

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang. Faktor yang sangat menentukan dalam proses pendidikan adalah guru. Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut bertanggung jawab dalam usaha mewujudkan generasi umat (anak bangsa) yang potensial. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional sesuai dengan tuntunan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah¹. Dalam arti khusus dapat dikatakan bahwa pada diri seorang guru itu terletak tanggung jawab untuk membawa peserta didik pada suatu kedewasaan atau taraf kematangan tertentu. Untuk itu guru dituntut untuk memenuhi standar kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang terintegrasi kedalam kinerja guru.²

¹ Darmawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm 5

² Jakaria, Yaya, *Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*, (Jakarta : 2013), hlm 42

Melihat standar minimum kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai penentu kinerja guru diatas, merupakan suatu bentuk upaya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Suatu hal yang perlu digarisbawahi, bahwa dalam kompetensi itu guru dituntut untuk tidak memandang tugas/pekerjaan dari sisi mengajar, dalam arti menekankan pada kepentingan Dari asal menjalankan tugas/pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan pendekatan dan analisisnya dari sisi peserta didik.

Penilaian adalah suatu proses yang dapat menentukan efektifitas kinerja guru bagi pengembangan kurikulum yang sedang berjalan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja ketua program keahlian tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya³.

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan YME, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh sebab itu, profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Selain itu, agar fungsi dan tugas yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan

³ Dirman,dkk, *Penilaian dan Evaluasi*, (Jakarta :Rieneka Cipta, 2014), hlm 1

yang berlaku, maka diperlukan Penilaian Kinerja Guru (PK GURU) yang menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan⁴.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator keberhasilan yaitu kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran dan penilaian peserta didik⁵.

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk menyulitkan guru, tetapi sebaliknya penilaian kinerja guru dilaksanakan untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Menemukan secara tepat tentang kegiatan guru di dalam kelas, dan membantu mereka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional di bidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, maka penilaian kinerja guru harus dilakukan terhadap guru di semua satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan

⁴ Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*, (Jakarta : 2010), hlm 3

⁵ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT raja Grafindo Persada, 2014), hlm 73

masyarakat. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan Nasional, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Hasil PK GURU dapat dimanfaatkan untuk menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Hasil penilaian kinerja guru juga merupakan dasar penetapan perolehan angka kredit guru dalam rangka pengembangan karir guru sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya⁶.

Jika semua ini dapat dilaksanakan dengan baik dan obyektif, maka cita-cita pemerintah untuk menghasilkan ”insan yang cerdas komprehensif dan berdaya saing tinggi” lebih cepat direalisasikan. Memperhatikan kondisi jabatan guru sebagai profesi dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan profesi guru maka diperlukan pedoman pelaksanaan penilaian kinerja guru yang menjelaskan tentang apa, mengapa, kapan, bagaimana dan oleh siapa penilaian kinerja guru dilaksanakan.

⁶ Sudarwan Danim, Pengembangan Profesi Guru : Dari Pra-Jabatan, Induksi, Ke Profesional Madani, (Jakarta: Kencana. 2007) hlm 34

Penyusunan pedoman ini mengacu pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi di atas sebagai acuan pelaksanaan PK GURU di sekolah untuk mempermudah proses penilaian.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PK GURU adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya Nasional Nomor 16 Tahun 2007.⁷

Keempat kompetensi ini telah dijabarkan menjadi kompetensi guru yang harus dapat ditunjukkan dan diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan.

Sementara itu, untuk tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah, penilaian kinerjanya dilakukan berdasarkan kompetensi tertentu sesuai dengan tugas tambahan yang dibebankan tersebut (misalnya; sebagai kepala sekolah/madrasah, wakil kepala sekolah/madrasah, pengelola perpustakaan, dan sebagainya sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

Setelah diadakan penilaian kinerja guru diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja guru. Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang

⁷ https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPAN2009_016.pdf

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin⁸.

MIN Wonorejo adalah Salah satu madrasah yang bercirikan pendidikan agama. Di MIN Wonorejo Lahat memiliki beberapa guru bidang studi yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan realita di MIN Wonorejo Lahat serta dekatnya lokasi penelitian dengan peneliti, maka peneliti melaksanakan penelitian di madrasah tersebut. Bertolak dari latar belakang masalah diatas maka untuk mengangkat persoalan ini kedalam sebuah karya tulis yang berbentuk skripsi dengan judul: **“HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI (MIN) DESA WONOREJO KECAMATAN KIKIM BARAT KABUPATEN LAHAT”**.

B. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat penulis paparkan beberapa masalah yang ada dalam penelitian ini. Beberapa masalah di MIN Wonorejo itu adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan penilaian kinerja guru dengan disiplin kerja guru

⁸ Prijodarminto soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1994), hlm 33

- b. Kemampuan guru dalam mewujudkan penilaian kinerja guru yang mampu menunjang karier dan mutu madrasah

2. Batasan masalah

Untuk menghindari permasalahan yang terlalu luas maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan menjadi bagaimana hubungan penilaian kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Desa Wonerejo Kecamatan Kikim Barata Kabupaten Lahat.

3. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Penilaian Kinerja Guru di MIN Desa Wonerejo Kecamatan Kikim Barata Kabupaten Lahat?
- b. Bagaimana Disiplin Kerja Guru di MIN Desa Wonerejo Kecamatan Kikim Barata Kabupaten Lahat?
- c. Apakah ada hubungan Penilaian Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru di MIN Desa Wonerejo Kecamatan Kikim Barata Kabupaten Lahat

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana Penilaian Kinerja Guru di MIN Wonerejo Lahat

- b. Untuk mengetahui disiplin Guru di MIN Wonorejo Lahat
- c. Untuk mengetahui apakah ada hubungan Penilaian Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Guru di MIN Wonorejo Lahat

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian sebagai kajian awal untuk mengadakan penelitian ilmiah ini adalah:

- a. Sebagai sumbangan yang mungkin bermanfaat dalam usaha meningkatkan keberhasilan pendidikan di MIN Wonorejo Lahat
- b. Sebagai salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan kuliah program S1 pada UIN Raden Fatah Palembang

Sedangkan hasil penelitian ini penulis katagorikan menjadi dua orientasi kegunaan, berikut akan diuraikan satu persatu :

a. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat berguna bagi dunia pendidikan sebagai salah satu solusi untuk mengetahui penilaian kinerja guru

b. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat berguna bagi guru untuk mengetahui tentang penilaian kinerja guru yang mampu menunjang kariernya.

D. Tinjauan Pustaka

Setelah penulis mengadakan penelitian secara teratur, ada beberapa karya berupa skripsi yang membahas tentang pengaruh penilaian kinerja guru dengan disiplin guru, antara lain sebagai berikut :

Latifah (2009) dalam skripsinya “*Kedisiplinan Mengajar Guru Di Madrasah Tsanawiyah Muhajirin Palembang*”.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan proses belajar mengajar di Madrasah Tsanawiyah Muhajirin Palembang dapat dilaksanakan sedang, hal ini dapat dilihat bahwa guru sebelum memulai pelajaran selalu menanyakan materi yang telah lalu, murid dapat memahami materi yang disampaikan, dan ada pula murid yang mengatakan tidak semua materi yang diajarkan guru selalu dijelsakan, baik menggunakan media maupun menggunakan ulangan pada waktu mengakhiri materi yang diajarkan, seringkali guru tidak mengajar, guru hanya memberikan buku catatan, dan guru sering mengobrol pada waktu jam pelajaran sedang berlangsung sehingga menyebabkan murid kurang memahami materi yang disampaikan guru.

Kedisiplinan mengajar guru di Madrasah Tsanawiyah Muhajirin Palembang dapat dikatakan kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari guru datang ke madrasah sebelum pelajaran dimulai, biasanya masuk kantor terlebih dahulu, kadang-kadang ketua kelas menjemput guru di kantor, guru sering mengulur-ulur

waktu ketika jam pelajaran dimulai, guru membuat satuan pelajaran, guru mengabsen siswa dan guru mengucapkan hamdalah ketika mengakhiri pelajaran⁹.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin guru. Perbedaannya ialah peneliti meneliti tentang penilaian kinerja guru terhadap disiplin kerja guru sedangkan penelitian diatas meneliti tentang kedisiplinan mengajar guru.

Mega Jamilah (2009) dalam skripsinya : *“Pengaruh Kedisiplinan Guru Mengajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar negeri Dua Cipta Praja Kecamatan Keluang Kabupaten Musi banyuasin”*.

“Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan terhadap prestasi belajar siswa tergolong sedang yang diperoleh bahwa kedisiplinan guru terhadap prestasi guru atau 15,38% sedang sebanyak 8 orang guru atau 61,54% dan rendah 3 orang siswa atau 23,08% sedang prestasi belajar siswa dikatakan sedang hal ini dapat dilihat bahwa semua guru tidak ada yang menduduki pada katagori tinggi dan prestasi belajar siswa ternyata terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil yang diperoleh terhadap harga “r” tabel dari sebesar 13, pada taraf signifikan 5% sebesar 2,20% dan taraf 1% sebesar 2,11% sehingga dapat digambarkan bahwa $2,20 < 3,32 > 2,11$ maka ia diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan guru dalam mengajar terhadap prestasi belajar siswa di SD 2 Cipta Praja¹⁰.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang disiplin guru. Perbedaannya ialah peneliti meneliti tentang penilaian kinerja guru terhadap disiplin kerja guru sedangkan penelitian diatas meneliti tentang pengaruh kedisiplinan guru mengajar terhadap prestasi belajar siswa.

⁹ Latifah. *“kedisiplinan mengajar Guru di madrasah Tsanawiyah Muhajirin Palembang*, Skripsi Sarjana Pendidikan Islam, (Palembang : Perpustakaan UIN raden fatah, 2009) hlm V t.d

¹⁰ Mega Jamilah. *“Pengaruh Kedisiplinan Guru Mengajar terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar 2 Cipta Praja kecamatan Keluang Kabupaten Musi Banyuasin*, Skripsi Sarjana Pendidikan Islam, (Palembang : Perpustakaan UIN raden fatah, 2009) hlm vi t.d

Mahlison Antoni (2011) dalam skripsinya : *“Efektivitas Kinerja Guru PAI dan Peranannya Dalam meningkatkan Minat Siswa Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yanitas Palembang.*

“Hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pertama, kinerja guru Pai di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yanitas Palembang dalam katagori sedang (cukup) berdasarkan jawaban responden sebesar 65%. Hal ini sesuai dengan hasil angket dan wawancara menunjukan indikator tujuan pembelajaran tercapai dan evaluasi objektif, tetapi pendekatan kurang dan metode kurang bervariasi. Kedua, adapun minat belajar siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yanitas Palembang dalam katagori sedang (cukup) berdasarkan jawaban responden sebesar 60%. Hal ini sesuai dengan hasil angket dan wawancara menunjukan indikator siswa tidak ribut, siswa mempunyai buku pelajaran PAI, Siswa memperhatikan ketika guru mengajar, tetapi siswa sering izin keluar dan tidak membuat PR. Ketiga, efektifitas kinerja guru PAI berpengaruh terhadap peningkatan minat belajar siswa di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yanitas Palembang. Hal ini dapat dilihat melalui analisis statistik bahwa $C(0,185 < 0,37 > 1,254)$, jika kinerja guru Pai baik akan dapat meningkatkan minat belajar siswa¹¹.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang Kinerja guru. Perbedaannya ialah peneliti meneliti tentang penilaian kinerja guru terhadap disiplin kerja guru sedangkan penelitian diatas meneliti tentang Efektivitas kinerja Guru.

Aida Fitri Yani (2009) :”*Pengaruh Kinerja Guru Agama terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pendidikan Agama Islam di SMPN14 Bintara Bekasi barat*”.

¹¹ Mahlison Antoni. *“Efektivitas Kinerja Guru PAI dan Peranannya Dalam meningkatkan Minat Siswa Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yanitas Palembang, Skripsi Sarjana Pendidikan Islam, (Palembang : Perpustakaan UIN raden fatah, 2011) hlm x t.d*

Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa H_0 (Hipotesa Nihil) yang menyebutkan tidak ada atau tidak terdapat pengaruh kinerja guru agama terhadap hasil belajar siswa dalam PAI diterima. Sedangkan H_a (Hipotesa Alternatif) yang menyebutkan ada atau terdapat pengaruh kinerja guru agama terhadap hasil belajar siswa dalam PAI ditolak.

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang Kinerja guru. Perbedaannya ialah peneliti meneliti tentang penilaian kinerja guru terhadap disiplin kerja guru sedangkan penelitian diatas meneliti tentang Kinerja Guru terhadap hasil belajar siswa¹².

Asta Jaedin (2012) : “ *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Efektifitas Belajar Siswa (Studi Kasus di Kkelas VIII MTs Al-Ikhlas Setupatok Kecamatan Munda Kabupaten Cirebon)* ”

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh cukup antara kinerja guru terhadap efektifitas belajar siswa berdasarkan hasil uji koerelasi di dapat 0,51 nilai tersebut tergolong cukup, dan nilai tersebut berada pada trentang 0,40 – 0,70. Sementara pengaruhnya sebesar 26,01%. Jadi dapat dinyatakan terdapat penagaruh antara Variabel X dan Variabel Y terhadap efektifitas belajar siswa, karena t hitung lebih besar t tabel. Diperoleh angka 4,57 t hitung dan t tabel 0,633.

