$ kepuasan kerja dan kedisiplinan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

Adapun hasil pengujian hipotesis diuraikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5 Pengujian Hipotesis X_1 dan X_2 terhadap Y

Struktural	Koef. Determinan	F hitung	Sign.
$\rho_{yx1}; \rho_{yx2}$	0,603	142,495	0.000

Sumber : Perhitungan SPSS Versi 20.0

H_0 ditolak, karena nilai mutlak F (F_{hitung}) lebih besar dari F (F_{tabel}) yang didapat dari $t = 5\%$ ($\alpha = 0,05$) menjadi dk ($n-k-1$) yaitu sebesar 3,04. Artinya variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan guru memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif terhadap kepuasan kerja guru menemukan variatifnya penilaian guru dalam mempersepsikan kepuasan kerja guru. Adapun temuan terendah kepuasan kerja gurudi wilayah penelitian di antaranya :

1. Kepuasan guru terhadap kebijakan pemerintah sebagian besar dipersepsikan puas dan sangat memuaskan dengan persentase sebesar 29,7%.
2. Kepuasan kerja guru terhadap pelaksanaan supervisi sebagian besar dipersepsikan memuaskan sampai dengan sangat memuaskan dengan persentase sebesar 28,4%. Kepuasan kerja guru terhadap penerimaan gaji dan sertifikasi diperoleh bahwa sebagian besar guru mempersepsikan cukup puas dengan persentase sebesar 39,2%.
3. Persepsi kepuasan guru terhadap hubungan antar pribadi sebagian besar dipersepsikan cukup puas dengan persentase sebesar 32,4%. Kepuasan kerja guru terhadap kondisi dan kenyamanan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik sebesar 35,1%.

Sedangkan indikator yang memiliki penilaian tertinggi dari kepuasan kerja guru, di antaranya

1. Kepuasan kerja guru terhadap kesempatan untuk berkarir sebagian besar dipersepsikan cukup memuaskan dengan persentase sebesar 68,9%.
2. Persepsi guru terhadap kepuasan dalam memberikan dampak pekerjaan sebagai guru dalam kehidupan sehari-hari dipandang cukup baik dengan persentase sebesar 85,1%.
3. Kepuasan kerja guru terhadap pengakuan dari organisasi dipersepsikan cukup memuaskan dengan persentase jawaban sebesar 64,9%.
4. Kepuasan kerja guru terhadap pekerjaan saat ini dipandang cukup memuaskan sebesar 66,2% menjawab sangat puas.

5. Kepuasan Kerja Guru terhadap Tanggungjawab pada Pekerjaan sebesar 63,5% menjawab sangat puas, sementara tidak satupun responden yang mempersepsikan kurang baik maupun tidak baik.
6. Kepuasan Kerja Guru terhadap Proses Kenaikan pangkat sebesar 39,2% menjawab sangat puas, sementara untuk jawaban responden kurang puas tergolong minoritas yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 4,1%.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif terhadap disiplin kerja guru menghasilkan beragamnya penilaian guru dalam mempersepsikan disiplin kerja guru dari mulai nilai terendah sampai dengan nilai tertinggi. Adapun temuan terendah disiplin kerja guru di wilayah penelitian di antaranya :

1. Disiplin Kerja Guru dalam Aturan Kerja. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam mematuhi aturan kerja dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab sangat berdisiplin sebanyak 34 responden atau sebesar 45,9%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
2. Disiplin Kerja Guru dalam Penggunaan waktu kerja. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang baik dalam penggunaan waktu kerja dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 33 responden atau sebesar 44,6%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
3. Disiplin Kerja Guru dalam Penggunaan Fasilitas. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam penggunaan fasilitas kerja dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 33 responden atau sebesar 44,6%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 8,1%.

4. Disiplin Kerja Guru dalam Pemeliharaan Fasilitas. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam pemeliharaan fasilitas kerja dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 36 responden atau sebesar 48,6%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 8,1%.
5. Disiplin Kerja Guru dalam Pelaksanaan Tugas. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam pelaksanaan tugas kesehariannya dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 35 responden atau sebesar 47,3%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.

Sedangkan indikator yang memiliki penilaian tertinggi dari disiplin kerja guru, di antaranya :

1. Disiplin Kerja Guru dalam Tanggung jawab terhadap Pekerjaan. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam tanggung jawabnya terhadap pelaksanaan pekerjaannya dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 40 responden atau sebesar 54,1%, sementara tidak satupun responden yang mempersepsikan kurang baik maupun tidak baik.
2. Disiplin Kerja Guru dalam Keseragaman Pakaian. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam aspek keseragaman pakaian dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 49 responden atau sebesar 66,2%, sementara tidak satupun responden yang mempersepsikan kurang baik maupun tidak baik.
3. Disiplin Kerja Guru dalam Kelengkapan Atribut. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang sangat baik untuk kelengkapan atribut dalam pekerjaannya dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab

berdisiplin sebanyak 45 responden atau sebesar 60,8%, sementara tidak satupun responden yang mempersepsikan kurang baik maupun tidak baik.

4. Disiplin Kerja Guru dalam Tanda Pengenal Guru. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam memakai tanda pengenal guru dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 43 responden atau sebesar 58,1%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
5. Disiplin Kerja Guru dalam Ketepatan Waktu. Sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang baik dalam ketepatan waktu dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 42 responden atau sebesar 56,8%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
6. Disiplin Kerja Guru dalam Keteraturan waktu Kerja. sebagian besar guru telah memiliki disiplin kerja yang cukup baik dalam keteraturan waktu kerja dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab berdisiplin sebanyak 43 responden atau sebesar 58,1%, sedangkan untuk jawaban tidak berdisiplin tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.

Berdasarkan hasil penelitian deskriptif terhadap disiplin kerja guru menghasilkan beragamnya penilaian guru dalam mempersepsikan disiplin kerja guru dari mulai nilai terendah sampai dengan nilai tertinggi. Adapun temuan terendah disiplin kerja guru di wilayah penelitian di antaranya :

1. Kinerja Guru dalam Menguasai garis-garis besar pendidikan, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menguasai garis-garis besar pendidikan dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 27 responden atau sebesar 36,5%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas

yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 14,9%.

2. Kinerja Guru dalam Menyesuaikan analisa materi pelajaran, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyesuaikan analisa materi pelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 29 responden atau sebesar 39,2%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 2,7%.
3. Kinerja Guru dalam Menyusun program semester, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyusun program semester dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 29 responden atau sebesar 39,2%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 2,7%.
4. Kinerja Guru dalam Menyusun RPP, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyusun rencana program pembelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 33 responden atau sebesar 44,6%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 4,1%.
5. Kinerja Guru dalam Memulai pembelajaran, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam memulai program pembelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 28 responden atau sebesar 37,8%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
6. Kinerja Guru dalam Menyampaikan pelajaran, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyampaikan pembelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab sangat baik sebanyak 28 responden atau sebesar 37,8%, sedangkan tidak satupun untuk jawaban kurang baik dan tidak baik.
7. Kinerja Guru dalam Menutup pelajaran, sebagian besar guru telah memiliki

- kinerja guru yang baik dalam menutup pembelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab baik sebanyak 29 responden atau sebesar 39,2%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.
8. Kinerja Guru dalam Melaksanakan evaluasi formatif, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran secara formatif dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab sangat baik sebanyak 28 responden atau sebesar 37,8%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 4,1%.
 9. Kinerja Guru dalam Melaporkan hasil evaluasi, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam melaporkan hasil evaluasi pembelajaran secara normatif dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab baik sebanyak 31 responden atau sebesar 41,9%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 6 responden atau sebesar 8,1%.
 10. Kinerja Guru dalam Perbaikan dan pengayaan, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam memperbaiki dan pengayaan pembelajaran secara normatif dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab sangat baik sebanyak 28 responden atau sebesar 37,8%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 10 responden atau sebesar 13,5%.

Sedangkan indikator yang memiliki penilaian tertinggi dari kinerja guru, di antaranya :

1. Kinerja Guru dalam Menyesuaikan analisa materi pelajaran , sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyesuaikan analisa materi pelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 39 responden atau sebesar 52,7%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas

yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 1,4%.

2. Kinerja Guru dalam Menyusun program pembelajaran, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam menyusun program pembelajaran dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab cukup baik sebanyak 39 responden atau sebesar 52,7%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 10,8%.
3. Kinerja Guru dalam Melaksanakan evaluasi normatif, sebagian besar guru telah memiliki kinerja guru yang baik dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran secara normatif dengan dominasi jawaban responden pada kategori jawab sangat baik sebanyak 41 responden atau sebesar 55,4%, sedangkan untuk jawaban tidak baik tergolong minoritas yaitu sebanyak 2 responden atau sebesar 2,7%.

Berdasarkan hasil analisis jalur didapat bahwa kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,176%. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru melalui kedisiplinan guru sebesar 12,089%. Besarnya pengaruh tidak langsung dibandingkan dengan pengaruh langsung, hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kepuasan kerja akan memiliki peran dan fungsi lebih efektif apabila diikuti dengan pelaksanaan kedisiplinan guru. Total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,265%.

Kontribusi pengaruh secara parsial dari kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar 25,806%. Sementara perhitungan pengaruh secara tidak langsung dari kedisiplinan guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 12,089%. Total pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru sebesar 37,895%.

KESIMPULAN

Kontribusi pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru

sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang diteliti. Kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 22,265%. Kontribusi pengaruh secara parsial dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 37,895%. Berdasarkan simpulan diatas maka, dapat diberikan saran-saran untuk mengoptimalkan pengaruh kepuasan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Bagi Guru
 - a) Guru sebaiknya lebih teratur dalam mengelola waktu kerja, menjaga kondisi kerja yang kondusif dan lebih teratur dalam mengelola waktu.
 - b) Tenaga pengajar harus lebih tepat waktu dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal, pulang kantor tepat waktu.
 - c) Guru harus meningkatkan ketaatan dengan mematuhi aturan kantor, antara lain memakai seragam dinas sesuai jadwal.
 - d) Guru harus meningkatkan pengembangan diri dengan cara mengembangkan pengetahuan dan wawasan, peningkatan kecakapan, bakat dan minat serta sikap dalam bekerja, pengembangan nilai dan sifat-sifat pribadi dalam bekerja.
2. Bagi sekolah

Berdasarkan simpulan di atas hendaknya dapat menjadi perhatian bagi kepala madrasah khususnya MTs Negeri di Kabupaten Majalengka bahwa perlu adanya peningkatan kepuasan kerja, disiplin kerja yang lebih baik agar tercapainya kinerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (1993). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, K. T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja. Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta.

Jurnal Pendidikan Penabur, 4.

- Djamarah, S. B. dan A. Z. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heyneman, S.P., dan Loxley, W. (1983). The Impact of Primary School Quality on Academic Achievement in 29 High and Low Income Countries. *American Journal of Sociology*. 88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Simmons, J., & Alexander, L. (1980). *Factors which promote school achievement in developing countries: A review of the research*. In J. Simmons (Ed.), *The Education Dilemma: Policy Issues for Developing Countries in the 1980s*. Elmsford, N.Y: Pergamon Press.
- Sondang Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sulistiyani, L. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se Kota Surakarta. *Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.
- Uno, Hamzah,B, dan N. L. (2012). *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2007). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar. Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.

BIOGRAFI PENULIS

	<p>Dadang, Kepala Sekolah MTS Negeri 7 Majalengka, Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat. <i>email:</i> dadangdzaki72@gmail.com</p>
---	--