¹² Aida Fitri Yanti. “*Pengaruh Kinerja Guru Agama terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pendidikan Agama Islam di SMPN14 Bintara Bekasi barat*, Skripsi Sarjana Pendidikan Islam, (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta : 2012) hlm viii t.d

Persamaan penelitian diatas dengan peneliti yaitu sama-sama meneliti tentang Kinerja guru. Perbedaannya ialah peneliti meneliti tentang penilaian kinerja guru. terhadap disiplin kerja guru sedangkan penelitian diatas meneliti tentang Kinerja Guru terhadap efektifitas belajar siswa¹³.

E. Kerangka Teori

1. Penilaian Kinerja Guru

“Penilaian adalah suatu proses yang dapat menentukan efektifitas kerja guru bagi pembangunan kurikulum yang sedang berjalan. Dengan demikian, dalam setiap kegiatan penilaian, ujungnya adalah pengambilan keputusan. Penilaian kinerja ketua program keahlian tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal yang menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapainya seperti kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya¹⁴.

Kinerja Guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator keberhasilan yaitu kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran dan penilaian peserta didik¹⁵.

Penilaian Kinerja Guru tergolong sedang, berdasarkan hasil penelitian yang mendapatkan skor tinggi sebanyak 3 Orang atau 37,50%, yang mendapatkan skor sedang sebanyak 4 orang atau 50% dan mendapat skor rendah sebanyak 1 orang atau 12,50%. Dari data diatas dapat kita katakan

¹³ Asta Jaedin. “Pengaruh Kinerja Guru terhadap Efektifitas Belajar Siswa (Studi Kasus di Kelas VIII MTs Al-Ikhlas Setupatok Kecamatan Munda Kabupaten Cirebon)”, Skripsi Sarjana Pendidikan Islam, (Jakarta : IAIN Syekh Nurjati Cirebon : 2012) hlm iv t.d

¹⁴ Dirman dkk, *Penilaian dan Evaluasi*. (Jakarta : Rieneka Cipta, 2014) hlm 1

¹⁵ Supardi, *Kinerja Guru*. (Jakarta : PT raja Grafindo Persada, 2014) hlm 73

bahwa Penilaian Kinerja Guru tergolong sedang/cukup dengan katagori pencapaian nilai tinggi 29 keatas, nilai sedang 27 s.d 28 dan nilai rendah 26 kebawah.

2. Disiplin Kerja Guru

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetian, keteraturan dan atau ketertiban.

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Terry (dalam Tohari, 2002), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Latainer (dalam Soediono, 1995), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dalam Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi,

yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan¹⁶.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja :

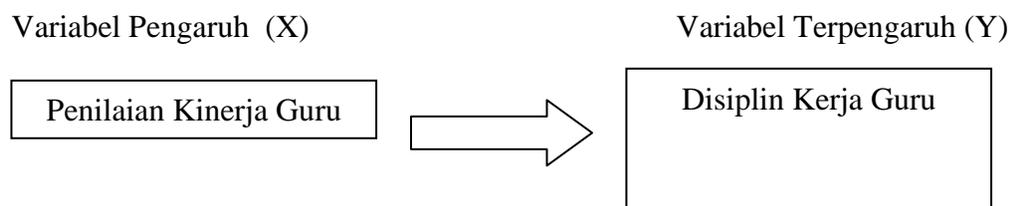
- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin¹⁷

F. Variable dan Defenisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini, adalah Tunjangan Profesi Guru dan Hasil Belajar Siswa pada mata pelajaran Al-Qur'an Hadits.

Untuk lebih jelasnya kedua variabel ini, dapat dilihat pada skema berikut ini:



¹⁶ Riduansyah, Faktor-Faktor yang Berdampak Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, [http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L54%20\(Riduansyah-STIMI%20SAMARINDA\).pdf](http://stembi.ac.id/file/FM-2019-L54%20(Riduansyah-STIMI%20SAMARINDA).pdf)

¹⁷ Edy Sutirno, *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009) hlm 92

b. Definisi Operasional

Untuk menghindari interpretasi yang terlalu luas dalam memahami penelitian ini maka perlu diberikan definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

Penilaian Kinerja Guru Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator keberhasilan yaitu kemampuan menyusun dan melaksanakan pembelajaran dan penilaian peserta didik¹⁸. Fungsi PKG adalah : untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah dan Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja

¹⁸ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT raja Grafindo Persada, 2014), hlm 73

pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut

Indikator Variabel Pengaruh (X)

1. Guru Mengenal Karakteristik Peserta didik
2. Guru menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pengajaran yang mendidik
3. Guru mampu mengembangkan kurikulum
4. Guru mampu melaksanakan kegiatan yang mendidik
5. Guru mampu memahami dan mengembangkan potensi
6. Guru mampu berkomunikasi dengan baik
7. Guru mampu melakukan penilaian dan evaluasi
8. Guru bertindak sesuai dengan norma yang ada
9. Guru menunjukkan Pribadi yang dewasa dan teladan
10. Guru memiliki etos kerja

Disiplin Kerja Guru : Disiplin Kerja Guru adalah kesanggupan guru untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak di taati atau di

langgar di jatuhkan hukuman disiplin¹⁹

Indikator Variabel terpengaruh (Y)

1. Guru mengajar tepat waktu
2. Guru memiliki daftar hadir siswa
3. Guru memiliki perangkat pembelajaran
4. Guru memiliki inovasi dalam mengajar
5. Guru membuat grafik kemajuan siswa
6. Guru memiliki langkah-langkah pendekatan pada siswa
7. Guru mampu mengolaborasikan model pembelajaran dengan materi pembelajaran
8. Guru mampu mengelola kelas
9. Guru Mampu menguasai materi pembelajaran
10. Guru memiliki nilai analisa kemampuan siswa

G. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis Alternatif (Ha) : Terdapat hubungan yang signifikan antara Penilaian Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Guru di MIN Wonerejo Lahat

¹⁹ Prijodarminto soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 1994), hlm 33

Hipotesis Nihil (Ho) : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Penilaian Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Guru di MIN Wonorejo Lahat

H. Metodologi Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru PNS di MIN Wonorejo Lahat yang berjumlah 8 orang

No	Nama Guru	Jabatan Guru	Mata Pelajaran
1	Yetti Masrolena, S.Ag 196910122006042013	Kepala Madrasah/Guru Bidang Studi	Fiqih Kelas V s.d VI
2	Epi Susanti, S.Pd.I 19720303082003122001	Waka Kurikulum/Guru Kelas VI.B	Seluruh Pelajaran kelas VI.B kecuali penjas, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, Aqidah Akhlak, SKI, Bahasa Arab dan Mulok
3	Siti Aisyah, S.Pd.I 198410102006042003	Waka Kesiswaan/Guru	Seluruh Pelajaran kelas III.B kecuali

		Kelas III.B	penjas, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, Aqidah Akhlak, SKI, Bahasa Arab dan Mulok
4	Mariam, A.Ma 197501282007102002	Guru Kelas VI.A	Seluruh Pelajaran kelas VI.A kecuali penjas, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, Aqidah Akhlak, SKI, Bahasa Arab dan Mulok
5	Mariati 196802022007012039	Guru Mata Pelajaran	Mulok Kelas IV.A, IV.B, Al-Qur'an Hadits Kelas III.A, SKI Kelas IV.A, IV.B, aqidah Akhlak Kelas III.A, IV.A, IV.B
6	Khoirolidi, S.Pd.I 197204131994031001	Guru Mata Pelajaran	Fiqih Kelas I, II, III

7	Ny. Maryam, S.Pd.I 196410102007012022	Guru Kelas II.B	Seluruh Pelajaran kelas II.B kecuali penjas, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, Aqidah Akhlak, SKI, Bahasa Arab dan Mulok
8	Eko Hastuti, S.Pd.I 197901242014112001	Guru Kelas II.B	Seluruh Pelajaran kelas II.B kecuali penjas, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, Aqidah Akhlak, SKI, Bahasa Arab dan Mulok

a. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti²⁰. Karena populasi kurang dari 100 orang, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yaitu 8 orang.

2. Jenis dan sumber data

a. Jenis data

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 119.

Data yang digunakan adalah data kualitatif meliputi : bentuk-bentuk penilaian kinerja guru dan disiplin kerja guru di MIN Wonorejo Lahat. Sedangkan data kuantitatif meliputi jumlah siswa, jumlah guru dan karyawan, serta Nilai PKG guru MIN Wonorejo Kab.Lahat.

b. Sumber data

Sumber data primer diambil dari Penilaian Kinerja Guru yang menjadi sampel, sedangkan data sekunder diambil dari Disiplin Kerja Guru MIN Wonorejo Lahat.

3. Tehnik pengumpulan data

- a. Observasi : metode observasi digunakan untuk menemukan secara langsung fenomena-fenomena yang ada di lapangan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang keadaan MIN Wonorejo Lahat
- b. Angket tertutup : metode ini digunakan untuk mengambil data tentang pengaruh Penilaian Kinerja Guru terhadap Disiplin kerja Guru di MIN Wonorejo Lahat apakah terdapat peningkatan atau tidak sama sekali atau bahkan menurun.
- c. Dokumentasi : Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah Guru, Pegawai, Siswa dan Keadaan Sarana dan prasarana MIN Wonorejo Lahat.
- d. Tehnik Analisis Data

Adapun langkah-langkah pengelompokkan data adalah sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata (mean) dengan rumus :

$$M_x = m + 1 \frac{\sum fx'}{N}$$

Dimana :

M_x : Mean yang kita cari.

$\square fx'$: Jumlah dari hasil perkalian antara masing-masing skor dengan frekuensinya.

N : Number of cases. ²¹

2. Menentukan penyimpangan nilai rata-rata, yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus deviasi standar sebagai berikut :

$$SD = \sqrt{i \left(\frac{\sum fx'^2}{N} - \left(\frac{\sum fx'}{N} \right)^2 \right)}$$

Dimana :

SD : Deviasi standar yang kita cari

N : Number of cases

i : Kelas interval

$\square fx'^2$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi masing-masing interval dengan x'^2 .

$\square fx'$: Jumlah hasil perkalian antara frekuensi masing-masing interval dengan x' . ²²

²¹ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : CV. Rajawali Press, 1991), hlm. 78.

²² *Ibid*, hlm. 83.

2. Menentukan batasan nilai pengelompokan atas 3 ranking, dengan ketentuan sebagai berikut :

M + 1 SD

—————→ Ranking Atas (Tinggi)

M + 1 SD s/d M – 1 SD

—————→ Ranking Tengah (Sedang)

M – 1 SD

—————→ Ranking Bawah (Rendah) ²³

3. Rumus Korelasi Pengaruh

$$R_{xy} = \frac{\sum x'y' - (cx')(cy')}{(SD_x)(SD_y)}$$

Dimana :

$\sum x'y'$: Jumlah dari hasil perkalian (product of the moment) antara frekuensi sel (f) dengan x' dan y' .

cx' : Nilai koreksi untuk variabel x, dalam arti interval class

sebagai unit, dimana : $cx' = \frac{\sum fx'}{N}$

cy' : Nilai koreksi untuk variabel y, dalam arti interval class

sebagai unit, dimana : $cy' = \frac{\sum fy'}{N}$

SD_x : Deviasi standar dari variabel x, dalam arti interval class

²³ *Ibid*, hlm.162.

sebagai unit, dengan demikian disini $i = 1$.

SDy : Deviasi standar dari variabel y, dalam arti interval class sebagai unit, dengan demikian disini $i = 1$.

N : Number of cases.²⁴

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi terhadap r_{xy} dapat diketahui dengan membandingkan besarnya nilai-nilai kritik tabel “r” product moment, dengan terlebih dahulu menentukan besarnya df (degrees of freedom) atau db (derajat bebas), yang besarnya $df = N - nr$. Dimana N = Jumlah Responden, nr = Jumlah variabel yang dikorelasikan. Jika indeks yang diperoleh dalam perhitungan (r_{xy}) sama atau lebih besar daripada nilai kritik “r” tabel maka hipotesisnya ditolak, dalam hal ini taraf signifikansi yang digunakan adalah 5 % maupun 1 %.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, pokok masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, hipotesis, variabel penelitian, definisi operasional, kerangka teori, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan

²⁴ *Ibid*, hlm. 212.

- BAB II** Pembahasan, Bab ini berisikan argumentasi, serta rujukan-rujukan yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini.
- BAB III** Gambaran Umum Lokasi Penelitian, Memuat tentang gambaran umum lokasi penelitian antara lain : Historis MIN Wonorejo Lahat, Letak Geografis MIN Wonorejo Lahat, Keadaan jumlah guru dan siswa MIN Wonorejo Lahat.
- BAB IV** Analisis. Memuat tentang Hasil Penelian Kinerja Guru yang dikaitkan dengan Disiplin Kerja Guru di MIN Wonorejo Lahat.
- BAB V** Penutup, pada bab ini merupakan bab kesimpulan dan saran-saran, penulis dalam bab ini menyimpulkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan.