

**PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4
ACEH TIMUR**



Oleh:

**USMAN
NIM: 5032018013**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Akademik Magister
Prodi Magister Pendidikan Agama Islam
Pascasarjana IAIN Langsa**

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **USMAN**
NIM : 5032018013
Jenjang : Magister
Program Studi : Magister (S-2) Pendidikan Agama Islam

menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Naskah tesis ini bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bahwa naskah tesis ini bukan karya saya sendiri atau terdapat plagiasi di dalamnya, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Langsa, 01 September 2020
Saya yang menyatakan,

6.000

USMAN
NIM: 5032018013

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Ketua Program Studi Magister (S-2)
Pendidikan Agama Islam Pascasarjana
IAIN Langsa

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Yang ditulis oleh:

Nama : **USMAN**
NIM : 5032018013
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Langsa untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Agama.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Langsa, 01 September 2020
Pembimbing I,

Dr. MUHAINI, MA
NIP. 19680616 199905 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Ketua Program Studi Magister (S-2)
Pendidikan Agama Islam Pascasarjana
IAIN Langsa

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Yang ditulis oleh:

Nama : **USMAN**
NIM : 5032018013
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN Langsa untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Agama.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Langsa, 01 September 2020
Pembimbing II,

Dr. ZAINAL ABIDIN, MA
NIP. 19750603 200801 1 009

MOTTO

Nilai akhir dari proses pendidikan, sejatinya terekapitulasi dari keberhasilannya menciptakan perubahan pada dirinya dan lingkungan. Itulah fungsi dari pada pendidikan yang sesungguhnya. Jika pendidikan tidak mendorong manusia untuk berjuang mewujudkan impiannya, berbagi dan berkarya untuk berkontribusi pada lingkungannya serta mengokohkan keimanan pada sang pencipta, maka untuk apa pendidikan itu ada...

(Lenang Manggala)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahanda dan Ibunda Tercinta dan Tersayang
Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud rasa terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu yang telah tiada. Semoga Allah mengampuni dosa keduanya dan menempatkan di sisi-Nya dalam *Syurga Jannatun Na'im*. Amiin.
2. Isteri Tercinta
Isteriku Rosdiana, S.Pd.I yang telah mendukung, membantu, menemani dan mengikhlaskan waktunya demi studi saya di Perguruan Tinggi.
3. Anak-anak Tersayang
Anak-anak tersayang (Muhammad Fazid ar-Ramadhani, Luthfia Dzuhra dan Halisa Syakira) yang telah mendo'akan kesuksesan penulis.
4. Adik dan Keponakan Tercinta
Adik (Jamaliah) dan keponakan (Mauliana Sari, Lya Mastura serta Nur Afni) yang telah mendukung penulis dalam mencapai cita-cita.
5. Dosen Pembimbing
Kepada Bapak Dr. Muhaini, MA dan Bapak Dr. Zainal Abidin, MA selaku dosen pembimbing saya yang paling baik dan bijaksana. Terima kasih karena sudah menjadi pembimbing tesis saya di Kampus. Terima kasih juga atas bantuan, nasehat dan ilmunya yang selama ini dilimpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.
6. Rekan-rekan Seangkatan PAI Unit 1
Tanpa kalian mungkin masa-masa kuliah saya akan menjadi biasa-biasa saja. Maaf jika banyak salah dengan maaf yang tak terucap. Terima kasih untuk support yang luar biasa sampai saya bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik.



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
PASCASARJANA**

PENGESAHAN

Tesis Berjudul : PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 4 ACEH TIMUR

Nama : USMAN
NIM : 5032018013
Program Studi : Magister (S-2) Pendidikan Agama Islam
Tanggal Ujian : 01 Oktober 2020

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister Agama.

Langsa, 01 Oktober 2020
Direktur,

Dr. H. ZULKARNAINI, MA
NIP. 19670511 199002 1 001

**PERSETUJUAN TIM PENGUJI
UJIAN TESIS**

Tesis Berjudul : PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
NEGERI 4 ACEH TIMUR

Nama : **USMAN**
NIM : 5032018013
Program Studi : Magister (S-2) Pendidikan Agama Islam

telah disetujui tim penguji ujian tesis.

Ketua : Dr. ZAINUDDIN, MA
(Ketua Sidang)

Sekretaris : BURHANUDDIN SIHOTANG, MA
(Sekretaris)

Anggota : Dr. MOHD. NASIR, MA
(Penguji I)

: Dr. MUHAINI, MA
(Penguji II/Pembimbing I)

: Dr. ZAINAL ABIDIN, MA
(Penguji III/Pembimbing II)

Diuji di Langsa pada tanggal 01 Oktober 2020 M / 13 Shafar 1442 H

Pukul : 08.00 s.d 12.00 WIB

Hasil/Nilai : 92 (A)

Predikat : Memuaskan / Sangat Memuaskan / Dengan Pujian*

* Coret yang tidak perlu

**Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Pendidikan Agama Islam
di
Institut Agama Islam Negeri Langsa**

Oleh:

**USMAN
NIM. 5032018013**

**Tanggal Ujian: 01 Oktober 2020
Periode Wisuda: 17 Juni 2021**

Disetujui Oleh:

- | | | |
|--|-------|--------------------------------|
| 1. Dr. Zainuddin, MA
NIP. 19681022 199303 1 004 | | Ketua Sidang |
| 2. Burhanuddin Sihotang, MA
NIP. 19740501 200901 1 007 | | Sekretaris |
| 3. Dr. Mohd. Nasir, MA
NIP. 19771218 200604 1 008 | | Penguji I |
| 4. Dr. Muhaini, MA
NIP. 19680616 199905 1 002 | | Penguji II
(Pembimbing I) |
| 5. Dr. Zainal Abidin, MA
NIP. 19750603 200801 1 009 | | Penguji III
(Pembimbing II) |

Direktur Pascasarjana Program Magister
Institut Agama Islam Negeri Langsa,

Dr. H. ZULKARNAINI, MA
NIP. 19670511 199002 1 001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Arab	Nama	Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el

م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	we
ه	ha'	h	h
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعقدين	ditulis	muta' aqqidîn
عدة	ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	hibah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

Bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

كرامة الأولياء	ditulis	karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, dammah, ditulis dengan tanda t.

زكاة الفطر	ditulis	zakât al-fitri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-----َ-----	fathah	a	a
-----ِ-----	kasrah	i	i
-----ُ-----	dammah	u	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	â jâhiliyyah
fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	â yas'â

kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	î karîm
ḍammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	û furûḍ

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai bainakum
fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti oleh Huruf Qamariyyah

القران	ditulis	al-Qur'ân
القياس	ditulis	al-qiyâs

b. Bila diikuti oleh Huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	as-samâ'
الشمس	ditulis	asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	ditulis	żawî al-furûḍ
أهل السنة	ditulis	ahl as-sunnah

Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

Usman

Usman. 2020. Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Tesis, Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Langsa. Pembimbing: (I) Dr. Muhaini, MA., (II) Dr. Zainal Abidin, MA.

Abstrak

Disiplin dan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik di madrasah secara teori berpengaruh terhadap komitmen bagi guru tersebut, karena tumbuhnya komitmen yang baik dalam diri guru apabila mempunyai disiplin kerja yang baik dan juga mempunyai prestasi kerja yang optimal. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin terhadap komitmen kerja guru, pengaruh prestasi terhadap komitmen kerja guru, serta pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif jenis survey. Variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas I dan II serta variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dengan sampel penelitian sebanyak 43 orang guru. Instrumen pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, hal ini berdasarkan hasil pengujian nilai B sebesar 0,319 dan uji t pada hipotesis I sebesar 9,084 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,084 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) (H_a diterima), terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, hal ini berdasarkan pengujian hipotesis II yang diperoleh nilai B sebesar 0,594 pengujian uji t sebesar 7,192 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,192 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) (H_a diterima), serta terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, hal ini berdasarkan hipotesis III hasil uji *adjusted R square* sebesar 0,940 dengan persentase 94% sedangkan sisanya 6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini (H_a diterima).

Kata kunci: disiplin kerja guru, prestasi kerja guru, komitmen kerja guru

The Effect of Discipline and Achievement on the Work Commitment Teacher at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

Usman

Usman. 2020. The Effect of Discipline and Achievement on the Work Commitment Teacher at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Thesis, Study Program of Islamic Studies, Post Graduate Program of Langsa State Institute of Islamic Studies. Advisors: (I) Dr. Muhaini, MA., (II) Dr. Zainal Abidin, MA.

Abstract

Discipline and teacher work performance in perform its duties as educators in madrasah theoretically influential on the commitment to the teacher, because the growth of good commitment in teachers if it has good work discipline and also has optimal work performance. The problems examined in this study are the effect of discipline on the work commitment of the teachers, the effect of achievement on the work commitment of the teachers, and the influence of discipline and achievement on the work commitment of the teachers at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. The methodology of this research is quantitative type of survey. This research variable consists of three variables, namely the variable of I and II and the bound variables. This study was conducted on the Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur with a sample of research 43 teachers. The instrument of collection data using instrument of questionnaires. Data analysis using multiple linear regression test, simultaneous test (F test), partial test (T test), and coefficient of determination. The results showed that there is a significant influence between teacher work discipline (X_1) on teacher work commitment (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, this is based on the test of the value of the B value of 0,319 and the t test of the hypothesis I amount 9,084 which means $t_{count} > t_{table}$ ($9,084 > 2,020$) and significance ($0,000 < 0,05$) (H_a received), there is a significant influence between teacher work performance (X_2) on teacher work commitment (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, this is based on hypothesis II which obtained a B value of 0,594 t test testing of 7,192 which means $t_{count} > t_{table}$ ($7,192 > 2,020$) and significance ($0,000 < 0,05$) (H_a received), and there is a significant influence between teacher work discipline (X_1) and teacher work performance (X_2) together on teacher work commitment (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, this is based on hypothesis III the results of the adjusted R square test are 0,940 with a percentage of 94% while the remaining 6% is influenced by other variables outside of this study (H_a received).

Keywords: teacher work discipline, teacher work performance, teacher work commitment

اثر الانضباط و الإنجاز على التزام المعلمين بالعمل في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور

عثمان

عثمان. 2020. اثر الانضباط و الإنجاز على التزام المعلمين بالعمل في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور. أطروحة, شعبه دراسة الإسلامية الماجستير, برنامج الدراسات العليا في معهد ولاية لانجسا الإسلامي. المستشار: (١) در. مهيني, ماجستير, (٢) در. زين العابدين, ماجستير.

متخلص

يؤثر الانضباط وأداء عمل المعلمين في أداء واجباتهم كمعلمين في المدارس من الناحية النظرية على التزام هؤلاء المعلمين. بسبب نمو الالتزام الجيد لدى المعلمين إذا كان لديهم نظام عمل جيد ولديهم أيضا أداء عمل مثالي. كانت المشككات التي تمت دراستها في هذه الدراسة هي تأثير الانضباط على التزام المعلم بالعمل, وأثر الإنجاز على التزام العلم بالعلم, وتأثير الانضباط والإنجاز على التزام المعلمين بالعمل في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور. منهجية البحث هذه هي نوع كمي من المسح. يتكون متغيرات, وهو المتغير المستقل الأول والثاني والمتغير التابع. تم إجراء هذا البحث في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور على عينة من ٤٣ معلما. أداة جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان. أستخدم تحليل البيانات الأندثار الخطي المتعدد والاختبار المتزامن (اختبار F) والاختبار الجزائي (اختبار t) و معامل التحديد. أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي بين نظام عمل المعلم (X_1) على التزام عمل المعلم (Y) في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور, يعتمد هذا على نتائج اختبار القيمة B البالغة 0,319 و اختبار t للفرضية I عند 9,084 مما يعني أن $t_{عدد} > t_{طاولة} (2,020 > 9,084)$ والدلالة ($0,05 < 0,000$) (H_a مقبول), هناك تأثير كبير بين أداء عمل المعلم (X_2) على التزام عمل المعلم (Y) في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور, يعتمد هذا على فريضة الاختبار II التي حصت على قيمة B قدرها 0,594 واختبار t تصل إلى 7,192 مما يعني أن $t_{عدد} > t_{طاولة} (7,192 > 2,020)$ والدلالة ($0,05 < 0,000$) (H_a مقبول), وهناك تأثير كبير بين انضباط عمل المعلم (X_1) وأداء عمل المعلم (X_2) معا على التزام عمل المعلم (Y) في مدرسة ابتدائية نيجري ٤ أتشيه تيمور, وهذا يعتمد على الفرضية III نتائج اختبار مربع R المعدل هي 0,940 مع النسبة المنوية 94% بينما البقية 6% المتبقية تتأثر بمتغيرات أُجرى خارج هذه الدراسة (H_a مقبول).

الكلمات الأساسية: انضباط عمل المعلم, أداء عمل المعلم, التزام المعلم بالعمل

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah penulis ucapkan puji dan syukur kehadirat Allah Swt., Yang Maha Kuasa karena kasih dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab setiap mahasiswa pascasarjana di akhir masa perkuliahannya.

Selawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad Saw., yang telah membawa umatnya dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Penulis bersyukur kepada *Ilahi Rabbi* yang telah memberikan hidayah dan Inayah-Nya, sehingga tesis yang berjudul **Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur** dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini diselesaikan atas bantuan dan bimbingan pembimbing tesis saya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhaini, MA selaku pembimbing pertama dan Bapak Dr. Zainal Abidin, MA selaku pembimbing kedua dalam penulisan tesis ini yang telah meluangkan waktu untuk mengoreksi dan memberikan saran-saran selama penyusunan tesis ini.
2. Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam, yakni Bapak Dr. Muhaini, MA, para dosen yang telah mendidik saya, serta seluruh Civitas Akademik yang banyak membantu penulis dalam menempuh pendidikan Tinggi hingga selesai.

Selain dari pada itu, saya tidak dapat menghaturkan terima kasih yang tidak terhingga, kepada:

1. Ucapan terima kasih saya kepada Ayahanda Alm. Abdullah dan Ibunda Almh. Ti Adnan tercinta, yang telah berjasa besar dalam hal mendidik, membimbing, memotivasi dan mendo'akan agar studi ini selesai sehingga saya menjadi anak yang shaleh serta ta'at kepada Allah.
2. Adik (Jamaliah), keponakan, di antaranya Mauliana Sari, Lya Mastura, dan Nur Afni, anak-anak tercinta, di antaranya Muhammad Fazid ar-Ramadhani, Luthfia Dzuhra dan Halisa Syakira, tersitimewa buat isteri terkasihi, yakni Rosdiana, S.Pd.I, serta seluruh keluarga besar yang tak henti-hentinya memberikan semangat serta do'a agar selalu menjadi pribadi yang kuat, sabar dan *istiqamah* dalam menghadapi saat-saat sulit dalam masa penyelesaian program S-2 di IAIN Langsa.
3. Rekan-rekan sahabat seperjuangan khususnya PAI Unit 1 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang tidak bosan-bosannya selalu memberikan semangat dan motivasi agar tesis ini dapat terselesaikan.
4. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak lain yang berjasa baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam kelancaran penulisan tesis ini. Hanya rasa syukur yang dapat dipanjatkan kepada Allah Swt., yang telah memberikan anugerah-Nya dalam penyusunan tesis ini. Sekali lagi penulis ucapkan ribuan terima kasih kepada pihak yang telah membantu atas kelancaran tesis ini, semoga usaha tersebut dicatat sebagai bentuk amal kebaikan dan mendapat balasan yang setimpal dari-Nya. Amiin.

Tesis ini telah tersusun sedemikian rupa, namun kekurangan dan kejanggalan masih juga didapati. Maka penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang.

Semoga tesis ini akan besar manfaatnya bagi para pembaca, dengan harapan untuk dapat meningkatkan kualitas iman, Islam dan ikhsan dalam mencapai ketaqwaan kepada Allah Swt. Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Langsa, 01 Oktober 2020
Penulis,

USMAN

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME	i
NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PENGESAHAN DIREKTUR	vi
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS.....	vii
HALAMAN PENGESAHAN SIDANG	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
ABSTRAK	xii
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
DAFTAR SINGKATAN	xxv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Hipotesis	9
E. Penjelasan Istilah.....	9
F. Kajian Terdahulu	12
G. Sistematika Penulisan	20
BAB II : KAJIAN TEORI.....	22
A. Disiplin Kerja Guru	22
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru	22
2. Dasar Disiplin Kerja Guru.....	23
3. Fungsi Disiplin Guru	23
4. Bentuk dan Macam Disiplin	24
5. Pendekatan Disiplin Kerja.....	26
6. Indikator Disiplin Kerja Guru	27
7. Aspek Disiplin Kerja Guru	29
8. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru.....	29
9. Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Guru	30
10. Disiplin Kerja Guru dalam Perspektif Islam	33
B. Prestasi Kerja Guru.....	34
1. Pengertian Prestasi Kerja Guru.....	34
2. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja Guru	36
3. Indikator Prestasi Kerja Guru	37
4. Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Guru	41
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru	42

6. Prestasi Kerja Guru dalam Perspektif Islam.....	42
C. Komitmen Kerja Guru.....	44
1. Pengertian Komitmen Kerja Guru.....	44
2. Bentuk Komitmen Kerja Guru	46
3. Proses Terjadinya Komitmen Kerja Guru	48
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru ..	49
5. Komitmen Kerja Guru dalam Perspektif Islam	51
D. Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru	52
E. Fokus Kajian dan Kerangka Konseptual	55
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	59
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	59
B. Populasi dan Sampel.....	59
C. Metode dan Variabel Penelitian	61
D. Desain Penelitian.....	62
E. Definisi Konseptual.....	63
F. Definisi Operasional.....	64
G. Teknik Pengumpulan Data	67
H. Instrumen Penelitian.....	69
I. Teknik Analisis Data.....	73
1. Uji Kualitas Data	73
a. Validitas Data	73
b. Reliabilitas.....	74
2. Uji Asumsi Dasar	74
a. Normalitas Data.....	74
b. Homogenitas Data.....	74
3. Uji Asumsi Klasik	75
4. Pengujian Hipotesis.....	75
a. Regresi Linier Berganda	75
b. Uji Parsial (Uji T).....	76
c. Uji Simultan (Uji F).....	76
5. Koefesien Determinasi (R^2)	77
J. Langkah-langkah Penelitian	77
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	80
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	80
B. Hasil Penelitian.....	88
1. Analisis Uji Kualitas Data	89
a. Hasil Uji Validitas Data	89
1) Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Guru.....	89
2) Hasil Uji Validitas Angket Prestasi Kerja Guru.....	91
3) Hasil Uji Validitas Angket Komitmen Kerja Guru ...	92
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	93
1) Hasil Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja Guru...	93
2) Hasil Uji Reliabilitas Angket Prestasi Kerja Guru ...	94
3) Hasil Uji Reliabilitas Angket Komitmen Kerja Guru	94

2.	Analisis Uji Asumsi Dasar	95
a.	Hasil Uji Normalitas Data	95
b.	Hasil Uji Homogenitas Data	95
3.	Analisis Uji Asumsi Klasik	96
4.	Analisis Pengujian Hipotesis	97
a.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	97
b.	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	99
c.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	100
5.	Analisis Koefesien Determinasi (R^2)	101
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	101
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Guru (X_1) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)	102
2.	Pengaruh Prestasi Kerja Guru (X_2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)	103
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Guru (X_1) dan Prestasi Kerja Guru (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	105
BAB V : PENUTUP		107
A.	Kesimpulan.....	107
B.	Saran-saran	109
DAFTAR PUSTAKA		110
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		168

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Desain Penelitian	63
3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	69
3.3 Skor Item Alternatif Jawaban Responden	72
4.1 Keadaan Dewan Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	83
4.2 Keadaan Murid Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	84
4.3 Keadaan Tenaga Administrasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur ..	86
4.4 Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur .	86
4.5 Data Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Guru (X_1).....	90
4.6 Data Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru (X_2).....	91
4.7 Data Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)	92
4.8 Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Disiplin Kerja Guru (X_1)	93
4.9 Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Prestasi Kerja Guru (X_2)	94
4.10 Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Komitmen Kerja Guru (Y)...	94
4.11 Hasil Uji Asumsi Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	95
4.12 Hasil Uji Homogenitas	96
4.13 Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas	96
4.14 Hasil Analisis Koefisien Regresi	97
4.15 Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t).....	99
4.16 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	100
4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teori antara Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Quesioner Uji Coba Penelitian tentang Disiplin Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	115
2. Data Uji Coba Penelitian Disiplin Kerja Guru	117
3. Daftar Quesioner Uji Coba Penelitian tentang Prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	119
4. Data Uji Coba Penelitian Prestasi Kerja Guru	121
5. Daftar Quesioner Uji Coba Penelitian tentang Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	123
6. Data Uji Coba Penelitian Komitmen Kerja Guru.....	125
7. Daftar Quesioner Penelitian tentang Disiplin Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	127
8. Data Penelitian Disiplin Kerja Guru.....	129
9. Daftar Quesioner Penelitian tentang Prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	131
10. Data Penelitian Prestasi Kerja Guru.....	133
11. Daftar Quesioner Penelitian tentang Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	135
12. Data Penelitian Komitmen Kerja Guru	137
13. Lembar Observasi tentang Disiplin Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	139
14. Lembar Observasi tentang Prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	141
15. Lembar Observasi tentang Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	143
16. Tabel Nilai Koefesien Korelasi R Product Moment	145

17. Tabel Nilai Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	147
18. Tabel Nilai Distribusi Normal Standar T	149
19. Data Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Guru (X ₁)	152
20. Data Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru (X ₂)	153
21. Data Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)	154
22. Reliabilitas Analisis Angket Disiplin, Prestasi dan Komitmen Kerja Guru	155
23. Hasil Uji Asumsi Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	156
24. Hasil Uji Homogenitas	157
25. Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas	158
26. Hasil Analisis Koefesien Regresi	159
27. Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)	160
28. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	161
29. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R ²)	162
30. Surat Keputusan Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Tesis Mahasiswa	163
31. Surat Permohonan Izin Pra Penelitian (Uji Coba) Angket dari Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa ...	164
32. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian Uji Coba Angket dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	165
33. Surat Permohonan Izin Mengadakan Penelitian dari Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa	166
34. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur	167

DAFTAR SINGKATAN

KBM	: Kegiatan Belajar Mengajar
SMAN	: Sekolah Menengah Atas Negeri
SMK	: Sekolah Menengah Kejuruan
MA	: Madrasah Aliyah
IPS	: Ilmu Pengetahuan Sosial
QS	: Quran Surat
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SWT	: <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
PAI	: Pendidikan Agama Islam
PKB	: Proses Kegiatan Belajar
MIN	: Madrasah Ibtidaiyah Negeri
IMTAK	: Iman dan Takwa
IPTEK	: Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
IQ	: <i>Intelligence Quotient</i> (Nilai Kecerdasan Seseorang)
Plt	: Pelaksana Tugas
Kabag	: Kepala Bagian
Humas	: Hubungan Masyarakat
Hal	: Halaman
Cet	: Cetakan
Vol	: Volume
No	: Nomor
GDN	: Gerakan Disiplin Nasional
WIB	: Waktu Indonesia Barat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pembelajaran ada beberapa aspek yang menentukan keberhasilan suatu pembelajaran, di antaranya guru dan siswa. Guru mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Seorang guru yang profesional dituntut agar dapat menyampaikan materi pelajaran dengan baik, efektif dan efisien sehingga peserta didik dapat mengerti dan memahami apa yang disampaikan. Guru juga dituntut untuk menguasai berbagai strategi pembelajaran agar suasana pembelajaran di kelas lebih bergairah dan menyenangkan. Kunandar menyatakan, bahwa dalam menjalankan tugasnya seorang guru setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut:

Pertama, menguasai kurikulum. Guru harus tahu batas-batas materi yang harus disampaikan dalam proses pembelajaran, baik keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang digariskan dalam kurikulum. *Kedua*, menguasai substansi materi yang diajarkannya. Guru tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan bahan pelajaran yang ditetapkan, tetapi guru juga harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang diajarkan. *Ketiga*, menguasai metode dan evaluasi belajar. *Keempat*, tanggung jawab terhadap tugas. *Kelima*, disiplin dalam arti luas.¹

Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki guru, karena dengan disiplin kerja yang tinggi diharapkan tujuan pendidikan khususnya pada peserta didik dapat tercapai. Kedisiplinan seorang guru membawa konsekuensi terhadap proses pembelajaran di sekolah dalam rangka mendidik peserta didik yang handal dan terampil. Kedisiplinan guru dalam bekerja dapat diterapkannya di setiap saat

¹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Cet. II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 60.

mengingat sikap disiplin sangat penting ditanamkan dalam diri setiap guru, karena jika guru tidak disiplin maka sangat mustahil peserta didik dapat memperoleh capaian prestasi belajar yang optimal.

Peribadi yang memiliki dasar-dasar dan mampu mengembangkan disiplin diri, berarti memiliki keteraturan diri berdasarkan acuan nilai moral. Disiplin erat kaitannya dengan kesadaran, sebab disiplin timbul dari kesadaran. Timbulnya kesadaran memerlukan proses yang lama dan agak sulit dilaksanakan, tetapi disiplin dapat ditumbuhkan dalam waktu yang singkat dan dapat dipaksakan dengan suatu aturan. Di lingkungan kerja berbagai aturan yang menuntut adanya disiplin kerja bagi guru dengan berbagai sanksinya.

Salah satu poin dalam gerakan disiplin nasional (GDN) menyatakan bahwa penerapan disiplin yang mantap dalam kehidupan sehari-hari adalah berasal dari disiplin peribadi. Disiplin peribadi dipengaruhi oleh faktor dalam dan luar. Faktor dalam berupa kesadaran diri dan hati nurani orang itu sendiri yang mendorong menerapkan disiplin pribadi, faktor luar berupa lingkungan.²

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Sinungan, bahwa “Disiplin adalah suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaedah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.³ Sedangkan Siswanto Sastrohadiwiryono mengemukakan, bahwa “Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

²Tulus Tu’u, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Sikap Guru*, Cet. II, (Jakarta: Rieneka Cipta, 2014), hal. 37.

³Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Disiplin dan Manfaatnya*, Cet. II, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 14.

untuk menerima sanksi-sanksinya bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.⁴

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Melalui disiplin kerja guru yang baik, maka akan muncul prestasi kerja guru yang baik pula dalam melangsungkan proses pembelajaran terhadap peserta didik di sekolah.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi yang disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang guru umpamanya muncul dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari, seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Prestasi kerja seorang guru sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan atau sebagai pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata, yaitu dalam bekerja. Dengan demikian, maka semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang guru, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan

⁴Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cet. II, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 291.

begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh seorang guru maka akan semakin rendah pula kinerja/prestasi yang dihasilkan.

Jika kebutuhan guru terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Ini berarti prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan optimal. Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak positif, yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Prestasi kerja atau kinerja (*performance*) merupakan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Prestasi guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut. Dengan adanya prestasi kerja guru yang baik, maka lahirlah komitmen guru dalam meningkatkan kualitas sekolah yang berdaya saing di tengah-tengah masyarakat.

Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung

jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi madrasah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Kusmaryani mengatakan, bahwa:

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan, seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya.⁵

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat dipahami bahwa komitmen kerja guru merupakan satu keadaan yang dirasakan oleh guru dalam rangka menumbuhkan perilaku positif yang kuat terhadap madrasah di mana tempat ia mengajar yang berkaitan dengan kesetiaan pada madrasah dan tujuan madrasah. Komitmen kerja guru dalam praktek mengajar merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen madrasah. Dalam hal praktek mengajar, guru menggunakan pendekatan multidimensional yang berupa komitmen terhadap pekerjaan yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh, utuh dan terpadu mengenai keterikatan pekerjaan guru dalam proses belajar mengajar.

Dari keterangan di atas, salah satu faktor penentu komitmen kerja guru yang diteliti oleh peneliti dalam kegiatan proses pembelajaran di madrasah adalah

⁵Rosita Endang Kusmaryani, *Komitmen terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*, dalam *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol. 1, 2018, hal. 1.

kedisiplinan dan prestasi kerja guru. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, bahwa dalam proses mengajar guru belum maksimal menerapkan kedisiplinan dan kurang berprestasi dalam mengajar untuk meningkatkan komitmen kerja guru, sehingga komitmen yang terdapat pada diri guru belum memiliki loyalitas yang tinggi terhadap madrasah. Hal ini terlihat jelas dari gejala-gejala yang terdapat di lapangan ketika penelitian.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan tiga guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur mendapati beberapa permasalahan, yaitu adanya sebagian guru yang datang ke madrasah tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh madrasah, yaitu datang pukul 07.30 WIB dan pulang setelah KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) berakhir pukul 13.00 WIB. Sebagian guru datang ke madrasah hanya pada saat jam mengajar saja, bahkan ada juga guru yang tidak masuk mengajar tanpa memberikan keterangan kepada madrasah atau meninggalkan tugas untuk murid. Selain itu ada juga sebagian guru yang pulang lebih awal, meskipun di sini mereka telah melaksanakan tugasnya, yaitu mengajar. Padahal kewajiban seorang guru di madrasah bukan saja datang mengajar dan setelah selesai kemudian pulang, tetapi juga harus melaksanakan beberapa administrasi di madrasah, seperti absensi kehadiran dan laporan kepada petugas piket setelah selesai kegiatan KBM.

Hasil temuan di atas dapat diperkuat dengan pernyataan Fitriani yang mengatakan, bahwa:

Masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja guru sangat banyak variasinya dalam organisasi pendidikan. Baik dilihat dari segi jenis, pelaku, hingga pada berat ringannya tindakan indisipliner yang dilakukan. Kelalaian melakukan tugas, ketidakhadiran kerja tanpa izin, pelanggaran jam kerja,

ketidakhati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja, hingga pada tindakan kriminal, seperti mengancam, menganiaya dan lain sebagainya. Demikian juga permasalahan pada masalah absensi dan ketepatan jam kerja”.⁶

Dari permasalahan yang terungkap di atas, diketahui bahwa komitmen kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kedisiplinan dan prestasi kerja guru yang menentukan keberhasilan seorang guru dalam membuat komitmen kerja guru yang baik.

Berdasarkan gejala atau fenomena di atas, peneliti tertarik ingin mengetahui secara lebih lanjut dan mendalam mengenai disiplin dan prestasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru dalam suatu penelitian, dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur?
2. Bagaimana pengaruh prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur?

⁶Fitriani, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kabupaten Kampar*, dalam *Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomor 1, Juni 2014, hal. 168.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Sementara kegunaan yang akan dicapai dalam penulisan dan pembahasan ini adalah:

1. Sebagai penelitian yang merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan penulis, khususnya berkaitan dengan masalah disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru.
2. Sebagai penelitian yang diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru.
3. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait di masa mendatang, terutama berkaitan dengan peningkatan disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang kebenarannya akan dibuktikan dengan hasil penelitian atau pengumpulan data di lapangan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H_a : Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
 H_o : Disiplin kerja guru tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
2. H_a : Prestasi kerja guru berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
 H_o : Prestasi kerja guru tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
3. H_a : Disiplin dan prestasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
 H_o : Disiplin dan prestasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

E. Penjelasan Istilah

Sesuai dengan judul penelitian, yaitu "Pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur", maka perlu dijelaskan beberapa istilah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan, bahwa pengertian disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya); ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib, dan sebagainya).⁷ Sementara pengertian kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat).⁸ Sedangkan yang dimaksud dengan guru ialah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.⁹

Disiplin kerja guru adalah sikap atau perbuatan yang terdapat pada diri guru untuk selalu menaati tata tertib yang berlaku di madrasah dan perbuatan itu dilakukan karena kesadaran yang timbul dari dalam dirinya untuk selalu menaati tata tertib yang ditunjukkan oleh indikator kemampuan menaati waktu, gigih dalam melaksanakan tugas, mengerjakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan mampu menunjukkan hasil kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan.¹⁰

Adapun yang penulis maksudkan dengan disiplin kerja guru dalam pembahasan ini adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai) merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap disiplin dari guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. III, Edisi III, (Jakarta: Balai Pustaka, 2015), hal. 268.

⁸*Ibid.*, hal. 554.

⁹*Ibid.*, hal. 377.

¹⁰As'ad, *Psikologi Pendidikan*, Cet. II, (Yogyakarta: Liberty, 2013), hal. 46.

2. Prestasi Kerja Guru

Pengertian prestasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya).¹¹ Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi”, yaitu kata “*achievement*”, tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*”, yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Menurut Prawirosentono, bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja di sini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.¹²

Adapun yang penulis maksudkan dengan prestasi kerja guru dalam pembahasan ini adalah hasil kerja yang dicapai guru melalui proses pelaksanaan pembelajaran di madrasah yang lebih baik, yakni yang berdayaguna dan bermanfaat terhadap madrasah tempat ia bertugas.

3. Komitmen Kerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan, bahwa yang dimaksud dengan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak.¹³ Komitmen kerja guru adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja (guru) terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat

¹¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, hal. 895.

¹²Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Cet. III, (Yogyakarta: BPFE, 2014), hal. 2.

¹³Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus...*, hal. 584.

terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.¹⁴

Adapun yang penulis maksudkan dengan komitmen kerja guru dalam pembahasan ini adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi madrasah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari tinjauan penelitian yang relevan. Penulis menemukan penelitian-penelitian terdahulu, di antaranya yang telah dilakukan oleh:

Sulaefi (2018) meneliti tentang *“Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes”*. Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh negatif dari pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja para pendidik. Analisis secara simultan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi, budaya

¹⁴Adrianti, *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SDN Pada Gugus R.A Kartini Kecamatan Bumiraya Kabupaten Morowali*, Tesis, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako, 2015, hal. 15.

organisasi dan stress kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja para pendidik SMA Negeri di Kabupaten Brebes.¹⁵

Pada penelitian di atas membahas tentang disiplin sangat penting bagi pendidik, karena itu harus ditanamkan secara berkesinambungan kepada pendidik. Dengan penajaman yang berkesinambungan tersebut diharapkan disiplin akan menjadi kebiasaan bagi pendidik. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku guru demi pencapaian tujuan pembelajaran. Nilai-nilai dalam budaya organisasi di sekolah sangat mempengaruhi motivasi para guru dalam bekerja. Supaya seorang pendidik dapat menjalankan fungsinya secara efektif di sekolah, pendidik perlu tahu bagaimana mengerjakan atau harus mengerjakan sesuatu, termasuk bagaimana berperilaku sebagai anggota organisasi sekolah. Stress kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidaksesuaian antara individu dengan lingkungan pekerjaan yang dirasakan tidak menyenangkan sehingga menyebabkan seseorang merasa tertekan. Kepuasan kinerja pendidik memiliki pengertian tingkat kepuasan pendidik dalam melaksanakan pekerjaan mendidik siswanya, menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan, dan keilmuan serta melaksanakan tugas administrasi kependidikan lainnya.

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Sulaefi dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang disiplin kerja guru. Sementara perbedaannya bahwa Sulaefi melakukan penelitian yang membahas motivasi, budaya organisasi dan stres terhadap kepuasan kerja pendidik di

¹⁵Sulaefi, *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes*, dalam *Jurnal Manajemen*/Volume XXII, No. 02, Juni 2018: 186-204.

Kabupaten Brebes, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang prestasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Prapti Ningsih (2017) meneliti tentang “*Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*”. Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa:

1. Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.¹⁶

Pada penelitian di atas membahas tentang komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek

¹⁶Prapti Ningsih, *Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*, dalam e-Jurnal Katalogis, Volume 5, Nomor 7, Juli 2017, hal. 181-190.

seperti moral, emosional, dan intelektual. Kompetensi kepribadian, bahwa seorang pendidik harus mampu mengajarkan dan memberikan contoh kepada siswanya tentang disiplin diri, belajar untuk membiasakan diri membaca, mencintai buku, menghargai waktu, mentaati peraturan dan juga tata tertib yang ada dan belajar bagaimana harus berbuat. Kompetensi sosial guru adalah kemampuan dalam berhubungan sosial dengan sesama manusia terutama orang-orang di sekitarnya (siswa, tetangga, kerabat, dan lain-lain), sebagai individu yang berkompoten harus mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi positif dengan orang lain. Kompetensi profesional, adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik, adalah semua kegiatan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Prapti Ningsih dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang komitmen kerja guru. Sementara perbedaannya bahwa Prapti Ningsih melakukan penelitian yang membahas kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 1 dan MA DDI Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, sedangkan

penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang disiplin kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Adilla Juita Siska (2016/2017) meneliti tentang “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*”.

Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.
3. Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.¹⁷

Pada penelitian di atas membahas tentang disiplin merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi. Di mana para guru harus tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dengan rasa kesetiaan dan ketaatan guru pada norma dan instruksi yang berlaku dalam organisasi. Dengan demikian, hendaknya tingkat disiplin kerja merupakan perhatian yang khusus dalam mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi kerja merupakan faktor penggerak bagi seseorang untuk bersemangat dalam bekerja, apakah itu motivasi dari dalam maupun motivasi dari luar. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan yang ada pada diri seorang guru agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Adilla Juita Siska dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti

¹⁷Adilla Juita Siska, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, dalam e-Jurnal JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), Volume I, No. 02 (Nopember 2016-April 2017), ISSN 2503-1503, hal. 1-10.

tentang disiplin kerja guru. Sementara perbedaannya bahwa Adilla Juita Siska melakukan penelitian yang membahas motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang prestasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Rika Verawati (2015) meneliti tentang "*Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman*". Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa:

1. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan dengan adanya komitmen kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru yang lebih tinggi. Dengan demikian, peran individu guru bidang studi IPS dalam membangun komitmen kerja dirinya untuk bekerja akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.
2. Komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya komitmen kerja dan motivasi kerja yang tinggi yang ditunjukkan oleh guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman akan dapat meningkatkan disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.
3. Terdapat pengaruh langsung komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, di mana pengaruh komitmen kerja lebih kecil dibandingkan dengan

pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung dari komitmen kerja melalui motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman, di mana motivasi kerja memberikan pengaruh lebih besar terhadap disiplin kerja guru, dan ini mengindikasikan bahwa komitmen kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja dapat meningkatkan disiplin kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru.¹⁸

Pada penelitian di atas membahas tentang seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada muridnya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada murid, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Rika Verawati dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang komitmen kerja guru. Sementara perbedaannya bahwa Rika Verawati melakukan penelitian yang membahas motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru bidang studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang disiplin kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

¹⁸Rika Verawati, *Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS SMAN Kabupaten Padang Pariaman*, dalam *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 3, No. 2, ISSN: 2302-1590, E-ISSN: 2460-190X, hal. 207-218.

Zulhasri (2014) meneliti tentang “*Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMK Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*”. Penelitian yang dilakukan menghasilkan kesimpulan, bahwa:

1. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek kepedulian di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Padang Barat Kota Padang adalah cukup baik dengan skor 3,42. Berarti guru memiliki kepedulian cukup baik dalam melaksanakan tugas.
2. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek tanggung jawab di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Padang Barat Kota Padang adalah cukup baik dengan skor 3,49. Berarti guru memiliki tanggung jawab cukup baik dalam melaksanakan tugas.
3. Komitmen guru dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek disiplin diri di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Padang Barat Kota Padang adalah cukup baik dengan skor 3,47. Berarti guru memiliki disiplin cukup baik dalam melaksanakan tugas.
4. Rekapitulasi komitmen guru dalam melaksanakan tugas di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Padang Barat Kota Padang adalah cukup baik dengan skor 3,46. Berarti secara keseluruhan guru memiliki komitmen cukup baik dalam melaksanakan tugas tersebut.¹⁹

Pada penelitian di atas membahas tentang komitmen dapat timbul bila ada cinta dan peduli terhadap tugas serta panggilan hati untuk menjadi guru. Perlu guru yang punya komitmen tinggi, antara lain punya kepedulian untuk siswa, selalu

¹⁹Zulhasri, *Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMK Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*, dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2, Nomor 1, Juni 2014, hal. 825-831.

menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa, dapat mempedulikan rekan sejawat atau atasan langsung, serta selalu mempedulikan tugas pokoknya, tanggung jawab dan disiplin.

Kaitan antara penelitian yang dilakukan oleh Zulhasri dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama penelitian lapangan dan meneliti tentang komitmen kerja guru. Sementara perbedaannya bahwa Zulhasri melakukan penelitian yang membahas komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar terhadap siswa di SMK Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas tentang disiplin kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

G. Sistematika Penulisan

Setiap karya tulis ilmiah memiliki sistematika penulisannya, begitu juga halnya dengan penulisan tesis ini. Adapun sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab:

Bab pertama adalah pendahuluan, di antaranya berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, hipotesis, penjelasan istilah, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab kedua adalah kajian teori, membahas tentang disiplin kerja guru, di antaranya pengertian, dasar, fungsi, bentuk dan macam, pendekatan, indikator, aspek, upaya meningkatkan, faktor pendukung dan penghambat disiplin kerja guru serta disiplin kerja guru dalam perspektif Islam. Prestasi kerja guru, di antaranya pengertian, tujuan dan manfaat, indikator, fungsi penilaian, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru dan prestasi kerja guru dalam perspektif Islam. Komitmen kerja guru, antara lain pengertian, bentuk, prestasi terjadinya, faktor-faktor

yang mempengaruhi komitmen kerja guru dan komitmen kerja guru dalam perspektif Islam, pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru, serta fokus kajian dan kerangka konseptual.

Bab ketiga berisikan tentang metodologi penelitian, di antaranya lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode dan variabel penelitian, desain penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data di antaranya uji kualitas data (validitas data dan reabilitas), uji asumsi dasar (normalitas dan homogenitas), uji asumsi klasik, pengujian hipotesis (regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F)), serta koefisien determinasi (R^2) dan langkah-langkah penelitian.

Bab keempat memaparkan hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian. Hasil penelitian, di antaranya analisis uji kualitas data tentang hasil uji validitas data (angket disiplin, prestasi, dan komitmen kerja guru), hasil uji reliabilitas data (angket disiplin, prestasi, dan komitmen kerja guru), analisis uji asumsi dasar tentang hasil uji normalitas dan homogenitas data, analisis uji asumsi klasik, analisis pengujian hipotesis tentang hasil uji regresi linier berganda, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Pembahasan hasil penelitian, di antaranya pengaruh disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y), pengaruh prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y), serta pengaruh disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru (Y).

Bab kelima mengenai penutup yang di dalamnya berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja Guru

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan sikap mental untuk melakukan hal-hal yang seharusnya pada saat yang tepat dan benar-benar menghargai waktu.²⁰ Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan sehingga dapat membimbing ke arah pertumbuhan keperibadian peserta didik secara sistematis dan pragmatis supaya mereka hidup sesuai dengan ajaran Islam sehingga terjalin kebahagiaan di dunia dan akhirat.²¹

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin kerja guru merupakan sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya, karena bagaimanapun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap disiplin dari tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

²⁰Elizabeth. B. Hurlock, *Psikologi Anak Jilid 2*, Cet. VI, (Jakarta: Erlangga, 2016), hal. 82.

²¹Oteng Sutrisno, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*, Cet. XV, (Bandung: Angkasa, 2015), hal. 97.

2. Dasar Disiplin Kerja Guru

Guru dan kedisiplinan menjadi dua sisi mata koin yang tidak dapat dipisahkan. Tanpa kedisiplinan dalam melaksanakan tugas profesinya, maka tujuan mulia dari proses pembelajaran tidak akan pernah tercapai. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Al-Quran surat An-Nisak ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا. (النساء: ٥٩).

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*”. (Q.S. An-Nisak: 59).²²

Disiplin sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya, karena itu sikap disiplin harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi pembiasaan.

3. Fungsi Disiplin Guru

Adapun fungsi dari disiplin itu sendiri pada dasarnya manusia hidup di dunia memerlukan suatu norma atau aturan sebagai pedoman dan arahan untuk jalan kehidupannya, demikian juga di madrasah perlu adanya tata tertib. Jika suatu lembaga atau madrasah menginginkan tujuan pendidikan berhasil, maka secara mutlak lembaga atau madrasah tersebut membutuhkan aturan yang dapat mereka jadikan pedoman dan pijakan.

²²Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Edisi Penyempurnaan, (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019), hal. 128.

Disiplin dapat membuat seseorang (guru) tidak merasa dipaksa dalam menaati peraturan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, akan tetapi dapat memerintah diri sendiri untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Berdisiplin juga dapat menjadikan seseorang memiliki kecakapan dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik, juga pembentukan proses ke arah pembentukan yang luhur.²³

Singgih D. Gunarsa juga menyatakan bahwa disiplin sangat dibutuhkan, karena:

1. Untuk pembentukan sifat-sifat keperibadian tertentu, antara lain kejujuran dan ketepatan waktu.
2. Untuk pembentukan sifat-sifat disiplin tersebut dibutuhkan pemupukan disiplin, melalui disiplin dan ketegasan para pendidik, maupun teladan.²⁴

Setelah menelusuri uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa disiplin itu dapat terbentuk karena suatu kebiasaan. Apabila disiplin sudah melekat pada diri seorang guru, mereka tidak akan merasa dipaksa dalam menaati peraturan dan dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, akan tetapi semua itu dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

4. Bentuk dan Macam Disiplin

Pelaksanaan disiplin di berbagai organisasi seperti madrasah, berbeda bentuk dan macamnya. Piet A. Sahertian membagi disiplin kepada tiga bentuk seperti di bawah ini:

²³Made Pidarta, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Cet. XXV, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal. 56.

²⁴Singgih D. Gunarsa, *Psikologi untuk Pembimbing*, (Jakarta: Gunung Mulia, 2017), hal. 136.

1. Disiplin tradisional, adalah disiplin yang bersifat menekan, menghukum, mengawasi, memaksa dan akibatnya merusak penilaian yang terdidik.
2. Disiplin modern, pendidikan hanya menciptakan situasi yang memungkinkan agar si pendidik dapat mengatur dirinya. Jadi, situasi yang akrab, hangat, bebas dari rasa takut sehingga si terdidik mengembangkan kemampuan dirinya.
3. Disiplin liberal, yaitu disiplin yang diberikan sehingga anak merasa memiliki kebebasan tanpa batas.²⁵

Disiplin sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesinya, karena itu sikap disiplin harus ditanamkan secara terus menerus agar menjadi pembiasaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, ia membagi disiplin dalam dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.²⁶

Kepala madrasah sebagai pemimpin di sebuah instansi pendidikan harus mampu mengkombinasikan semua potensi yang dimiliki untuk menerapkan disiplin kerja guru di madrasah. Berdasarkan kompetensi yang dimiliki, kepala madrasah dapat memberikan kenyamanan bagi guru untuk menerapkan disiplin kerja yang telah ditetapkan, sehingga disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik tanpa adanya perasaan dipaksa atau takut karena dihukum.

²⁵Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, Cet. IV, (Yogyakarta: Andi Offset: 2014), hal. 127.

²⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Cet. IV, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hal. 129.

5. Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan disiplin kerja dimaksudkan untuk mengetahui dengan cara apa disiplin kerja dilaksanakan dalam sebuah organisasi (madrasah). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, bahwa pendekatan disiplin kerja bagi guru dapat dilakukan melalui pendekatan berikut:

1. Pendekatan disiplin modern dilaksanakan dengan cara mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Jadi, hukuman fisik sepenuhnya dihindari, penyuluhan akan lebih baik, diberikan kesempatan untuk menemukan fakta-fakta baru sebagai bukti tidak bersalah sehingga bebas dari hukuman.
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi dilakukan dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini sepenuhnya bermaksud untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggaran yang terjadi sehingga pelanggaran yang lebih keras akan diberikan hukuman yang lebih keras, demikian seterusnya.
3. Pendekatan disiplin bertujuan dimaksudkan untuk memberikan kesadaran kepada guru, murid dan staf, bahwa disiplin dirancang dan diberikan bukan hanya formalitas untuk dilanggar dan diberikan hukuman, tetapi disiplin kerja dibuat agar terjadi pembentukan perilaku dan perubahan perilaku ke arah yang lebih baik.
4. Cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam menerapkan disiplin bertujuan adalah dengan pemberian penyuluhan di awal tentang tujuan dan maksud diterapkannya disiplin kerja di sekolah, lalu dilakukan evaluasi dan laporan pengawasan terhadap tindakan disiplin yang dilakukan guru.²⁷

Pendekatan penerapan disiplin kerja guru di atas memberikan informasi bagaimana seharusnya disiplin kerja guru diterapkan. Disiplin kerja guru dapat diterapkan dengan cara penyuluhan, pemberian hukuman, dan penyadaran. Jika terpaksa diberikan hukuman, maka perlu diperhatikan beberapa hal di bawah ini.

Pertama, Pemberian peringatan terlebih dahulu (surat peringatan pertama, kedua dan ketiga) agar indiscipliner menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. *Kedua*, pemberian sanksi harus segera. Tujuannya agar dikenai peraturan yang berlaku dan tidak ada peluang untuk mengabaikan disiplin yang ada. *Ketiga*, Pemberian sanksi

²⁷*Ibid.*, hal. 131.

harus konsisten. Tujuannya agar pegawai menghargai dan tidak diskriminasi. *Keempat*, pemberian sanksi harus impersonal (semua golongan). Tujuannya agar diketahui pegawai bahwa peraturan berlaku untuk semua golongan sesuai dengan aturan yang berlaku.²⁸

6. Indikator Disiplin Kerja Guru

Menurut Suharsimi Arikunto dalam penelitian mengenai kedisiplinan membagi tiga macam indikator kedisiplinan, yaitu:

1. Perilaku disiplin di dalam kelas.
2. Perilaku disiplin di luar kelas, di lingkungan sekolah.
3. Perilaku disiplin di rumah.²⁹

Sedangkan menurut Syafruddin dalam jurnal "*Edukasi*" membagi indikator disiplin menjadi empat macam, yaitu:

1. Ketaatan terhadap waktu mengajar.
2. Ketaatan terhadap tugas-tugas mengajar.
3. Ketaatan terhadap penggunaan fasilitas mengajar.
4. Ketaatan menggunakan waktu datang dan pulang.³⁰

Sedangkan menurut peraturan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah (Dirjendikdasmen), bahwa indikator disiplin kerja guru terdiri dari:

1. Kehadiran:
 - a. Hadir di sekolah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai.
 - b. Menandatangani daftar hadir.
 - c. Hadir dan meninggalkan kelas tepat waktu.

²⁸Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Cet. II, (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hal. 43.

²⁹Suharsimi Arikunto, *Proses Pembelajaran yang Efektif di Sekolah*, Cet. II, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hal. 65.

³⁰Syafruddin, *Jurnal Edukasi*, Nomor XX, (Jakarta: 2015), hal. 45.

- d. Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah.
 - e. Mencatat kehadiran siswa setiap hari.
2. Pelaksanaan tugas (kegiatan):
- a. Mengatur siswa yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur.
 - b. Melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur.
 - c. Membuat program catur wulan.
 - d. Membuat persiapan mengajar sebelum mengajar.
 - e. Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya yang diselenggarakan oleh sekolah.
 - f. Memeriksa setiap pekerjaan atau latihan siswa serta mengembalikan kepada siswa.
 - g. Menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur.
 - h. Tidak mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang.
 - i. Melaksanakan ulangan harian minimal 3 kali dalam satu catur wulan dan ulangan umum setiap akhir catur wulan.
 - j. Tidak merokok selama berada di lingkungan sekolah.
 - k. Mengisi buku batas pelajaran setiap selesai mengajar.
 - l. Mengisi buku agenda guru.
 - m. Berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan.
 - n. Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam pelajaran/praktek Pendidikan Jasmani dan Kesehatan serta mengembalikan pada tempat semula.
 - o. Mengawasi siswa selama jam istirahat.
 - p. Mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama siswa di sekolahnya.
 - q. Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - r. Melaksanakan 5 K (kebersihan, keamanan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan).
3. Program tindak lanjut:
- a. Memeriksa kebersihan anak secara berkala.
 - b. Membantu siswa yang mengalami kesulitan belajar dan memberikan program pengayaan kepada yang mempunyai kecakapan lebih.
 - c. Mengatur pemindahan tempat duduk siswa secara berkala.³¹

Berpijak pada kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa indikator disiplin kerja guru tersebut di antaranya perilaku disiplin di dalam kelas, di luar kelas, di lingkungan sekolah, di rumah, ketaatan terhadap waktu mengajar, tugas-tugas mengajar, penggunaan fasilitas mengajar, ketaatan menggunakan waktu datang dan pulang, pelaksanaan tugas (kegiatan) dan program tindak lanjut.

³¹Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, *tentang Kedisiplinan Kerja Guru*, 1996, hal. 27-29.

7. Aspek Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru akan berfungsi apabila guru, terutama guru bidang studi dan guru kelas memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. Hadir dan pulang tepat waktu.
2. Menandatangani daftar hadir.
3. Membuat program dan persiapan sebelum mengajar.
4. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
5. Melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan KBM.
6. Menyelesaikan administrasi kelas dan sekolah secara baik dan teratur.
7. Memelihara dan menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang menyenangkan.³²

Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa antara disiplin dan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, sehingga satu sama lain sangat mempengaruhi. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya disiplin yang rendah akan menghasilkan semangat kerja yang rendah pula.

8. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru, antara lain:

1. Disiplin membawa proses kinerja ke arah produktivitas yang tinggi atau menghasilkan kualitas kerja tinggi.
2. Disiplin sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan aktivitas kinerja tersebut.
3. Disiplin memperteguh guru di sekolah dasar untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan.
4. Disiplin memberi kesiapan bagi guru sekolah dasar melaksanakan proses kinerja.
5. Disiplin akan menunjang hal-hal positif dalam melakukan berbagai kegiatan dan proses kerja.³³

³²Sardiman, A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, Cet. II, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 47.

³³A. Tabrani Rusyan, *Kedisiplinan dan Personalia Pendidik*, Cet. II, (Jakarta : Rosda Karya, 2017), hal. 64.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa antara disiplin dan kerja terdapat hubungan yang sangat erat, sehingga satu sama lain sangat mempengaruhi. Disiplin yang tinggi akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, dan sebaliknya semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan disiplin yang tinggi pula.

9. Faktor Pendukung dan Penghambat Disiplin Guru

Kegiatan belajar mengajar di mana kelas, guru, peserta didik dan sarana prasarana, merupakan komponen dalam proses belajar mengajar yang memerlukan aspek dan suasana yang memungkinkan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik, maka tujuan pendidikan akan mudah tercapai sesuai dengan yang telah diharapkan. Aspek sarana dan prasarana merupakan pendukung dalam kelancaran proses belajar mengajar terutama dalam dukungan motivasi belajar siswa atau peserta didik. Persiapan guru dan peserta didik adalah menentukan sistem pelaksanaan pengajaran dan sarana yang mendukung, karena masing-masing mengetahui apa yang hendak dibahasnya. Dengan demikian, maka sarana dalam kelas maupun sekolah menjadi lebih tenang dan lebih dinamis sehingga dapat memotivasi belajar peserta didik.³⁴

Berdasarkan uraian di atas, maka di bawah ini merupakan faktor pendukung disiplin bagi guru di madrasah, yaitu:

1. Adanya kesadaran dari individu itu sendiri/dorongan yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri, yaitu pengetahuan, kesadaran, kemauan, untuk berbuat disiplin. Dengan disiplin yang datangnya dari dalam, maka pusat pengendalian berada di dalam diri pribadi. Pada disiplin di atas, seorang guru akan lebih berhasil menerapkan disiplin, mereka percaya bahwa disiplin itu sangat penting dan berpengaruh sekali terhadap keberhasilan proses belajar mengajar terutama dalam mendukung kedisiplinan siswa dalam belajar.

³⁴*Ibid.*, hal. 137.

2. Adanya dorongan yang datang dari luar diri manusia, yaitu perintah, larangan, pujian, ancaman, hukuman dan sebagainya untuk berbuat disiplin atau adanya kerja sama yang saling mendukung antara kepala sekolah, guru, siswa, karyawan dan orang tua. Dengan demikian semua pihak akan ikut bertanggung jawab dalam keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Dalam disiplin yang datang dari luar sebenarnya disiplin yang dipaksakan orang lain, pusat pengendalian berada di luar diri, pengendalian berada di dalam diri pengawas.³⁵

Di samping faktor-faktor yang mendukung kedisiplinan guru di atas, ada faktor-faktor yang menghambat kedisiplinan guru, sebagaimana yang dikemukakan oleh Made Pidarta, bahwa hal-hal yang dapat menghambat kedisiplinan guru tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung yang mengorganisasi guru, yaitu:

1. Iklim sekolah. Dengan iklim sekolah yang positif, yang memberikan rasa aman dan puas kepada guru dapat membuat moral kerja yang positif pula. Namun sebaliknya, iklim sekolah yang kurang positif akan menjadikan lingkungan sekolah yang kurang positif pula. Dalam keadaan yang seperti ini, kerja sama di kalangan guru terhadap kepala sekolah dan pekerjaannya akan menjadi kurang positif.
2. Proses kenaikan pangkat. Hal ini berhubungan erat dengan perasaan aman dan puas di kalangan guru di sekolah, yang menyangkut harga diri kemungkinan menduduki jabatan yang lebih baik dan peningkatan hasil (gaji). Proses pengusulan kenaikan pangkat apabila berjalan dengan lancar akan memberikan perasaan lega pada guru yang bersangkutan. Dengan cara yang demikian sekolah bukan saja meminta setiap guru melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, tetapi juga melayani hak mereka secara baik, dengan memperhatikan keseimbangan antara kewajiban dan hak setiap guru akan menjamin kepuasan guru.
3. Peningkatan kesejahteraan. Meningkatkan kesejahteraan guru dapat dilakukan seoptimal mungkin asal tidak bertentangan dengan peraturan yang ada, hal ini bertujuan agar tidak menghambat misi kesuksesan pendidikan di sekolah.
4. Kesempatan belajar lebih lanjut. Dengan belajar lebih lanjut seorang guru akan memperoleh ilmu dan pengetahuan yang lebih mendalam, mendapatkan keterampilan yang lebih baik dan akan mengembangkan sikapnya secara lebih positif terhadap bidangnya masing-masing, membuat mereka semakin ahli, sehingga diharapkan mereka dapat menghayati makna jabatan guru dan perannya sebagai guru, yang pada akhirnya dapat menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan mendidik dan mengajar.³⁶

³⁵*Ibid.*, hal. 57.

³⁶Made Pidarta, *Pemikiran ...*, hal. 204-207.

Menurut Wursanto bahwa agar seseorang dapat melaksanakan disiplin, maka pemimpin harus memperhatikan beberapa faktor. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti:

1. Faktor kepemimpinan
Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi atau mengawasi pikiran, perasaan/tindakan dan tingkah laku orang lain. Oleh sebab itu, kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan mampu menggerakkan dan mempengaruhi serta membina guru-guru agar dapat mengajar dengan disiplin yang tinggi guna mencapai tujuan institusi yang efektif.
2. Faktor kebutuhan
Pemenuhan kebutuhan merupakan suatu tujuan dari semua tingkah laku manusia (guru) dalam segala kegiatan/pekerjaan, kebutuhan manusia yang diperlukan adalah kebutuhan yang materil dan moril. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi dengan baik, maka hal itu merupakan andil yang cukup besar bagi usaha menegakkan disiplin guru dan diharapkan semua kewajiban sebagai tenaga pengajar akan berjalan baik. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tersebut terabaikan maka individu guru akan berusaha mencapainya dengan cara-cara yang cenderung melanggar disiplin.
3. Faktor pengawasan
Faktor pengawasan/*controlling* sangat penting dalam usaha mendapatkan disiplin kerja yang tinggi. Pengawasan hendaknya dilaksanakan secara efektif, jujur dan objektif. Pengawasan perlu dilaksanakan untuk menegakkan disiplin kerja guru yang sifatnya memang membantu setiap personil agar selalu melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.³⁷

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa faktor pendukung sehingga guru dapat melaksanakan disiplin dalam mengajar karena adanya kesadaran dari individu itu sendiri/dorongan yang datang dari dalam diri manusia itu sendiri dan adanya dorongan yang datangnya dari luar diri manusia. Sementara faktor penghambat bagi guru dalam melaksanakan disiplin dalam mengajar di madrasah dipengaruhi oleh iklim madrasah, proses kenaikan pangkat, peningkatan kesejahteraan dan kesempatan belajar lebih lanjut.

³⁷IG. Wursanto, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Cet. XXII, (Jakarta: Pustaka Dian, 2018), hal. 151.

10. Disiplin Kerja Guru dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya, sikap disiplin kerja guru merupakan sikap menaati aturan-aturan yang ada pada sekolah atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah di mana guru harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam di mana seseorang guru yang bisa bekerja secara disiplin, berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Di mana seorang guru yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Firman Allah dalam Al-Quran surat Ar-Ra'du ayat 11 menyebutkan, bahwa:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ. (الرعد: ١١).

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*. (Q.S. Ar-Ra'du: 11).³⁸

Berdasarkan ayat Al-Quran di atas, maka dapat dipahami bahwa sikap disiplin guru dalam mengajar merupakan suatu hal yang harus diterapkan demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Apabila dalam melaksanakan proses pembelajaran, seorang guru tidak memiliki sikap disiplin tentunya ia tidak dapat melangsungkan proses pembelajaran secara optimal terhadap murid di sekolah, karena guru tersebut belum mampu menjadikan dirinya sebagai suri teladan bagi anak-anak didiknya.

³⁸Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 370.

Menurut Dani Nuryanto, “Disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih”.³⁹ Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Quran yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, seperti yang terdapat dalam Al-Quran surat Al-‘Ashr ayat 3 sebagaimana berbunyi:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ. (العصر: ٣).

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya menaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menepati kesabaran”. (Q.S. Al-‘Ashr: 3).⁴⁰

Berpedoman pada ayat Al-Quran di atas, maka dapat dipahami bahwa sikap disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik di sekolah sebagai bentuk dari wujud saling menasehati antara kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah terhadap bawahannya sebagai guru yang mempunyai tugas dalam mencerdaskan kehidupan generasi bangsa di masa yang akan datang.

B. Prestasi Kerja Guru

1. Pengertian Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi”, yaitu kata “*achievement*”, tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”,

³⁹Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam pada Karyawan Perpustakaan X*, dalam Naskah Publikasi, (Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 13 Desember 2014), hal. 3.

⁴⁰Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 1099.

maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Menurut Prawirosentono, bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Dengan demikian, pengertian prestasi kerja di sini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.⁴¹ Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.⁴²

Prestasi kerja seseorang dapat dikatakan tinggi apabila suatu target kerja terselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Prestasi kerja seseorang juga dapat dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang ditentukan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Mangkunegara, bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.⁴³

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat dipahami bahwa prestasi kerja/kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh

⁴¹Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, Cet. IV, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hal. 2.

⁴²S.P. Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hal. 94.

⁴³A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 67.

seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

2. Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja Guru

Tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui apakah suatu program pendidikan, pengajaran ataupun pelatihan tersebut telah dikuasai pesertanya atau belum. Angka atau nilai tertentu biasanya dijadikan patokan, untuk menentukan penguasaan program tersebut. Jika dianggap belum menguasai, maka ia dinyatakan tidak lulus. Menurut Martinis Yamin dan Maisah, bahwa kedudukan penilaian sangat penting bagi penunaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah. Dengan penialaian ini kita akan tahu sejauhmana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum.⁴⁴ Dari pendapat di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja guru dalam sekolah antara lain:

1. Mengetahui tingkat ketercapaian guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, profesioanal, kepribadian dan sosial.
2. Menyediakan sarana pembelajaran guru untuk menjadi guru yang profesional.
3. Memperbaiki kinerja guru periode berikutnya.
4. Memberikan pertimbangan kepada Kepala Sekolah, pengawas atau Dinas Pendidikan dalam pemberian *reward* dan *punishment* untuk para guru.

⁴⁴Martinis Yamin dan Maisah, *Tujuan Penilaian Kinerja Guru di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 20.

5. Memotivasi guru agar bisa bekerja secara maksimal.⁴⁵

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari pelaksanaan penilaian prestasi guru adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.⁴⁶

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan, dalam hal ini kepala madrasah dapat dipakai dalam mengelola kinerja pegawai/guru, dan dapat mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai/guru, sehingga kepala madrasah dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

3. Indikator Prestasi Kerja Guru

Menurut pernyataan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa indikator prestasi kerja guru yang perlu dinilai adalah:

1. Kuantitas kerja
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya guru diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

⁴⁵*Ibid.*, hal. 25.

⁴⁶Annisa Auliya, *Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru*, 21 Maret 2013, (Online) <http://www.annisaauliyawordpress.com>, diakses 10 Juli 2020.

5. Kerajinan
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap
Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.
7. Kehadiran
Keberadaan guru di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.
8. Konsistensi
Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.
9. Kerjasama
Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.⁴⁷

Georgia Departemen of Education telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Dengan demikian, maka indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a. Identitas Silabus.
- b. Kompetensi Inti (KI).

⁴⁷A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen...*, hal. 126.

- c. Kompetensi Dasar (KD).
- d. Materi Pelajaran.
- e. Kegiatan pembelajaran.
- f. Indikator.
- g. Alokasi waktu.
- h. Sumber Pembelajaran.⁴⁸

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen:

- a. Identitas RPP.
- b. Kompetensi Inti (KI),
- c. Kompetensi Dasar (KD).
- d. Indikator.
- e. Tujuan Pembelajaran.
- f. Materi Pembelajaran.
- g. Metode Pembelajaran.
- h. Langkah-Langkah Kegiatan.
- i. Sumber pembelajaran.
- j. penilaian.⁴⁹

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

- a. Pengelolaan kelas
Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.
- b. Penggunaan media dan sumber belajar
Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia, seperti media cetak, media audio,

⁴⁸Departemen Pendidikan Nasional, *tentang Penilaian Kinerja/Prestasi Kerja Guru*, 2008, hal. 22.

⁴⁹*Ibid.*, hal. 23.

dan media visual. Tetapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya. Dalam kenyataannya di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*), seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*), seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

c. Penggunaan metode pembelajaran

Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan, karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen. Idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas, seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.⁵⁰

3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.⁵¹

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa yang termasuk ke dalam indikator prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, di antaranya kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap, kehadiran, konsistensi, kerjasama guru, Perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

⁵⁰*Ibid.*, hal. 23-24.

⁵¹*Ibid.*, hal. 25.

4. Fungsi Penilaian Prestasi Kerja Guru

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian prestasi kerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Secara umum, penilaian prestasi kerja guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut:

1. 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. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan PKB.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, bimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.⁵²

Hasil penilaian prestasi kerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian prestasi kerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian prestasi kerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk

⁵²Annisa Auliya, *Pengertian...*, diakses 10 Juli 2020.

mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kinerjanya.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang guru yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang guru dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri guru yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁵³

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri guru untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang guru harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang guru harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

6. Prestasi Kerja Guru dalam Perspektif Islam

Prestasi kerja guru merupakan hasil yang telah dicapai oleh guru dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pendidik. Ditinjau dari pandangan Islam, makna kinerja/prestasi memiliki arti kesungguhan dan kemauan dalam melaksanakan tugas. Firman Allah Swt., dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105 berbunyi:

⁵³A.A. Anwar P. Mangkunegara, *Manajemen...*, hal. 67-68.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ. (التوبة: ١٠٥).

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan””. (Q.S. At-Taubah: 105).⁵⁴

Dalam surat yang lain, Allah Swt., juga telah berfirman seperti yang tertulis berikut ini:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ. (المائدة: ٣٥).

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan””. (Q.S. Al-Maidah: 35).⁵⁵

Islam memberikan rambu-rambu bagi umatnya, bahwa ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang baik, maka tuntutan untuk bersungguh-sungguh menjadi sesuatu yang mutlak. Kesungguhan ini dinilai sebagai sebuah jihad. Orang yang bersungguh-sungguh dalam bekerja, bukan manusia saja yang akan melihat pekerjaan yang ia lakukan, bahkan Allah memberikan penghargaan sebagai orang yang mulia atas prestasi kerja yang dilakukan dengan kemuliaan pula.

Dalam dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat dilihat dari berbagai tugas yang telah diamanahkan dalam Undang-undang. Pada hakikatnya, kinerja guru bukan hanya sebatas melaksanakan kurikulum sebagai beban kerja, tetapi justeru banyak tugas lain yang harus dilaksanakan dan itu terwujud dalam bentuk kinerja seorang

⁵⁴Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 298.

⁵⁵*Ibid.*, hal. 165.

guru. Inilah hakikatnya tuntutan profesionalitas yang telah disematkan kepada beban dan tanggung jawab kepada mereka.⁵⁶ Secara implisit, dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 telah memberikan gambaran, bahwa kinerja guru berada dalam rumusan melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.⁵⁷

Berpijak pada uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa kinerja/prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah merupakan suatu bukti kalau guru tersebut memiliki kemauan yang kuat dalam berpartisipasi dan berkompetitif demi meningkatkan prestasi kerja yang baik. Islam sangat menganjurkan umatnya agar bekerja dengan baik berupa berprestasi yang baik, karena dengan prestasi/kinerja yang baik tersebut membuktikan kalau manusia benar-benar bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik apabila ia seorang guru.

C. Komitmen Kerja Guru

1. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa Latin, yakni *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya.⁵⁸ Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai

⁵⁶E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 35.

⁵⁷Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

⁵⁸Tasmara, *Komitmen Kerja Guru di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hal. 26.

seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi madrasah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sopiah yang menyatakan, bahwa “Komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi”.⁵⁹

Dalam hal ini, Sopiah mendefinisikan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.⁶⁰

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat dipahami bahwa komitmen kerja guru dalam suatu organisasi madrasah adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi madrasah dan bersedia berusaha

⁵⁹Sopiah, *Komitmen Guru dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran*, Cet. II, (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2018), hal. 125.

⁶⁰*Ibid.*, hal. 156.

keras bagi pencapaian tujuan organisasi madrasah dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

2. Bentuk Komitmen Kerja Guru

Sardiman mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen kerja guru/organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi sekolah karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi sekolah karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi sekolah merupakan hal yang seharusnya dilakukan.⁶¹

Lebih lanjut di bawah ini Sopiah juga mengemukakan tiga bentuk komitmen kerja guru/organisasional, antara lain:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sekolah sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.⁶²

Sementara lebih lanjut, Sopiah juga mengatakan bahwa komitmen kerja yang terdapat pada diri guru adalah:

⁶¹Sardiman, *Komitmen Guru dalam Organisasi Sekolah*, Cet. II, (Bandung: Usaha Nasional, 2015), hal. 77.

⁶²Sopiah, *Komitmen ...*, hal. 158.

1. Komitmen profesional afektif, mengacu pada identifikasi, keterikatan emosional dan keterlibatan yang dimiliki seseorang dengan organisasi dan tujuannya. Ada tiga aspek komitmen profesional afektif, yaitu keyakinan dan pengakuan atas tujuan dan standar organisasi, kesediaan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi, dan kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Keyakinan guru meliputi keterikatan guru secara emosional terhadap profesinya, dan menekankan pada arti mengajar. Kesediaan untuk bertahan pada profesi mengajar dapat dilihat pada perasaan senang seorang guru menghabiskan waktu dalam mengajar. Dengan demikian, seorang guru akan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan pada profesinya dalam mengajar.
2. Komitmen profesional normatif, merupakan konsep rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen ini dapat didasarkan pada keyakinan, berupa persepsi individu terhadap kebenaran dan ketepatan untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Guru tidak akan meninggalkan profesi mengajar, merasa berhutang budi pada profesi mengajar, dan memiliki ketergantungan pada profesi mengajar. Seorang guru memilih tetap mengajar karena memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam profesi ini.
3. Komitmen profesional keberlanjutan, merupakan kesiapan untuk tetap dalam organisasi karena pertimbangan investasi yang tidak bisa dialihkan, seperti gaji, tunjangan pensiun, dan lainnya. Guru memilih bertahan dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang besar apabila mereka meninggalkan profesinya. Tanggung jawab tersebut tidak hanya yang berhubungan dengan pekerjaan, melainkan nilai-nilai yang berkesinambungan dengan organisasi, seperti tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, tujuan sekolah, dan sebagainya. Guru merasa sulit untuk keluar dari mengajar, dan banyaknya usaha serta pengorbanan pada profesi ini membuat guru akan memilih bertahan mengajar.⁶³

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat diketahui bahwa komitmen kerja guru di sekolah terbagi dalam lima bentuk, di antaranya *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *cohesion commitment*, *control commitment*, komitmen profesional afektif, komitmen profesional normatif dan komitmen profesional keberlanjutan.

⁶³*Ibid.*, hal. 159.

3. Proses Terjadinya Komitmen Kerja Guru

Sardiman menjelaskan, bahwa komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi sekolah. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri peribadi guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan peribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para guru terhadap organisasi sekolah.⁶⁴ Wursanto mengemukakan, bahwa rasa memiliki dari para guru dapat dilihat dalam hal-hal berikut:

1. Adanya loyalitas dari para guru terhadap guru lainnya.
2. Adanya loyalitas para guru terhadap sekolah.
3. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para guru baik moril maupun material demi kemajuan sekolahnya.
4. Adanya rasa bangga dari para guru apabila sekolah tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
5. Adanya niat baik (*good will*) dari para guru untuk tetap menjaga nama baik sekolahnya dalam keadaan apapun.⁶⁵

Lebih lanjut, Wursanto mengemukakan kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari guru itu meliputi:

1. Tujuan yang akan dicapai.
2. Menetapkan berbagai jenis kegiatan yang harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Menetapkan ketentuan-ketentuan atau norma-norma yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi sekolah.
4. Menetapkan berbagai sarana yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan tersebut.
5. Menetapkan cara atau metode yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.⁶⁶

⁶⁴Sardiman, *Komitmen...*, hal. 69.

⁶⁵Wursanto, *Komitmen Guru dalam Rangka Mendidik Siswa di Sekolah*, Cet. III, (Jakarta: Erlangga, 2015), hal. 15.

⁶⁶*Ibid.*, hal. 16.

Sopiah mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen guru pada madrasah, antara lain:

1. *Make it charismatic.*
2. *Build the tradition.*
3. *Have comprehensive grievance procedures.*
4. *Provide extensive two-way communications.*
5. *Create a sense of community.*
6. *Build value-based homogeneity.*
7. *Emphasize barnaising, cross-utilization, and team work.*
8. *Get together.*
9. *Support employee development.*
10. *Commit to actualizing.*
11. *Enrich and empower.*
12. *The question of employee security.*
13. *Put it in writing.*
14. *Hire "Right-Kind" managers.*
15. *Walk the walk.*⁶⁷

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, maka dapat dipahami bahwa komitmen kerja guru dapat terjadi melalui proses yang saling kebergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Proses terjadinya komitmen kerja guru di madrasah dapat terjadi melalui kerjasama yang telah mereka bangun demi terciptanya suasana belajar dan kondisi tempat kerja yang aman dan nyaman dalam rangka tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru

Wursanto mengemukakan, bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.⁶⁸

⁶⁷Sopiah, *Komitmen ...*, hal. 159-161.

⁶⁸Wursanto, *Komitmen ...*, hal. 151.

Komitmen kerja guru pada organisasi madrasah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja guru pada organisasi madrasah juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Sopiah mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi madrasah, antara lain:

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.⁶⁹

Winardi juga mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada organisasi madrasah, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keperibadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi sekolah, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat guru dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi sekolah terhadap guru.⁷⁰

Berdasarkan kajian di atas, maka dapat dipahami bahwa komitmen kerja guru adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi madrasah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi madrasah dan kualitas pendidikan yang lebih baik, dengan indikator afektif, kontinuitas (kesinambungan) dan normatif.

⁶⁹Sopiah, *Komitmen ...*, hal. 163.

⁷⁰Winardi, *Guru yang Berkomitmen Mampu Menciptakan Daya Saing Siswa di Sekolah*, Cet. IV, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), hal. 73.

5. Komitmen Kerja Guru dalam Perspektif Islam

Komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik di madrasah merupakan sikap loyalitas seorang guru dalam bertahan untuk mengajarkan murid-muridnya di madrasah. Menurut Wirzaini Usman, kata “Komitmen bisa diartikan berjanji pada diri kita atau berjanji dengan/pada orang lain dan kemudian setiap individu yang telah berkomitmen berupaya untuk merealisasikannya”.⁷¹

Manusia sejak di alam rahim, ketika Allah Swt., meniupkan ruh, Allah Swt., telah bertanya sebagaimana tercantum dalam surat Al-A'raf ayat 172 berikut:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غٰفِلِينَ. (الاعراف: ١٧٢).

Artinya: “Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)". (Q.S. Al-A'raf ayat 172).⁷²

Berpijak pada ayat Al-Quran di atas, maka dapat dipahami bahwa sejak saat itu setiap manusia/guru telah memiliki komitmen dengan Allah Swt., sebagai hamba-Nya yang akan taat dan patuh dengan ajaran-Nya. Guru yang telah berkomitmen harus dapat memegang janjinya dalam rangka menunaikan kewajibannya sebagai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diembarkannya oleh kepala madrasah. Apabila guru mengingkari janjinya, maka ia telah melanggar komitmennya

⁷¹Wirzaini Usman, *Komitmen dalam Perspektif Islam*, Rabu, 05 Maret 2014, (Online) <https://www.bandaacehkota.go.id/berita/2293>, diakses 10 Juli 2020.

⁷²Kementerian Agama RI, *Al-Quran...*, hal. 250.

sebagai seorang guru, apalagi jika ia telah menjadi guru profesional bersertifikat sertifikasi.

Lebih lanjut ketika memimpin apel pagi pada jajaran Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh di halaman Balai Kota Banda Aceh, hari Rabu tanggal 05 Maret 2014, sebagai Plt Kabag Humas Wirzaini Usman menyatakan lagi, bahwa:

Seharusnya dalam alam kehidupan di dunia ini, kita tetap berkomitmen dengan pengakuan ikatan *rabbani*, yakni berpegang teguh pada aturan-aturan Allah, tetapi sebagian dari kita tidak berkomitmen dan melanggar komitmen tersebut. Mereka menodai kehidupan ini dengan kotoran-kotoran maksiat, dan jauh dari komitmen awal bahwa Allah adalah Tuhannya. Ketika seseorang ingkar dengan janji atau komitmen yang telah dia buat, itu dapat diartikan sebagai pengkhianat. Sebagai hamba Allah, dia mengingkari setiap janjinya dengan Allah itu bisa diartikan dengan munafik, musyrik atau sebutan lainnya.⁷³

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat dipahami bahwa komitmen yang terdapat pada diri guru merupakan janji guru yang harus ditepati dan dilaksanakan dengan baik, karena itu merupakan amanah dari Allah Swt. Komitmen dalam Islam merupakan sebuah janji yang tidak boleh diingkari oleh guru sebagai pendidik anak-anak di sekolah, karena apabila guru tidak berkomitmen yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, maka guru tersebut telah mengingkari janjinya sebagai guru yang merupakan amanah dan harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik dari segi aturan pemerintah maupun dari segi ajaran Islam.

D. Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan

⁷³Wirzaini Usman, *Komitmen...*, diakses 10 Juli 2020.

wewenang yang diberikan kepadanya.⁷⁴ Guru yang mempunyai disiplin kerja yang baik merupakan guru yang mampu meningkatkan komitmen kerja yang baik pula di sekolah/madrasah. Melalui disiplin kerja yang baik dimiliki guru tersebut dapat menciptakan komitmen kerja dengan penuh kedisiplinan pula. Akan tetapi, jika terdapat guru yang baik namun tidak memiliki disiplin dalam bekerja/mengajar, maka guru tersebut tidak dapat menerapkan komitmen secara efektif dalam mengerjakan tugas di madrasah. Hal ini sesuai dengan pendapat Rika Verawati, yakni “Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada murid, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku”.⁷⁵

Disiplin guru erat kaitannya dengan ketaatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru dapat dikatakan mempunyai disiplin, jika ia memiliki kesadaran akan jam kerja dan punya prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang baik biasanya masuk kelas tepat pada waktunya, mengakhiri jam pelajaran sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan banyak lain kegiatan-kegiatan atau perilaku-perilaku yang akan menunjukkan disiplin seorang guru.

Menurut Rika Verawati, bahwa tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja seorang guru dalam melangsungkan proses pembelajaran dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya:

⁷⁴Rika Verawati, *Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS SMAN Kabupaten Padangpariaman*, *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 3, No.2 (207-2018), ISSN: 2302-1590, E-ISSN: 2460-190X, (Sumatera Barat: Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Padang, 2015), hal. 291.

⁷⁵*Ibid.*, hal. 208.

Komitmen kerja guru dan motivasi kerja guru dalam bekerja. Pengaruh faktor-faktor terhadap disiplin kerja bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tingkat komitmen kerja, adanya pemberian imbalan yang adil, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Disiplin kerja yang baik sangat bergantung kepada dukungan dari komitmen kerja dan motivasi kerja agar semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik. Komitmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.⁷⁶

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat dipahami bahwa tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki guru sangat berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, motivasi kerja guru, adanya pemberian imbalan yang adil, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

Prestasi kerja atau kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Komitmen kerja guru merupakan sikap aktif dalam bekerja serta mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya (mengajar bagi guru). Hal ini sesuai dengan pendapat Sahertian, bahwa “Komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab”.⁷⁷ Kartono mengatakan, bahwa “Komitmen kerja sebagai janji tanggung jawab

⁷⁶*Ibid.*, hal. 209.

⁷⁷Sahertian, *Kemampuan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cet. IV, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), hal. 44.

dan keterikatan, di mana keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut pada saat itu dan cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap”.⁷⁸

Komitmen kerja guru yang baik dan efektif sangat dipengaruhi oleh sikap disiplin dan prestasi kerja guru yang positif. Kedisiplinan dan prestasi kerja guru yang sesuai dengan aturan dan tata tertib yang berlaku di madrasah sangat menentukan komitmen kerja guru setelah mereka melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa disiplin dan prestasi kerja guru yang positif sangat mempengaruhi guru dalam berkomitmen untuk mengerjakan tugasnya dengan baik di sekolah. Disiplin dan prestasi kerja guru merupakan dua unsur yang saling berkaitan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja guru di madrasah. Apabila kedua unsur ini tidak ada dalam diri guru, maka mustahil hasil komitmen kerja guru dapat diperoleh secara optimal.

E. Fokus Kajian dan Kerangka Konseptual

1. Fokus Kajian

Adapun yang menjadi fokus kajian dalam pembahasan ini adalah variabel penelitian, metodologi penelitian, dan hasil yang ingin dicapai. Variabel penelitiannya adalah pengaruh disiplin terhadap komitmen kerja guru, pengaruh prestasi terhadap komitmen kerja guru, serta pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Hasil yang ingin dicapai adalah dampak

⁷⁸Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. II, (Jakarta: Grafindo, 2018), hal. 76.

disiplin terhadap komitmen kerja guru, dampak prestasi terhadap komitmen kerja guru, serta dampak disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru.

2. Kerangka Konseptual Kajian

Komitmen kerja guru merupakan satu keadaan yang dirasakan oleh guru dalam rangka menumbuhkan perilaku positif yang kuat terhadap madrasah di mana tempat ia mengajar yang berkaitan dengan kesetiaan pada madrasah dan tujuan madrasah. Komitmen kerja guru dalam praktek mengajar merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen madrasah. Dalam hal praktek mengajar, guru menggunakan pendekatan multidimensional yang berupa komitmen terhadap pekerjaan yang dapat memberikan pemahaman menyeluruh, utuh dan terpadu mengenai keterikatan pekerjaan guru dalam proses belajar mengajar.

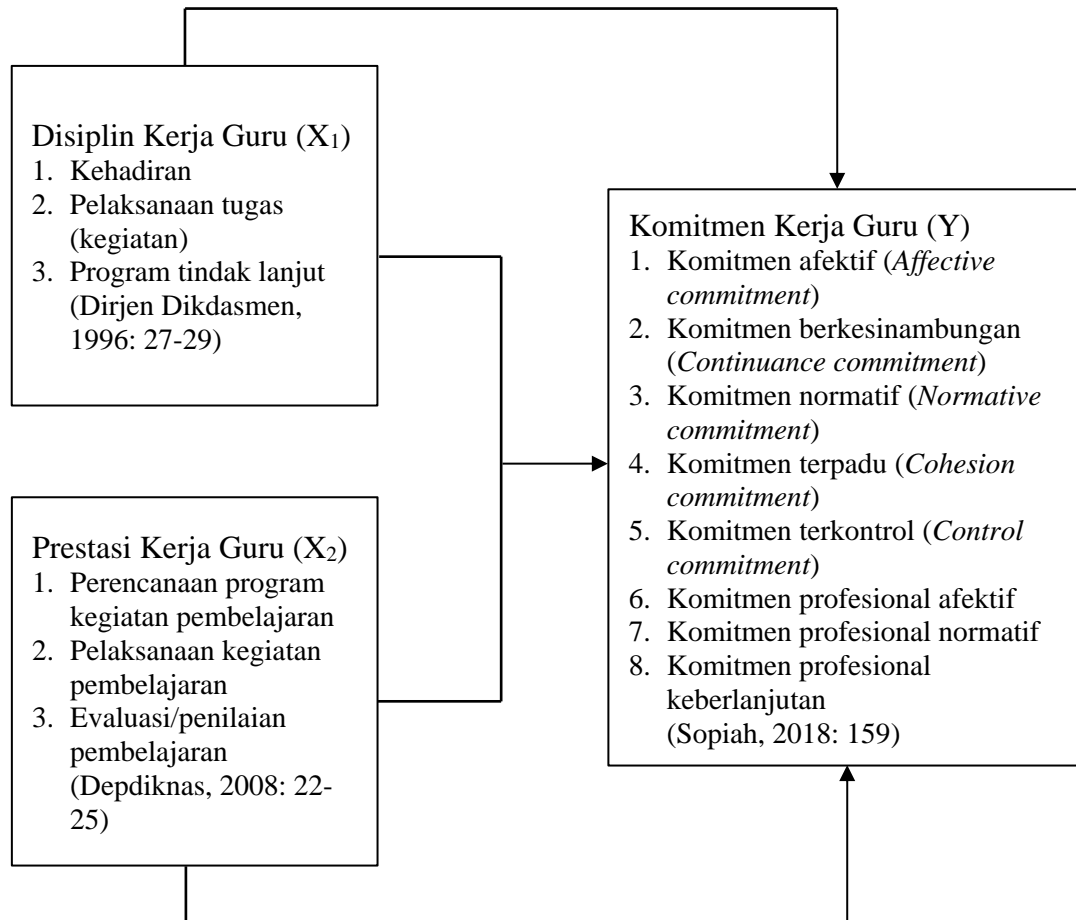
Disiplin kerja guru sangat mempengaruhi komitmen kerja guru di sekolah, karena disiplin kerja guru merupakan suatu sikap yang dimiliki guru terhadap kepatuhannya mengikuti tata tertib atau aturan yang harus dipatuhi dan dilaksanakan. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa disiplin kerja yang ada pada diri guru dapat membawa pengaruh yang signifikan terhadap komitmen/loyalitas guru dalam melangsungkan proses pembelajaran terhadap siswa di sekolah. Guru yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan mempunyai komitmen kerja yang tinggi juga dalam melangsungkan proses pembelajaran dan dalam meningkatkan kualitas sekolah di mana tempat ia mengajar.

Prestasi kerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan/tugasnya di sekolah yang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan demikian, maka prestasi kerja yang diperoleh guru secara baik sangat berpengaruh terhadap komitmen kerjanya di sekolah. Hal ini dikarenakan, apabila guru mempunyai prestasi yang baik, maka guru tersebut juga mempunyai komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah kepada dirinya.

Disiplin dan prestasi yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya yang berdasarkan aturan sekolah akan berdampak positif terhadap komitmen dalam bekerja, yakni melangsungkan proses pembelajaran terhadap siswa serta tugas-tugas lain yang harus dikerjakan sebagai seorang guru, seperti tugas dalam menyusun administrasi sekolah. Dengan demikian, maka jelaslah bahwa disiplin dan prestasi kerja yang ada pada diri guru mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap komitmen guru dalam bekerja di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka berikut ini dapat digambarkan kerangka teori penelitian tentang disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru, yakni:



Gambar 2.1. Kerangka Teori antara Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitiannya adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Alasan peneliti memilih madrasah tersebut sebagai tempat penelitian, karena mengingat waktu dan terbatasnya biaya yang dimiliki serta kepala madrasah memberikan izin untuk dilaksanakan penelitian. Di samping itu, karena di madrasah tersebut diduga terdapat kasus bahwa kedisiplinan dan prestasi kerja guru kurang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

2. Waktu Penelitian

Sementara dalam melakukan suatu penelitian pasti memerlukan batas waktunya. Begitu juga halnya dengan penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yakni mulai bulan Juni sampai dengan Juli 2020.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Gulo, populasi terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian, yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui. Obyek tersebut disebut satuan analisis.⁷⁹ Dalam setiap penelitian, populasi yang dipilih erat hubungannya dengan masalah yang ingin dipelajari.⁸⁰ Berdasarkan pengertian tersebut

⁷⁹W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 76.

⁸⁰Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survey*, Cet. VI, (Jakarta: LP3ES, 2015), hal. 152.

di atas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdapat pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur Tahun Pelajaran 2019/2020 semester II (genap) yang berjumlah 43 orang, dengan perincian, guru laki-laki sebanyak 8 orang dan guru perempuan berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.⁸¹ Sampel yang baik adalah sampel yang representatif, yang artinya sampel tersebut mewakili populasi.⁸² Dalam pengambilan sampel, penulis berpedoman kepada pendapat Suharsimi Arikunto, yaitu untuk sekedar ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, maka mereka dapat menentukan kurang lebih 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, maka sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Akan tetapi, apabila peneliti menggunakan teknik wawancara atau pengamatan jumlah tersebut bisa dikurangi menurut teknik pengambilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti.⁸³ Berdasarkan pernyataan tersebut, karena populasi kurang dari seratus orang yaitu 43 orang guru, maka diambil semuanya sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi.

⁸¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 81.

⁸²Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian, Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hal. 56.

⁸³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 95.

C. Metode dan Variabel Penelitian

1. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).⁸⁴ Penelitian kuantitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah berjenis korelasi. Metode korelasi ini berkaitan dengan pengumpulan data untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel atau lebih dan seberapa tingkat kuat pengaruh (tingkat hubungan dinyatakan sebagai suatu koefisien korelasi).⁸⁵

2. Variabel Penelitian

Adapun yang dimaksud dengan variabel adalah “Apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”.⁸⁶ Dengan kata lain, variabel adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.⁸⁷ Dengan demikian, maka yang menjadi variabel penelitian dalam pembahasan ini terbagi kepada dua macam, yaitu:

⁸⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2004), hal. 59.

⁸⁵Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Cet. III, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hal. 175.

⁸⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. IV, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hal. 97.

⁸⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 138.

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel stimulus/prediktor/eksogen/bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.⁸⁸ Variabel independen (Variabel X) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru dan prestasi kerja guru.

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel output/kriteria/konsekuensi/endogen/terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen/bebas.⁸⁹ Dalam penelitian ini, komitmen kerja guru merupakan variabel terikat (Variabel Y).

D. Desain Penelitian

Desain penelitian ini berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono menyatakan, bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”.⁹⁰ Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (X), di antaranya disiplin kerja guru (X_1), prestasi kerja guru (X_2) dan variabel terikat (Y), yaitu komitmen kerja guru. Keterkaitan antara ketiganya digambarkan pada tabel berikut:

⁸⁸*Ibid.*, hal. 56.

⁸⁹*Ibid.*

⁹⁰*Ibid.*, hal. 23.

Tabel 3.1. Desain Penelitian

Y X	Y	Keterangan
X ₁	XY	
X ₂		

Keterangan:

X₁ : Disiplin Kerja Guru

X₂ : Prestasi Kerja Guru

Y : Komitmen Kerja Guru

XY : Pengaruh antara Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru

E. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga tujuan dan arahnya tidak menyimpang. Definisi konseptual dalam penelitian ini berdasarkan variabel-variabel yang sudah ada, yaitu:

1. Disiplin Kerja Guru

Disiplin kerja guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya.

2. Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

3. Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Komitmen kerja guru dalam suatu organisasi sekolah adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

F. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Sofyan Efandi, bahwa yang dimaksud dengan definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur.⁹¹

Adapun indikator pengukuran variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Disiplin Kerja Guru

Indikator yang diukur:

a. Kehadiran:

- 1) Hadir dan pulang tepat waktu.
- 2) Menandatangani daftar hadir.
- 3) Masuk dan meninggalkan kelas tepat waktu.
- 4) Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah.
- 5) Mencatat kehadiran murid setiap hari.

b. Pelaksanaan tugas (kegiatan):

- 1) Mengatur murid masuk kelas.
- 2) Melaksanakan semua tugasnya.
- 3) Membuat persiapan mengajar.
- 4) Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya.

⁹¹Masri Singarimbun dan Sofyan Efandi, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. II, (Jakarta: LP3ES, 2010, hal. 23.

- 5) Memeriksa setiap tugas dan mengembalikan kepada murid.
- 6) Menyelesaikan administrasi kelas.
- 7) Tidak mengajar di sekolah lain.
- 8) Melaksanakan ulangan harian dan ulangan umum.
- 9) Tidak merokok saat mengajar.
- 10) Mengisi buku batas pelajaran/jurnal.
- 11) Mengisi buku agenda guru.
- 12) Berpakaian olahraga saat praktek olahraga.
- 13) Mempersiapkan dan memeriksa alat praktek olahraga.
- 14) Mengawasi murid selama jam istirahat.
- 15) Mengikuti senam bersama murid.
- 16) Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 17) Melaksanakan 5 K.

c. Program tindak lanjut:

- 1) Memeriksa kebersihan murid secara berkala.
- 2) Memberikan remedial dan pengayaan kepada murid.
- 3) Mengatur pemindahan tempat duduk murid.

2. Prestasi Kerja Guru

Indikator yang diukur:

a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran:

- 1) Silabus.
- 2) Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran:

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penggunaan media dan sumber belajar
- 3) Penggunaan metode pembelajaran

c. Evaluasi/penilaian pembelajaran:

- 1) Menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi.
- 2) Penyusunan alat-alat evaluasi.
- 3) Pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.
- 4) Kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran.

3. Komitmen Kerja Guru

Indikator yang diukur:

a. Komitmen sikap (*Affective commitment*):

- 1) Adanya ikatan emosional kekeluargaan
- 2) Adanya ikatan emosional pertemanan
- 3) Adanya ikatan emosional persaudaraan

b. Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*):

- 1) Mengharapkan gaji
- 2) Keuntungan-keuntungan lain
- 3) Tidak ada pekerjaan lain
- 4) Dedikasi guru dalam kehidupan madrasah
- 5) Membina orang bagi kelangsungan madrasah

c. Komitmen normatif (*Normative commitment*):

- 1) Kesadaran terhadap madrasah
- 2) Kesadaran terhadap anak didik

- d. Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*):
 - 1) Hubungan sosial sesama guru
 - 2) Aturan bermanfaat
- e. Komitmen terkontrol (*Control commitment*):
 - 1) Perilaku yang baik
 - 2) Norma sekolah sesuai dengan perilaku guru
- f. Komitmen profesional afektif:
 - 1) Keterlibatan guru dengan madrasah
 - 2) Keyakinan dan pengakuan atas tujuan madrasah
 - 3) Kesiediaan berupaya untuk mencapai tujuan madrasah
 - 4) Kesiediaan untuk mempertahankan keanggotaan madrasah
 - 5) Perasaan senang dalam mengajar
 - 6) Guru tetap bertahan pada profesinya dalam mengajar
- g. Komitmen profesional normatif:
 - 1) Guru tidak akan meninggalkan profesi mengajar
 - 2) Merasa berhutang budi pada profesi mengajar
 - 3) Memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam mengajar
- h. Komitmen profesional keberlanjutan:
 - 1) Mengharapkan tunjangan pensiun
 - 2) Tanggung jawab terhadap keberhasilan murid

G. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi dan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah “Pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti”.⁹² Observasi ini dilakukan dengan mengamati instrumen-instrumen tentang disiplin, prestasi dan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur serta data yang dapat menunjang kelengkapan penelitian ini.

2. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto, “Dokumentasi adalah metode mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, legger, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”.⁹³ Berkaitan dengan penelitian ini, maka dokumen yang digunakan adalah data-data tentang selang pandang Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, di antaranya gambaran umum, keadaan guru, tenaga administrasi, jumlah murid, sarana dan prasarana, serta lingkungannya.

3. Angket

Metode kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁹⁴ Angket ini diberikan kepada responden (guru) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, guna memperoleh data tentang disiplin, prestasi dan komitmen kerja guru, sehingga dapat diketahui seberapa besar pengaruh disiplin dan prestasi kerja terhadap komitmen kerja guru.

⁹²Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. III, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 54.

⁹³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal. 236.

⁹⁴Sugiyono, *Metode...*, hal. 199.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket diberikan kepada semua guru sebagai responden yang menyangkut dengan disiplin, prestasi, dan komitmen kerja guru. Sasaran pertanyaan atau pernyataan dalam angket adalah keadaan tentang disiplin dan prestasi kerja terhadap komitmen kerja guru melalui penerapan disiplin dan prestasi kerja guru. Jumlah pernyataan atau pertanyaan masing-masing variabel meliputi 25 butir (item) sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Pernyataan		Jumlah
			+	-	
Disiplin Kerja Guru (X ₁)	a. Kehadiran	1. Hadir dan pulang tepat waktu	1		1
		2. Menandatangani daftar hadir	2		1
		3. Masuk dan meninggalkan kelas tepat waktu	3		1
		4. Tidak meninggalkan sekolah tanpa seizin kepala sekolah		4	1
		5. Mencatat kehadiran murid setiap hari	5		1
	b. Pelaksanaan tugas (kegiatan)	1. Mengatur murid masuk kelas	6		1
		2. Melaksanakan semua tugasnya	7		1
		3. Membuat persiapan mengajar	8		1
		4. Mengikuti upacara, peringatan hari besar agama/nasional dan acara lainnya	9		1
		5. Memeriksa setiap tugas dan mengembalikan kepada murid	10		1
		6. Menyelesaikan administrasi kelas	11		1
		7. Tidak mengajar di sekolah lain		12	1
		8. Melaksanakan ulangan	13		1

		harian dan ulangan umum			
		9. Tidak merokok saat mengajar		14	1
		10. Mengisi buku batas pelajaran/jurnal	15		1
		11. Mengisi buku agenda guru	16		1
		12. Berpakaian olahraga saat praktek olahraga	17		1
		13. Mempersiapkan dan memeriksa alat praktek olahraga	18		1
		14. Mengawasi murid selama jam istirahat	19		1
		15. Mengikuti senam bersama murid	20		1
		16. Berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku	21		1
		17. Melaksanakan 5 K	22		1
	c. Program tindak lanjut	1. Memeriksa kebersihan murid secara berkala	23		1
		2. Memberikan remedial dan pengayaan kepada murid	24		1
		3. Mengatur pemindahan tempat duduk murid	25		1
Prestasi Kerja Guru (X ₂)	a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1. Silabus	1		1
		a. Identitas Silabus	2		1
		b. Kompetensi Inti (KI)	3		1
		c. Kompetensi Dasar (KD)	4		1
		2. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP)	5		1
		a. Identitas RPP	6		1
		b. Kompetensi Inti (KI)	7		1
		c. Kompetensi Dasar (KD)	8		1
		d. Materi pembelajaran	9		1
		e. Kegiatan pembelajaran	10		1
		f. Indikator	11		1
		g. Alokasi waktu	12		1
		h. Sumber pembelajaran	13		1
		b. Pelaksanaan	1. Pengelolaan kelas		

	kegiatan pembelajaran	a. Menciptakan suasana kondusif	14		1	
		b. Kerja sama	15		1	
		c. Jadwal piket	16		1	
		2. Penggunaan media dan sumber belajar				
		a. Media foto	17		1	
		b. Media film	18		1	
		c. pembelajaran berbasis komputer	19		1	
		3. Penggunaan metode pembelajaran				
		a. Multimetode	20		1	
		b. Ceramah dan demonstrasi	21		1	
	c. Evaluasi/penilaian pembelajaran	1. Menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi	22		1	
		2. Penyusunan alat-alat evaluasi	23		1	
		3. Pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi	24		1	
		4. Kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran	25		1	
Komitmen Kerja Guru (Y)	a. Komitmen afektif (<i>Affective commitment</i>)	1. Adanya ikatan emosional persaudaraan	1		1	
		2. Adanya ikatan emosional persahabatan	2		1	
		3. Adanya ikatan emosional kekeluargaan	3		1	
	b. Komitmen berkesinambungan (<i>Continuance commitment</i>)	1. Mengharapkan gaji			4	1
		2. Keuntungan-keuntungan lain			5	1
		3. Tidak ada pekerjaan lain			6	1
		4. Dedikasi guru dalam kehidupan madrasah	7			1
		5. Membina orang bagi kelangsungan madrasah	8			1
	c. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>)	1. Kesadaran terhadap madrasah	9			1
		2. Kesadaran terhadap anak didik	10			1
	d. Komitmen terpadu (<i>Cohesion commitment</i>)	1. Hubungan sosial sesama guru	11			1
		2. Aturan bermanfaat	12			1

	e. Komitmen terkontrol (<i>Control commitment</i>)	1. Perilaku yang baik	13		1
		2. Norma sekolah sesuai dengan perilaku guru	14		1
	f. Komitmen profesional afektif	1. Keterlibatan guru dengan madrasah	15		1
		2. Keyakinan dan pengakuan atas tujuan madrasah	16		1
		3. Kesiediaan berupaya untuk mencapai tujuan madrasah	17		1
		4. Kesiediaan untuk mempertahankan keanggotaan madrasah	18		1
		5. Perasaan senang dalam mengajar	19		1
		6. Guru tetap bertahan pada profesinya dalam mengajar	20		1
	g. Komitmen profesional normatif	1. Guru tidak akan meninggalkan profesi mengajar	21		1
		2. Merasa berhutang budi pada profesi mengajar	22		1
		3. Memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam mengajar	23		1
	h. Komitmen profesional keberlanjutan	1. Mengharapkan tunjangan pensiun	24		1
		2. Tanggung jawab terhadap keberhasilan murid	25		1

Dalam pemberian skor, peneliti menggunakan alat penilaian berupa skala bertingkat (*skala likert*) yang dipilih dengan tanda silang (x). Untuk menentukan skoring, semua pertanyaan atau pernyataan setiap itemnya dengan bobot nilai untuk setiap jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Item Alternatif Jawaban Responden

No	Alternatif Jawaban						Keterangan
	Positif (+)			Negatif (-)			
	Jawaban	Kode	Skor	Jawaban	Kode	Skor	
1	Sangat Setuju	SS	4	Sangat Setuju	SS	1	
2	Setuju	SJ	3	Setuju	SJ	2	

3	Kurang Setuju	KS	2	Kurang Setuju	KS	3	
4	Tidak Setuju	TS	1	Tidak Setuju	TS	4	

Indikator disiplin, prestasi dan komitmen kerja guru diukur dengan menggunakan *skala likert* empat tingkatan dengan menghilangkan jawaban tengah (netral), dengan alasan:

1. Memiliki penafsiran ganda.
2. Jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju.
3. Responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral.⁹⁵

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Validitas Data

Validitas didefinisikan sejauhmana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat.⁹⁶ Uji validitas menunjukkan ketepatan dan kecepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas di sini melakukan dengan cara mengorelasikan skor pada item dengan skor soal itemnya. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid dengan membandingkan antar r_{hitung} pada tabel item-total statistik pada bagian *corrected item total correlation* dengan r_{tabel} .

⁹⁵Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Cet. IV, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), hal. 97.

⁹⁶Siliyanto, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran dan Pendidikan*, Cet. II, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), hal. 40.

b. Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini menggunakan metode *alpha cronbach*. Asumsinya yaitu jika nilai *alpha cronbach* $> 0,60$ maka reliabel.⁹⁷

2. Uji Asumsi Dasar

a. Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Cara mendeteksinya dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Adapun kriteria kenormalan adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.

b. Homogenitas Data

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa ada dua atau lebih kelompok data sampel dari populasi yang memiliki variabel yang sama. Metode yang digunakan adalah dengan menguji *levenue*, yaitu tes uji *the homogeneity of variance*. Untuk menentukan homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut:

1. H_a : Sampel berasal dari populasi yang homogen.
 H_o : Sampel tidak berasal dari populasi yang homogen.
2. α : 5% (0,05).
3. Keputusan Uji:
 - Jika $sig < \alpha$, maka H_a ditolak.
 - Jika $sig > \alpha$, maka H_a diterima.⁹⁸

⁹⁷Romi Priyastama, *Buku Sakti Kuasai SPSS*, (Yogyakarta: Start Up, 2017), hal. 170.

⁹⁸Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 118.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas adalah kejadian adanya kolerasi antar variabel bebas. Cara mendeteksinya menggunakan tolerance yang tidak lebih dari 10 dan *variance inflation factor* (VIF) tidak kurang dari 0,1, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas.⁹⁹

4. Pengujian Hipotesis

Uji analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Hal ini dikarenakan penelitian ini bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dinaikturunkan nilainya.

a. Regresi Linier Berganda

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen kerja guru.

X₁ = Disiplin kerja guru.

X₂ = Prestasi kerja guru.

X_k = Variabel independen/stimulus/prediktor/eksogen/bebas ke k.

β₀ = Koefisien intercept regresi.

β₁ ... β_k = Koefisien slope regresi.

⁹⁹Gujarati, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Cet. II, (Jakarta Pusat: Salemba Empat, 2011), hal. 166.

e = Error persamaan regresi.¹⁰⁰

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji t tujuannya untuk melihat sejauhmana/berapa banyak pengaruh secara parsial dari variabel bebas/independen terhadap variabel terikat/dependen. Dalam hal ini, maka uji parsial (uji t) adalah uji untuk mengetahui apakah variabel disiplin dan prestasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru. Adapun kriteria pengujiannya, yaitu:

1. H_a : Disiplin dan prestasi kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru.
2. H_o : Disiplin dan prestasi kerja guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja guru.
3. Taraf signifikan (α) = 5% (0,05).
4. Keputusan Uji:
 - Jika nilai p-value (sig) < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima.
 - Jika nilai p-value (sig) > 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) adalah uji untuk mengetahui apakah variabel disiplin dan prestasi kerja guru secara serentak berpengaruh terhadap variabel komitmen kerja guru. Adapun kriteria pengujiannya, yaitu:

1. H_a : Disiplin dan prestasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja guru.
2. H_o : Disiplin dan prestasi kerja guru tidak berpengaruh secara simultan terhadap komitmen kerja guru.

¹⁰⁰Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi*, Cet. II, (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), hal. 18.

3. Taraf signifikan (α) = 5% (0,05).
4. Keputusan Uji:
 - Jika nilai p-value (sig) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Jika nilai p-value (sig) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas) terhadap variasi-variabel yang lain (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 sampai 1 ($0 < KD < 1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 1, berarti variasi (naik/turunnya) variabel dependen adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen.
3. Jika nilai koefisien determinasi (KD) berada di antara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$) maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (naik/turunnya) variabel dependen adalah sesuai dengan nilai KD itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.¹⁰¹

J. Langkah-langkah Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

¹⁰¹Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 49.

1. Pada kegiatan awal peneliti datang ke Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur untuk meminta izin kepada kepala madrasah guna melakukan suatu penelitian dan menunjukkan surat izin penelitian dari Direktur Program Magister (S-2) Institut Agama Islam Negeri Langsa.
2. Pada kegiatan selanjutnya, peneliti mengadakan observasi pendahuluan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur untuk menetapkan populasi dan sampel.
3. Peneliti melakukan klasifikasi sampel yang dilibatkan pada penelitian ini, yaitu dewan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur tahun pelajaran 2019/2020.
4. Peneliti mengambil data dewan guru dan data madrasah serta data kepala madrasah untuk dijadikan sumber penelitian yang kemudian ditabulasikan dalam bentuk tabel.
5. Melakukan uji coba angket terhadap responden guna pengisian agar dapat terhindar dari kesalahan sewaktu melakukan pengisian yang sesungguhnya.
6. Tahap berikutnya adalah penyebaran angket tentang disiplin, prestasi dan komitmen kerja guru guna dijawab oleh semua responden melalui alternatif jawaban yang telah disediakan.
7. Setelah angket selesai diisi oleh responden, kemudian dikumpulkan untuk diolah melalui pemberian skor dan setelah itu ditabulasikan dalam bentuk tabel.
8. Setelah ketiga data terkumpul, maka peneliti mencari persentase terbesar dari ketiga data tersebut untuk melihat pengaruh yang terjadi antara ketiga variabel yang diteliti.

9. Untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara ketiga variabel di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, digunakan rumus korelasi *product moment* melalui bantuan program SPSS versi 23 yang dirancang dalam penelitian ini.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur merupakan sebuah madrasah yang setingkat dengan Sekolah Dasar (SD) yang terletak di Gampong Lhok Dalam, dan salah satu madrasah (MI) yang terdapat dalam Wilayah Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur Provinsi Aceh. Luas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur adalah 1.188 m². Luas tanah seluruhnya adalah 7.725 m² dan sisa tanah yang telah dipakai untuk bangunan madrasah tersebut yaitu 6.537 m², dengan konstruksi bangunannya permanen.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dibangun pada tahun 1959 dengan statusnya MI Swasta Peureulak. Kemudian madrasah ini dinegerikan pada tanggal 22 Maret 1999, pada saat Prof. Dr. Ing. B.J. Habibi menjabat sebagai Presiden RI yang ketiga, sehingga namanya berubah menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Peureulak, dan pada tahun 2017 berubah lagi namanya menjadi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, dengan Nomor 77 Tanggal 22 Maret 1999. Nomor statistik madrasah (NSM) adalah 111111030004, nomor NPSM 60703031, nomor telepon (0646) 31031, status akreditasi A (disamakan) pada tahun 2014, status dalam KKM sebagai anggota yang induknya adalah MIN 19 Aceh Timur, serta waktu belajarnya adalah pagi dan sore hari. Lokasi madrasah berdasarkan geografis terletak di dataran rendah, pekerjaan masyarakatnya rata-rata petani dan wilayahnya adalah pedesaan, kode pos 24453.¹⁰²

Menurut keterangan Bapak Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur kepada penulis, bahwa:

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur didirikan dengan latar belakang karena bantuan dari masyarakat, di samping banyaknya anak-anak dalam

¹⁰²Sumber Data: Laporan Bulanan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Bulan Juni 2020.

Kecamatan Peureulak dan sekitarnya yang berminat untuk belajar di tingkat MI. Oleh karena itu, masyarakat mengambil kebijakan untuk membangun sebuah madrasah yang diberi nama MI Swasta Peureulak. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, mulai tahun 1959 sudah menerima murid dengan jumlah ± 20 orang, di antaranya; 8 orang murid laki-laki dan 12 orang murid perempuan serta jumlah ruang belajar sebanyak 6 lokal. Berhubung sarana dan prasarana belum mencukupi, maka murid tersebut belajar secara kreatif, hingga sampai sekarang madrasah tersebut sudah memiliki 16 ruang belajar serta mengalami kemajuan yang sangat pesat.¹⁰³

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur mempunyai tujuan untuk menciptakan anak didik yang mempunyai dan menguasai IMTAK dan IPTEK. Sementara misinya adalah terdidik, beriman dan bertakwa. Sedangkan visinya adalah:

1. Menghasilkan murid yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, arif dan bijaksana.
2. Menghasilkan murid yang berakhlak mulia, berbudi pekerti yang luhur, dan senantiasa bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Menghasilkan murid yang memahami dan dapat menerapkan nilai-nilai budaya daerah yang islami dalam kehidupan sehari-hari.
4. Mewujudkan madrasah yang aman dan tertib.¹⁰⁴

Semenjak berdiri Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur sampai sekarang sudah silih berganti yang menjabat kepala madrasahnyanya, di antaranya:

1. Ismail Yacob (1959-1990).
2. Hj. Nursyamsiah (1990-2000).
3. Drs. Hasbi, M.Pd (2000-2007)
4. Drs. H. Ismail (2007-2014).

¹⁰³Hasil Wawancara dengan Nurli, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tanggal 25 Juni 2020.

¹⁰⁴Sumber Data: Laporan Bulanan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Bulan Juni 2020.

5. H. Syarifuddin, S.Pd.I (2014-2015).
6. Hj. Maryani, S.Pd.I (2015-2018).
7. Nurli, S.Ag., M.Pd (2018-sekarang).¹⁰⁵

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur ini terletak di pinggir jalan raya Banda Aceh – Medan, tepatnya pada 400 km, atau 100 meter di sebelah Timur Ibu Kota Kecamatan (Peureulak), dan 18 km dari Ibu Kota Kabupaten Aceh Timur (Idi), dengan batas-batas bangunannya sebagai berikut:

1. Sebelah timur berbatasan dengan jalan desa.
2. Sebelah barat berbatasan dengan jalan raya Banda Aceh – Medan.
3. Sebelah utara berbatasan dengan jalan desa.
4. Sebelah selatan berbatasan dengan perumahan penduduk.¹⁰⁶

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan dan pengajaran, bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa lahir dan bathin, maka sudah barang tentu memiliki komponen-komponen pendidikan dan pengajaran yang terlibat secara langsung untuk mencapai tujuannya, di antaranya guru, murid, administrasi pendidikan, sarana dan prasarana, serta lingkungan.

2. Keadaan Guru

Guru-guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur berjumlah 43 orang guru dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Untuk mengetahui lebih lanjut dan jelas tentang keadaan guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

¹⁰⁵Sumber Data: Arsip dan Dokumen Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tahun 1959-2020.

¹⁰⁶Sumber Data: Hasil Penelitian Tahun 2020.

Tabel 4.1. Keadaan Dewan Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

No	Nama Guru	Pendidikan		Mata Pelajaran yang Diajarkan	Ket
		Jenjang	Jurusan		
1	Nurli, S.Ag., M.Pd	S-2	Tekno. Pend	Kamad	GT
2	Yusmaini, S.Pd.I	S-1	PGMI	Guru Kelas	GT
3	Hj. Rohani, S.Pd.I	S-1	PGMI	Guru Kelas	GT
4	Husainah, S.Pd	S-1	Ekonomi	Guru Kelas	GT
5	Nuraswat, S.Pd.I	S-1	PAI	Fiqih	GT
6	Usman, S.Pd.I	S-1	PAI	Akidah/Akhlak	GT
7	Nurhafifah, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GT
8	Zalinar, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GT
9	Popi Irawati, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GT
10	Yusnidar, S.Pd.I	S-1	PAI	Bahasa Arab	GT
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	S-1	PGMI	Guru Kelas	GT
12	Fatimah, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GT
13	Rosnita, S.Pd	S-1	IPS/Sejarah	Guru Kelas	GT
14	Nurlina, S.Pd.I	S-1	PAI	Al-Quran/Hadits	GT
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GT
16	Nuraini, S.Pd.I	S-1	PAI	Al-Quran/Hadits	GT
17	Faisal Rizal, S.Pd	S-1	Penjaskes	Penjaskes	GT
18	Ibnu Hajar, S.Pd	S-1	Penjaskes	Penjaskes	GT
19	Rini Susanti, S.Pd	S-1	Biologi	Guru Kelas	GT
20	Nazaruddin, S.Pd.I	S-1	PAI	SKI	GT
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	S-1	Biologi	Guru Kelas	GT
22	Dewi Rahmah, S.Pd	S-1	PAI	SKI	GT
23	Maimunah	PGA	Agama	Guru Kelas	GT
24	Nura'aini, A.Ma	D-II	PAI	Guru Kelas	GT
25	Khairun, A.Ma	D-II	PAI	Guru Kelas	GT
26	Zulekha Zahara, A.Ma	D-II	PGMI	Guru Kelas	GT
27	Wahdini, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GTT
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GTT
29	Nurazizah, S.Pd	S-1	B.Ingggris	B.Ingggris	GTT
30	Muslem, S.Pd.I	S-1	PAI	Mulok	GTT
31	Samsidar, S.Pd.I	S-1	PAI	Bahasa Arab	GTT
32	Asniati, S.Pd.I	S-1	PAI	Mulok	GTT
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	S-1	PGSD	Guru Kelas	GTT
34	Aisyah, S.Pd	S-1	Matematika	Guru Kelas	GTT
35	Marhamah, S.Pd	S-1	Matematika	Guru Kelas	GTT
36	Jamilah, S.Pd	S-1	B.Ingggris	Guru Kelas	GTT
37	Erza, S.Pd	S-1	Ekonomi	Mulok	GTT
38	Rosda, S.Pd.I	S-1	Matematika	Guru Kelas	GTT
39	Khairudi Andika, S.Pd	S-1	PAI	Penjaskes	GTT
40	Ainul Mardhiah, S.Pd.I	S-1	Bahasa Arab	Guru Kelas	GTT

41	Rika Dewi, S.Pd	S-1	B.Inggris	Guru Kelas	GTT
42	Khairiah, S.Pd.I	S-1	PAI	Guru Kelas	GTT
43	Nalendra, S.Pd	S-1	Matematika	Guru Kelas	GTT

Sumber Data : Buku Laporan Bulanan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Bulan Juni 2020.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka dalam hal ini dapat diketahui bahwa guru yang mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur yang sesuai dengan jurusannya sebanyak 14 orang guru atau 32,56% dan yang tidak sesuai dengan jurusannya sebanyak 29 orang guru atau 67,44%.

3. Keadaan Murid

Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur saat peneliti melakukan penelitian (Tahun Pelajaran 2019/2020) memiliki 835 orang murid yang tersebar dalam 27 kelas paralel. Pada umumnya murid-murid tersebut berasal dari dalam Wilayah Kecamatan Peureulak dan sekitarnya. Untuk lebih jelasnya tentang jumlah kelas dan jumlah murid menurut jenis kelamin pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Keadaan Murid Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

No	Kleas	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	I/A	18	18	36
2	I/B	18	17	35
3	I/C	18	16	34
4	I/D	23	12	35
5	II/A	14	14	28
6	II/B	20	14	34
7	II/C	16	15	31
8	II/D	17	15	32
9	III/A	13	17	30
10	III/B	15	15	30
11	III/C	16	14	30
12	III/D	19	11	30
13	IV/A	12	16	28
14	IV/B	16	13	29
15	IV/C	12	15	27

16	IV/D	13	16	29
17	IV/E	9	15	24
18	IV/F	11	13	24
19	V/A	20	14	34
20	V/B	16	18	34
21	V/C	16	18	34
22	V/D	15	20	35
23	V/E	12	23	35
24	VI/A	14	16	30
25	VI/B	20	12	32
26	VI/C	18	12	30
27	VI/D	13	12	25
	Jumlah	424	411	835

Sumber Data : Papan Statistik Kantor Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tahun Pelajaran 2019/2020.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah murid seluruhnya di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur adalah 835 orang murid, dengan perincian 424 murid laki-laki dan 411 murid perempuan yang tersebar dalam 27 rombongan belajar.

4. Keadaan Administrasi Pendidikan

Tenaga administrasi pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan yang telah diagendakan oleh kepala madrasah, hal ini dapat dipahami dari penjelasannya berikut:

Tenaga administrasi yang ada di madrasah ini saya memberi tugas yang sesuai dengan kemampuan di bidangnya. Contoh sederhana adalah dalam proses belajar mengajar, bagian tata usaha membunyikan bel, menyediakan alat tulis di kelas, menyediakan lembar presensi murid. Sedangkan untuk tugas-tugas yang lebih besar, peran bagian tata usaha juga akan bertambah. Seperti mengisi buku induk, membuat berbagai laporan ke dinas setempat maupun yang lebih tinggi, menyelesaikan ketatalaksanaan administrasi mutasi murid, penerimaan murid baru, UAN, mengisi berbagai kolom data dari dinas setempat atau dari pusat berkaitan dengan berbagai hal, sampai menyimpan dan mengarsipkan surat-surat berharga.¹⁰⁷

¹⁰⁷Hasil Wawancara dengan Nurli, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tanggal 25 Juni 2020.

Untuk lebih jelasnya tentang keberadaan tenaga administrasi pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Keadaan Tenaga Administrasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

No	Nama Tenaga Administrasi	Pendidikan		Jabatan	Ket
		Jenjang	Jurusan		
1	Ainul Mardhiah, S.Kom.I	S-1	Dakwah	Staf TU	PT
2	Mursyidah, SE.I	S-1	Ekonomi	Staf TU	PT
3	Saifuddin	SPP	-	Staf TU	PT
4	Yusmiati, S.Sos.I	S-1	Dakwah	Staf TU	PTT
5	Sulaiman, A.Md	D-III	Perbankan	Operator	PTT
6	Nur Farita, S.Pd	S-1	Biologi	Perpustakaan	PTT
7	Rita Riana, S.Pd	S-1	Biologi	Perpustakaan	PTT
8	Safaruddin	MTs	-	Pesuruh	PTT

Sumber Data : Papan Statistik Kantor Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur memiliki tenaga administrasi yang lengkap serta latar pendidikan yang memadai sebagai pengelola administrasi madrasah, sehingga dalam proses pengelolaan administrasi dapat dilakukan dengan baik dan benar.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

No	Jenis Sarana / Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Belajar	15	Baik
2	Ruang Kepala Madrasah	1	“
3	Ruang Dewan Guru	1	“
4	Ruang Perpustakaan	2	“
5	Ruang Tata Usaha	1	“
6	Meja Murid	298	“
7	Kursi Murid	575	“
8	Lemari Kelas	9	“
9	Papan Tulis	15	“
10	Bak Sampah	5	“

11	Meja/Kursi Guru	33	“
12	Meja/Kursi Kepala	1	“
13	Meja/Kursi Tamu	2	“
14	Filling Kabinet	1	“
15	Lemari Kayu	3	“
16	Lemari Kaca	4	“
17	Rak Buku	6	“
18	Mesin Ketik	2	“
19	Komputer	2	“
20	Mesin Hitung	3	“
21	Kipas Angin	2	“
22	Televisi	1	“
23	Over Head Proyektor (OHP)	1	“
24	Parit/Got	1	“
25	Kamar Mandi	2	“
26	WC Murid	6	“
27	WC Guru	2	“
28	Laptop	4	“
29	Listrik	1	“
30	Telepon	1	“
31	Air	1	“
32	Lapangan Volly	1	“
33	Lapangan Badminkthon	1	“
34	Lapangan Basket Ball	1	“
35	Lapangan Futsal	1	“
36	Tenis Meja	1	“
37	Mushalla	1	“
38	Bak Air	1	“

Sumber Data : Buku Laporan Bulanan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Bulan Juni 2020.

Menurut hemat peneliti bahwa sarana dan prasarana yang terdapat pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur masih sangat minim sekali, dengan kata lain bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur adalah kurang efektif dalam melakukan proses belajar mengajar secara optimal.

6. Keadaan Lingkungan

Lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dari segi kebersihan serta keindahan semuanya dimiliki oleh madrasah ini. Akan tetapi, dari segi kenyamanan madrasah tersebut dapat terganggu proses belajar mengajar karena

madrasah ini letaknya di pinggir jalan raya Banda Aceh – Medan yang dilalui oleh berbagai jenis kendaraan, sehingga dapat terjadi kebisingan akibat suara kendaraan-kendaraan yang sedang melintasinya. Hal ini dapat dipahami dari pernyataan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur berikut:

Lingkungan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur merupakan lingkungan yang memungkinkan dapat terjadinya proses belajar mengajar dengan baik, karena di samping lingkungannya yang bersih dan indah juga letaknya sangat strategis sehingga sangat mudah dijangkau oleh seluruh murid. Namun, apabila dilihat dari segi kenyamanan dan keamanan yang ada tidak terjamin, karena madrasah ini terletak di pinggir jalan raya Banda Aceh – Medan yang dilalui oleh banyak kendaraan, sehingga dijaga oleh polisi lalu lintas sejak murid datang ke madrasah (pukul 07.30 WIB) dan saat mereka pulang madrasah (pukul 17.00 WIB).¹⁰⁸

Lingkungan memang sangat mempengaruhi terhadap proses belajar mengajar yang sedang dijalankan guru di dalam kelas kepada para muridnya, karena dengan nyamannya suasana ruang belajar mampu membuat murid untuk belajar secara tenang dan motivasi serta minat belajarnya akan segera terbangkit, dan pada akhirnya materi-materi yang disajikan guru dapat berbekas di memorinya. Dengan kata lain, apabila suasana kelas berada dalam zona aman, maka guru dengan mudah dapat menjalankan proses belajar mengajar dengan baik, sehingga pada akhirnya para murid dapat memperoleh prestasi belajar yang menggembirakan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas dua variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas (*independent*) yang diteliti adalah disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) adalah komitmen kerja guru (Y). Subyek penelitian ini adalah dewan guru Madrasah

¹⁰⁸Hasil Wawancara dengan Nurli, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, Tanggal 25 Juni 2020.

Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur yang berjumlah 43 orang. Data hasil penelitian yang mencakup ketiga variabel dapat dilihat pada lampiran.

1. Analisis Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas Data

Analisis uji instrumen yang dilakukan adalah menggunakan instrumen kuesioner. Desain tersebut akan mengadakan pengukuran dari variabel dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas mendeteksi sejauh mana kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang ingin diukur sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama. Tujuan uji validitas dan uji reliabilitas adalah meyakinkan bahwa baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

Adapun suatu instrumen dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid dapat diketahui melalui perbandingan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 43$ dan variabel independen/bebas $(k) = 2$, yang berarti derajat bebas $(df) = n - k = 43 - 2 = 41$, maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,304 (lihat pada lampiran tabel r), sehingga dapat dipahami bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,304 maka dapat dipahami bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

1) Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja Guru

Hasil uji validitas angket tentang disiplin kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.5. Data Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Guru (X₁)

Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	65.67	157.272	.338	.895	Valid
2	65.58	159.821	.429	.895	Valid
3	65.91	153.039	.605	.891	Valid
4	65.86	159.932	.261	.896	Tidak Valid
5	65.95	157.950	.412	.894	Valid
6	66.21	165.074	-.126	.901	Tidak Valid
7	65.81	156.774	.410	.894	Valid
8	66.26	157.433	.310	.895	Valid
9	66.14	158.837	.215	.897	Tidak Valid
10	65.79	160.027	.266	.896	Tidak Valid
11	67.12	139.010	.850	.882	Valid
12	67.28	138.682	.825	.882	Valid
13	67.23	141.802	.790	.884	Valid
14	66.47	189.445	-.860	.925	Tidak Valid
15	66.58	187.011	-.799	.923	Tidak Valid
16	67.60	140.578	.846	.883	Valid
17	67.19	140.631	.795	.884	Valid
18	67.33	139.701	.863	.882	Valid
19	67.47	139.826	.869	.882	Valid
20	67.07	139.257	.790	.883	Valid
21	67.60	140.578	.846	.883	Valid
22	67.19	140.631	.795	.884	Valid
23	67.33	139.701	.863	.882	Valid
24	67.47	139.826	.869	.882	Valid
25	67.07	139.257	.790	.883	Valid

Dari output di atas bisa dilihat pada *Corrected Item – Total Correlation* sebagai nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa sebanyak 6 item tidak valid karena nilainya kurang dari 0,304 yaitu item 4, 6, 9, 10, 14 dan 15 sehingga tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,304 maka instrumen tersebut dikatakan valid dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 19 item yang terdiri dari item 1, 2, 3, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, dan item 25.

2) Hasil Uji Validitas Angket Prestasi Kerja Guru

Hasil uji validitas angket tentang prestasi kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.6. Data Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja Guru (X_2)

Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	77.26	49.909	.416	.747	Valid
2	77.16	52.568	.352	.755	Valid
3	77.49	47.589	.686	.733	Valid
4	77.44	50.919	.449	.749	Valid
5	77.51	50.684	.472	.748	Valid
6	77.79	55.503	-.168	.776	Tidak Valid
7	77.40	49.864	.473	.745	Valid
8	77.77	51.421	.258	.756	Tidak Valid
9	77.67	51.749	.212	.758	Tidak Valid
10	77.40	51.769	.336	.753	Valid
11	78.16	49.330	.329	.752	Valid
12	77.77	49.897	.338	.751	Valid
13	78.30	44.787	.619	.727	Valid
14	77.47	57.779	-.425	.786	Tidak Valid
15	77.60	56.245	-.236	.780	Tidak Valid
16	78.23	51.278	.123	.769	Tidak Valid
17	78.02	48.833	.479	.743	Valid
18	78.12	49.724	.336	.751	Valid
19	78.00	51.667	.181	.761	Tidak Valid
20	77.95	46.998	.628	.732	Valid
21	78.09	50.372	.227	.759	Tidak Valid
22	78.07	50.352	.309	.753	Valid
23	78.21	50.027	.275	.755	Tidak Valid
24	78.12	49.915	.230	.760	Tidak Valid
25	78.12	45.058	.647	.726	Valid

Dari output di atas bisa dilihat pada *Corrected Item – Total Correlation* sebagai nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa sebanyak 10 item tidak valid karena nilainya kurang dari 0,304 yaitu item 6, 8, 9, 14, 15, 16, 19, 21, 23 dan 24 sehingga tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih

dari 0,304 maka instrumen tersebut dikatakan valid dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 item yang terdiri dari item 1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 22 dan item 25.

3) Hasil Uji Validitas Angket Komitmen Kerja Guru

Hasil uji validitas angket tentang komitmen kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Data Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

Nomor Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
1	73.67	60.653	.367	.724	Valid
2	73.58	62.916	.379	.730	Valid
3	73.91	57.991	.645	.710	Valid
4	73.86	61.742	.384	.727	Valid
5	73.95	61.141	.452	.724	Valid
6	74.21	66.074	-.148	.750	Tidak Valid
7	73.81	60.203	.462	.721	Valid
8	74.23	60.373	.388	.723	Valid
9	74.14	61.551	.244	.731	Tidak Valid
10	73.81	62.869	.244	.732	Tidak Valid
11	74.74	57.671	.424	.717	Valid
12	74.37	58.763	.331	.725	Valid
13	74.95	53.617	.588	.700	Valid
14	74.02	72.404	-.562	.780	Tidak Valid
15	74.35	75.090	-.639	.793	Tidak Valid
16	74.95	59.474	.238	.733	Tidak Valid
17	74.60	57.816	.489	.714	Valid
18	74.65	59.233	.339	.724	Valid
19	74.58	58.725	.377	.721	Valid
20	74.42	57.963	.471	.715	Valid
21	74.88	59.391	.259	.731	Tidak Valid
22	74.67	59.034	.363	.722	Valid
23	74.86	58.694	.354	.723	Valid
24	74.91	57.324	.358	.722	Valid
25	75.00	52.571	.615	.696	Valid

Dari output di atas bisa dilihat pada *Corrected Item – Total Correlation* sebagai nilai korelasi yang didapat. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai

r_{tabel} . Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa sebanyak 7 item tidak valid karena nilainya kurang dari 0,304 yaitu item 6, 9, 10, 14, 15, 16 dan 21 sehingga tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan pada item-item lainnya nilainya lebih dari 0,304 maka instrumen tersebut dikatakan valid dan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 18 item yang terdiri dari item 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24 dan item 25.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan dan konsistensi koesioner dalam mengukur variabel.¹⁰⁹ Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur sehingga alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam menguji reliabilitas ini peneliti menggunakan koefisien korelasi alpha (*Cronbach's Alpha*) dengan bantuan program SPSS versi 23. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikan 0.05. Artinya, instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60.

1) Hasil Uji Reliabilitas Angket Disiplin Kerja Guru

Hasil uji reabilitas angket tentang disiplin kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Disiplin Kerja Guru (X_1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.953	19

Berdasarkan hasil uji instrumen di atas dapat dilihat bahwa n item yang dianalisis adalah 19 item karena 6 item tidak valid. Kemudian nilai alpha diperoleh

¹⁰⁹Henky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate Menggunakan Program IMB SPSS 23*, Cet. II, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 46.

sebesar $0,959 > 0,60$. Oleh karena nilai alpha cronbach lebih besar dari $0,60$ ($0,959 > 0,60$) maka dapat dipahami bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2) Hasil Uji Reliabilitas Angket Prestasi Kerja Guru

Hasil uji reabilitas angket tentang prestasi kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.9. Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Prestasi Kerja Guru (X_2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.849	15

Berdasarkan hasil uji instrumen di atas dapat dilihat bahwa n item yang dianalisis adalah 15 item karena 10 item tidak valid. Kemudian nilai alpha diperoleh sebesar $0,842 > 0,60$. Oleh karena nilai alpha cronbach lebih besar dari $0,60$ ($0,842 > 0,60$) maka dapat dipahami bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

3) Hasil Uji Reliabilitas Angket Komitmen Kerja Guru

Hasil uji reabilitas angket tentang komitmen kerja guru dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

Tabel 4.10. Tampilan Output Reliabilitas Analisis Angket Komitmen Kerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.845	18

Berdasarkan hasil uji instrumen di atas dapat dilihat bahwa n item yang dianalisis adalah 18 item karena 7 item tidak valid. Kemudian nilai alpha diperoleh sebesar $0,835 > 0,60$. Oleh karena nilai alpha cronbach lebih besar dari $0,60$ ($0,835 > 0,60$) maka dapat dipahami bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

2. Analisis Uji Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas data dengan bantuan program SPSS versi 23 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Asumsi Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29884395
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.109
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

Hasil pengujian output pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,082 > 0,05$, maka asumsi dengan keseluruhan variabel normalitas terpenuhi.

b. Hasil Uji Homogenitas Data

Uji ini dilakukan untuk mengetahui varian dari beberapa populasi sama atau tidak. Uji ini dilakukakan sebagai prasyarat dalam analisis Independent t Tes dan Anova. Asumsi yang mendasari dalam analisis of varians bahwa varian dari beberapa populasi adalah sama. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas adalah jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama. Hasil dari homogenitas ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.041	1	41	.841

Hasil uji homogenitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh bawa hasil sebesar 0,841 menunjukkan nilai sig $F > 0,05$. Maka asumsi varian dari populasi yang diuji melalui nilai disiplin dan prestasi kerja guru berdasarkan variabel komitmen kerja guru mempunyai varian yang sama atau berdistribusi homogen.

3. Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan melalui Uji Non-Multikolinieritas yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independen). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*varians inflaction factor*). Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu nilai $VIF \leq 10$ (tidak lebih atau sama dengan 10). Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF untuk masing-masing peubah seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji Asumsi Non-Multikolinieritas

Variabel Bebas	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja Guru (X_1)	2,758	Non-Kolinieritas
Prestasi Kerja Guru (X_2)	2,758	Non-Kolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen mempunyai nilai $VIF \leq 10$

(tidak lebih atau sama dengan 10), yakni nilai $VIF = 2,758 \leq 10$. Sehingga dapat diketahui bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas.

4. Analisis Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Tabel 4.14. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.318	2.908		3.549	.001
	X1	.319	.035	.571	9.084	.000
	X2	.594	.083	.452	7.192	.000

Berdasarkan hasil tabel koefisien regresi di atas menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linear berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

$$Y = 10,318 + 0,319X_1 + 0,594X_2 + 0,05$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y) secara linear. Berdasarkan persamaan di atas, maka pengaruh tersebut terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $a = 10,318$

Konstanta sebesar 10,318 artinya jika variabel disiplin kerja guru (X_1), dan prestasi kerja guru (X_2) bernilai 0, maka semangat komitmen kerja guru (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain. Komitmen kerja guru ini secara matematis pengaruhnya diukur secara numerik sebesar 10,318.

2. $b_1 = 0,319$

Koefisien regresi variabel oleh indikator disiplin kerja guru (X_1) sebesar 0,319. Artinya akan mempengaruhi komitmen kerja guru (Y). Dengan asumsi variabel prestasi kerja guru (X_2) nilainya tetap. Maka komitmen kerja guru akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,319. Selain itu apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel X_1 terhadap Variabel Y , dapat dilihat nilai sig yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja guru (X_1) terhadap variabel komitmen kerja guru (Y). Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat disiplin kerja guru akan diikuti dengan kenaikan komitmen kerja guru sebesar 31%.

3. $b_2 = 0,594$

Koefisien regresi variabel oleh indikator prestasi kerja guru (X_2) sebesar 0,594. Artinya akan mempengaruhi komitmen kerja guru (Y). Dengan asumsi variabel disiplin kerja guru (X_1) nilainya tetap. Maka komitmen kerja guru akan mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,594. Selain itu apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel X_2 terhadap variabel Y . Dapat dilihat nilai sig . yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh

signifikan antara variabel prestasi kerja guru (X_2) terhadap variabel komitmen kerja guru (Y). Dilihat dari sisi elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat prestasi kerja guru akan diikuti dengan kenaikan komitmen kerja guru sebesar 59%.

b. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh indikator-indikator disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) terhadap variabel komitmen kerja guru (Y). Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka ada pengaruh signifikan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan juga dilakukan dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan atau H_a diterima dan H_0 ditolak, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan atau H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji parsial dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Variabel	B (Koefesien)	Beta	T Hitung	T Tabel	Sig. t	Alpha	Keterangan
X_1	0,319	0,571	9,084	2,020	0,000	0,05	H_a : diterima
X_2	0,594	0,452	7,192	2,020	0,000	0,05	H_a : diterima

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada disiplin kerja guru (X_1)

Uji t terhadap indikator disiplin kerja guru (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 9,084 dengan signifikansi t sebesar 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,084 > 2,020$) atau

signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial indikator disiplin kerja guru (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Berdasarkan uraian dan output uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima, artinya variabel disiplin kerja guru (X_1) berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

2. Uji t pada prestasi kerja guru (X_2)

Uji t terhadap indikator prestasi kerja guru (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 7,192 dengan signifikansi t sebesar 0,05. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,192 > 2,020$) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial indikator prestasi kerja guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Berdasarkan uraian dan output uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 dapat diterima, artinya variabel prestasi kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 23 yang hasilnya tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2545.670	2	1272.835	328.909	.000 ^b
	Residual	154.795	40	3.870		
	Total	2700.465	42			

Berdasarkan hasil output tabel di atas menunjukkan bahwa hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Jadi, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($328,909 > 3,226$). Maka dari analisis di atas

dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya variabel disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*.

Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.940	1.967

Hasil perhitungan regresi pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,940. Hal ini berarti 94% komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2), sedangkan sisanya yaitu 6% komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan ini peneliti akan membahas tentang pengaruh disiplin dan prestasi terhadap komitmen kerja guru yang telah didapatkan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur, di antaranya:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Guru (X_1) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Temuan penelitian pertama yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja guru dengan komitmen kerja guru. Peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja guru terhadap komitmen kerja guru, dengan dasar pengambilan keputusan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($Sign < 0,05$) maka terdapat pengaruh begitupun sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($sign > 0,05$) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini nilai yang didapat dengan menggunakan regresi linear berganda yang sebelumnya telah melewati uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 yakni ($0,000 < 0,05$). Ini artinya terdapat pengaruh disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Pada regresi linear berganda juga terdapat koefisien B atau juga disebut dengan arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel disiplin kerja guru (X_1) untuk setiap perubahan variabel disiplin kerja guru sebesar satu unit. Perubahan ini merupakan penambahan jika B bernilai positif dan penurunan apabila B bernilai negatif. Hasil perhitungan pada tabel nilai B = 0,319 bertanda positif.

Begitupun juga hasil dari Uji F, membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan dasar pengambilan keputusan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh dari Variabel X_1 terhadap variabel Y. Dengan $N = 43$ maka F_{tabel} menunjukkan angka 3,226. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 328,909$ ($328,909 > 3,226$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Ini artinya terdapat pengaruh dari disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Uji t juga digunakan pada penelitian ini, dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan $N = 43$ maka didapat angka t_{tabel} yakni 2,020. Dengan dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Di mana hasil yang didapat yakni t_{hitung} sebesar 9,084. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,084 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Melihat hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa antara variabel disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y) terdapat pengaruh yang cukup tinggi pada taraf signifikan = 0,05. Ini menunjukkan sumbangan yang sangat berarti terhadap komitmen kerja guru adalah sebesar 31% sedangkan sisanya 69% lagi dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel pengaruh disiplin kerja guru. Dengan demikian, maka dapat dipahami bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh disiplin kerja maka semakin tinggi pula tingkat komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

2. Pengaruh Prestasi Kerja Guru (X_2) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh prestasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru, dengan dasar pengambilan keputusan jika signifikansi lebih besar dari 0,05 ($Sign > 0,05$) maka tidak terdapat pengaruh begitupun sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($Sign < 0,05$) maka terdapat pengaruh yang signifikan. Pada penelitian ini nilai yang didapat dengan menggunakan regresi linear berganda yang

sebelumnya telah melewati uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinearitas didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini artinya terdapat pengaruh prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Pada regresi linear berganda juga terdapat koefisien B atau juga disebut dengan arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel prestasi kerja guru (X_2) untuk setiap perubahan variabel prestasi kerja guru sebesar satu unit. Perubahan ini merupakan penambahan jika B bernilai positif dan penurunan apabila B bernilai negatif. Hasil perhitungan pada tabel nilai $B = 0,594$ bertanda positif.

Begitupun juga hasil dari uji F, membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan dasar pengambilan keputusan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel X_2 terhadap variabel Y. Dengan $N = 43$ maka F_{tabel} menunjukkan angka 3,226. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan nilai $F_{hitung} = 328,909$ ($328,909 > 3,226$) dan signifikan ($0,000 < 0,05$). Ini artinya terdapat pengaruh dari prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Uji t juga digunakan pada penelitian ini, dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan $N = 43$ maka didapat angka t_{tabel} yakni 2,020. Dengan dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y. Di mana hasil yang didapat yakni t_{hitung} sebesar 7,192. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,192 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y).

Melihat hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa antara variabel prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y) terdapat pengaruh yang cukup tinggi pada taraf signifikan = 0,05. Ini menunjukkan sumbangan yang sangat berarti terhadap komitmen kerja guru adalah sebesar 59% sedangkan sisanya 41% lagi dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel pengaruh prestasi kerja guru. Berdasarkan hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh prestasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Guru (X_1) dan Prestasi Kerja Guru (X_2) Secara Bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan uji regresi linier berganda maka terdapat pengaruh disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru (Y). Berdasarkan hasil uji F pada hipotesis 3 sebesar 328,909. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($328,909 > 3,226$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,940. Hal ini berarti 94% komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2), sedangkan sisanya yaitu 6% komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini dapat dipahami bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap komitmen kerja guru terutama komitmen dalam mengajar. Hal ini dikarenakan peran guru dalam mendisiplinkan dirinya untuk hadir ke madrasah dan usaha guru dalam berprestasi dengan baik agar dapat menumbuhkan

komitmen kerja yang lebih baik di madrasah. Guru yang tidak disiplin dalam bekerja (mengajar) akan berpengaruh terhadap komitmen kerjanya, begitu juga apabila guru tidak mampu berprestasi dengan baik di madrasah, maka berpengaruh pula terhadap komitmennya dalam bertindak maupun bersikap dan pada akhirnya guru tersebut tidak loyal terhadap madrasah di mana tempat ia mengajar.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan beberapa masukan yang dapat diterima sebagai sarannya.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi melalui bantuan program SPSS versi 23 yang menunjukkan nilai 0,319. Dengan demikian dapat dipahami bahwa disiplin kerja guru (X_1) berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y). Nilai t_{hitung} positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika disiplin kerja guru baik maka komitmen kerja guru akan meningkat. Pengaruh disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y) berdasarkan hasil uji t pada hipotesis I sebesar 9,084. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,084 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh disiplin kerja guru terhadap komitmen kerja guru berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan nilai 0,319. Hal ini menjelaskan tingkat pengaruh disiplin kerja guru (X_1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah sebesar 31%, sedangkan sisanya 69% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi melalui bantuan program SPSS versi 23 yang menunjukkan nilai 0,594. Dengan demikian dapat dipahami bahwa prestasi kerja guru (X_2) berpengaruh terhadap komitmen kerja guru (Y). Nilai t_{hitung} positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika prestasi kerja guru baik maka komitmen kerja guru akan meningkat. Berdasarkan pengujian pada hipotesis 2, nilai uji t ($7,192 > 2,020$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y) berdasarkan hasil koefisien regresi 0,594. Hal ini menjelaskan tingkat pengaruh prestasi kerja guru (X_2) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah sebesar 59%, sedangkan sisanya 41% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru (Y) Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur. Pengaruh disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru (Y) berdasarkan hasil uji F pada hipotesis 3 sebesar 328,909. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($328,909 > 3,226$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,940. Hal ini berarti 94% komitmen kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur yang dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja guru (X_1) dan prestasi kerja guru (X_2), sedangkan sisanya yaitu 6% komitmen

kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka saran-saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada dewan guru agar dapat meningkatkan disiplin dan prestasi dalam bekerja (mengajar) demi meningkatnya komitmen kerja guru yang lebih baik dan efektif di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.
2. Diharapkan kepada Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur agar dapat mengontrol atau mengawasi serta membimbing dewan guru di madrasah, sehingga disiplin dan prestasinya lebih baik dalam meningkatkan komitmen kerja.
3. Diharapkan kepada pengawas madrasah agar sesering mungkin dapat mengunjungi madrasah dalam rangka memberikan nasehat demi terciptanya disiplin dan prestasi guru dalam meningkatkan komitmen kerjanya yang lebih baik dari sebelumnya.
4. Pengharapan terbesar penulis tujukan kepada pihak pemerintah pusat, dalam hal ini adalah Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Timur agar dapat mengirimkan buku-buku panduan tentang disiplin kerja guru, prestasi kerja guru, dan komitmen kerja guru, sehingga dewan guru menambah wawasan dan pengetahuannya tentang disiplin dan prestasi serta berkomitmen dalam bekerja (mengajar) di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agama RI, Kementerian, 2019, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Edisi Penyempurnaan, Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Adrianti, 2015, *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Guru SDN Pada Gugus R.A Kartini Kecamatan Bumiraya Kabupaten Morowali*, Tesis, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- , 2016, *Proses Pembelajaran yang Efektif di Sekolah*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, 2013, *Psikologi Pendidikan*, Cet. II, Yogyakarta: Liberty.
- Auliya, Annisa, 2013, *Pengertian dan Manfaat Penilaian Kinerja Guru*, (Online) <http://www.annisaauliyawordpress.com>, diakses 10 Juli 2020.
- Azwar, Saifuddin, 2017, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Cet. IV, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamarah, Syaiful Bahri, 2015, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitriani, 2014, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN Kabupaten Kampar*, dalam Jurnal Pendidikan, Volume 2, Nomor 1, Juni 2014.
- Gujarati, 2011, *Dasar-dasar Ekonometrika*, Cet. II, Jakarta Pusat: Salemba Empat.
- Gulo, W., 2002, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo.
- Gunarsa, Singgih D., 2017, *Psikologi untuk Pembimbing*, Jakarta: Gunung Mulia.
- Hadi, Sutrisno, 2014, *Analisis Regresi*, Cet. II, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hurlock, Elizabeth. B., 2016, *Psikologi Anak Jilid 2*, Cet. VI, Jakarta: Erlangga.
- Kasmadi dan Nia Sunariah, Siti, 2014, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.

- Kartono, 2018, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. II, Jakarta: Grafindo.
- Kunandar, 2017, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, Cet. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusmaryani, Rosita Endang, 2018, *Komitmen terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul*, dalam *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol. 1.
- Latan, Henky dan Temalagi, Selva, 2013, *Analisis Multivariate Menggunakan Program IMB SPSS 23*, Cet. II, Bandung: Alfabeta.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. IV, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Menengah, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan, 1996, *tentang Kedisiplinan Kerja Guru*.
- Misbahuddin dan Hasan, Iqbal, 2013, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E., 2008, *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nasional, Departemen Pendidikan, 2008, *tentang Penilaian Kinerja/Prestasi Kerja Guru*.
- Nasional, Departemen Pendidikan, 2015, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. III, Edisi III, Jakarta: Balai Pustaka.
- Ningsih, Prapti, 2017, *Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*, dalam e-Jurnal Katalogis, Volume 5, Nomor 7, Juli 2017.
- Nuryanto, Dani, 2014, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam pada Karyawan Perpustakaan X*, dalam Naskah Publikasi, Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 13 Desember 2014.
- Pidarta, Made, 2016, *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*, Cet. XXV, Jakarta: Bumi Aksara.

- Prawirosentono, Suyadi, 2012, *Kebijakan Kinerja Pegawai*, Cet. IV, Yogyakarta: BPFE.
- , 2014, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Cet. III, Yogyakarta: BPFE.
- Priyastama, Romi, 2017, *Buku Sakti Kuasai SPSS*, Yogyakarta: Start Up.
- Rusyan, A. Tabrani, 2017, *Kedisiplinan dan Personalia Pendidik*, Cet. II, Jakarta: Rosda Karya.
- Sahertian, Piet A., 2014, *Profil Pendidik Profesional*, Cet. IV, Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2017, *Kemampuan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Cet. IV, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman, A.M., 2015, *Komitmen Guru dalam Organisasi Sekolah*, Cet. II, Bandung: Usaha Nasional.
- , 2018, *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*, Cet. II, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cet. II, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siliyanto, 2015, *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran dan Pendidikan*, Cet. II, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, Masri dan Efandi, Sofyan, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. II, Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun, Masri, 2015, *Metode Penelitian Survey*, Cet. VI, Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2013, *Produktivitas Disiplin dan Manfaatnya*, Cet. II, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siska, Adilla Juita, 2017, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam*, dalam e-Jurnal JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), Volume I, No. 02 (Nopember 2016-April 2017), ISSN 2503-1503.
- Sopiah, 2018, *Komitmen Guru dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran*, Cet. II, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sudijono, Anas, 2015, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Cet. III, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- , 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- , 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi, 2004, *Metodologi Penelitian, Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sulaefi, 2018, *Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes*, dalam *Jurnal Manajemen*/Volume XXII, No. 02, Juni 2018.
- Sutrisno, Oteng, 2015, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis dan Praktek Profesional*, Cet. XV, Bandung: Angkasa.
- Syafruddin, 2015, *Jurnal Edukasi*, Nomor XX, Jakarta.
- Tasmara, 2016, *Komitmen Kerja Guru di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tu'u, Tulus, 2014, *Peran Disiplin pada Perilaku dan Sikap Guru*, Cet. II, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini, 2000, *Metodologi Penelitian Sosial*, Cet. III, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Wirzaini, 2014, *Komitmen dalam Perspektif Islam*, Rabu, (Online) <https://www.bandaacehkota.go.id/berita/2293>, diakses 10 Juli 2020.
- Verawati, Rika, 2015, *Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru Bidang Studi IPS SMAN Kabupaten Padangpariaman*, *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 3, No.2 (207-2018), ISSN: 2302-1590, E-ISSN: 2460-190X, Sumatera Barat: Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Padang.
- Winardi, 2014, *Guru yang Berkomitmen Mampu Menciptakan Daya Saing Siswa di Sekolah*, Cet. IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wursanto, IG., 2015, *Komitmen Guru dalam Rangka Mendidik Siswa di Sekolah*, Cet. III, Jakarta: Erlangga.

-----, 2018, *Dasar-dasar Manajemen Personalia*, Cet. XXII, Jakarta: Pustaka Dian.

Yamin, Martinis dan Maisah, 2010, *Tujuan Penilaian Kinerja Guru di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.

Zulhasri, 2014, *Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di SMK Swasta Kelompok Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang*, dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2, Nomor 1, Juni 2014.

Lampiran I

DAFTAR QUESTIONER UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR
LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

DISIPLIN KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai				
2	Guru menandatangani daftar hadir ketika berada di madrasah				
3	Guru masuk kelas dan keluar mengajar secara tepat waktu				

4	Guru meninggalkan kelas/madrasah tanpa seizin dari kepala madrasah				
5	Guru mencatat kehadiran murid setiap kali masuk untuk mengajar				
6	Guru mengatur murid yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur				
7	Guru melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur				
8	Guru membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, seperti silabus dan RPP				
9	Guru mengikuti upacara, peringatan hari besar Islam/nasional dan acara lainnya di madrasah				
10	Guru memeriksa setiap pekerjaan atau latihan murid serta mengembalikan kepada murid				
11	Guru menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur				
12	Guru mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang/kepala madrasah				
13	Melaksanakan ulangan harian minimal 6 kali dalam satu semester dan ulangan umum setiap akhir semester				
14	Guru merokok saat melangsungkan proses pembelajaran kepada murid di dalam kelas				
15	Guru mengisi jurnal / buku batas pelajaran setiap selesai mengajar				
16	Guru mengisi buku agenda sebagai tanda ada acara/rapat dengan kepala madrasah				
17	Guru berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan				
18	Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam praktek olahraga				
19	Guru mengawasi murid selama jam istirahat berlangsung di madrasah				
20	Guru mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama dengan murid di madrasah				
21	Guru berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
22	Guru melaksanakan 5 K (kebersihan, keamanan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan)				
23	Guru memeriksa kebersihan murid secara berkala, misalnya kebersihan gigi dan kuku				
24	Memberikan remedial kepada murid yang kesulitan belajar dan pengayaan kepada murid yang pandai				
25	Guru mengatur pemindahan tempat duduk murid secara berkala				

Lampiran II

**DATA UJI COBA PENELITIAN DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	66
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	55
04	Husainah, S.Pd	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	51
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	51
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	84
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	76
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	85
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	69
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	1	1	2	2	4	1	1	2	2	4	72
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	72
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
23	Maimunah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58
25	Khairun, A.Ma	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	1	1	1	4	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	51
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	1	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	84
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	76
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	85
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	59
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	69

Lampiran III

DAFTAR QUESTIONER UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR
LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

PRESTASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru dapat menyusun silabus sebelum melaksanakan proses pembelajaran				
2	Guru dapat mencantumkan identitas pada saat menyusun silabus				
3	Guru dapat mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembaran silabus				

4	Guru dapat mencantumkan kompetensi dasar (KD) pada lembaran silabus				
5	Guru dapat menyusun RPP sebelum melaksanakan proses pembelajaran				
6	Guru mampu mencantumkan identitas pada saat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
7	Guru mampu mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembaran RPP				
8	Guru mampu mencantumkan kompetensi dasar (KD) pada lembaran RPP				
9	Guru mampu mencantumkan materi pembelajaran pada lembaran RPP				
10	Guru mampu mencantumkan kegiatan pembelajaran pada lembaran RPP				
11	Guru mampu mencantumkan indikator pembelajaran pada lembaran RPP				
12	Guru mampu mencantumkan alokasi waktu pada lembaran Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
13	Guru dapat mencantumkan sumber pembelajaran pada lembaran Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
14	Guru dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif dalam pembelajaran				
15	Guru dapat menciptakan kerjasama di antara sesama murid dalam pembelajaran				
16	Guru mampu mengatur jadwal piket kebersihan murid di dalam kelas				
17	Guru mampu membuat media foto sebagai bahan pembelajaran				
18	Guru mampu membuat media film sebagai bahan pembelajaran				
19	Guru dapat melangsungkan proses pembelajaran melalui media berbasis computer				
20	Guru menggunakan multimetode dalam melangsungkan proses pembelajaran				
21	Guru menggabungkan metode ceramah dengan demonstrasi pada materi keterampilan				
22	Guru dapat menentukan pendekatan dan cara-cara dalam memberikan penilaian terhadap murid				
23	Guru dapat menyusun alat-alat evaluasi pembelajaran terhadap murid				
24	Guru dapat mengolah dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengetahui tingkat kemampuan murid				
25	Guru mampu melaksanakan kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran kepada murid				

Lampiran IV

**DATA UJI COBA PENELITIAN PRESTASI KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	81
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	71
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	2	3	1	4	2	1	3	1	3	1	69
04	Husainah, S.Pd	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	1	3	4	3	1	2	4	1	4	1	73
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	4	3	4	2	1	3	2	2	2	4	1	2	64
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	1	4	3	4	2	2	1	2	3	2	2	1	2	66
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	79
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	89
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	79
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	1	4	1	2	3	84
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	90
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	4	3	2	3	3	4	4	1	2	76
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	78
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	1	4	83
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	2	2	4	3	4	2	2	4	83
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	1	4	2	76
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	1	4	80
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	81
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	2	82
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	1	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	78	
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
23	Maimunah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	95
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	1	76
25	Khairun, A.Ma	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	4	2	71
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	81
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	90
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	83
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	2	3	4	3	4	4	91
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	90
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	82
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	88
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	78

34	Aisyah, S.Pd	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	1	82
35	Marhamah, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	4	1	1	2	2	4	81
36	Jamilah, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	75
37	Erza, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	4	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	75
38	Rosda, S.Pd.I	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	83
39	Khairudi Andika, S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	81
40	Ainul Mardhiah, S.Pd.I	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	80
41	Rika Dewi, S.Pd	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
42	Khairiah, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
43	Nalendra, S.Pd	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	2	3	76
	Jumlah	163	167	153	155	152	140	157	141	145	157	124	141	118	154	148	121	130	126	131	133	127	128	122	126	126	3485

Lampiran V

DAFTAR QUESTIONER UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR
LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

KOMITMEN KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persaudaraan				
2	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persahabatan				
3	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan kekeluargaan				

4	Guru tetap mengajar karena mengharapkan gaji (bagi PNS) dan honorarium (bagi honorer)				
5	Guru tetap mengajar karena mengharapkan agar suatu hari nanti menjadi PNS				
6	Guru tetap mengajar karena tidak ada pekerjaan lain yang bisa dikerjakannya				
7	Guru tetap mengajar karena ingin mengabdikan kepada madrasah/negara				
8	Guru tetap mengajar karena ingin membina orang lain agar dapat berguna bagi nusa, bangsa dan agama				
9	Guru tetap mengajar karena merasa bahwa mengajar sebagai suatu kewajiban				
10	Guru tetap mengajar dalam rangka mencerdaskan anak bangsa				
11	Guru mengajar berdasarkan hubungan sosial yang ada di antara sesama guru				
12	Guru mau mengajar karena ada aturan bermanfaat yang terdapat di madrasah				
13	Guru selalu berperilaku yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran				
14	Norma-norma yang terdapat di madrasah sesuai dengan perilaku yang ada pada diri setiap guru				
15	Guru diikutkan dalam pengambilan keputusan yang diadakan madrasah				
16	Guru yakin dan percaya terhadap tujuan yang terdapat pada madrasah				
17	Guru bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan madrasah				
18	Guru rela tetap mengajar demi keutuhan kelompok sesama guru di madrasah				
19	Guru senang melangsungkan proses pembelajaran terhadap murid di madrasah				
20	Guru tetap bertahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru				
21	Guru tetap setia pada jabatan yang diembannya sebagai seorang pendidik				
22	Guru rela mengajar karena ingin membalas budi pada madrasah				
23	Guru mau mengajar karena menganggap mempunyai kemampuan dalam mengajar				
24	Guru mau mengajar di madrasah karena mengharapkan pension				
25	Guru bertanggung jawab terhadap keberhasilan belajar murid di madrasah				

Lampiran VI

**DATA UJI COBA PENELITIAN KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	79
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	70
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	1	4	4	2	3	1	4	2	1	3	1	3	1	69
04	Husainah, S.Pd	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	4	4	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	67
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	2	4	1	2	61
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	1	4	3	4	2	1	1	2	3	2	1	1	2	61
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	77
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	88
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	78
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	1	4	1	2	1	81
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	88
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	1	4	3	2	3	1	4	1	1	1	70
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	3	74
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	1	1	4	2	3	4	1	3	1	1	74
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	1	2	2	4	1	1	2	2	4	77
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	1	2	2	3	3	4	2	1	1	1	69
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	1	1	75
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	80
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	1	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	1	78
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	75
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
23	Maimunah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	91
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	1	1	4	1	72
25	Khairun, A.Ma	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	1	4	2	1	2	4	4	2	67
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	79
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	87
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	81
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	1	1	4	1	4	4	86
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	87
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	1	3	4	4	3	3	2	2	1	1	75
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	85
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	74

34	Aisyah, S.Pd	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	1	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	1	1	79
35	Marhamah, S.Pd	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	3	4	2	2	4	1	1	2	2	4	77
36	Jamilah, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	4	4	1	3	2	2	2	3	3	3	1	1	70
37	Erza, S.Pd	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	4	4	2	2	4	3	3	3	1	2	4	1	69
38	Rosda, S.Pd.I	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
39	Khairudi Andika, S.Pd	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	2	4	4	3	2	1	4	4	3	2	2	1	1	74
40	Ainul Mardhiah, S.Pd.I	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	75
41	Rika Dewi, S.Pd	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
42	Khairiah, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
43	Nalendra, S.Pd	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	1	1	72
	Jumlah	163	167	153	155	151	140	157	139	143	157	117	133	108	148	134	108	123	121	124	131	111	120	112	110	106	3331

Lampiran VII

DAFTAR QUESIONER PENELITIAN PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

DISIPLIN KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai				
2	Guru menandatangani daftar hadir ketika berada di madrasah				
3	Guru masuk kelas dan keluar mengajar secara tepat waktu				

5	Guru mencatat kehadiran murid setiap kali masuk untuk mengajar				
7	Guru melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur				
8	Guru membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, seperti silabus dan RPP				
11	Guru menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur				
12	Guru mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang/kepala madrasah				
13	Melaksanakan ulangan harian minimal 6 kali dalam satu semester dan ulangan umum setiap akhir semester				
16	Guru mengisi buku agenda sebagai tanda ada acara/rapat dengan kepala madrasah				
17	Guru berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan				
18	Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam praktek olahraga				
19	Guru mengawasi murid selama jam istirahat berlangsung di madrasah				
20	Guru mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama dengan murid di madrasah				
21	Guru berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
22	Guru melaksanakan 5 K (kebersihan, keamanan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan)				
23	Guru memeriksa kebersihan murid secara berkala, misalnya kebersihan gigi dan kuku				
24	Memberikan remedial kepada murid yang kesulitan belajar dan pengayaan kepada murid yang pandai				
25	Guru mengatur pemindahan tempat duduk murid secara berkala				

Lampiran VIII

**DATA PENELITIAN DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4		3		3	3			3	3	3			1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	46
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2		4		4	4			1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32
04	Husainah, S.Pd	1	4	3		4		4	4			1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2		3		2	2			1	1	1			1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	32
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2		3		2	2			1	1	1			1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	32
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4		4		3	4			3	4	3			4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4		4		4	4			4	4	4			1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	52
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4		4		4	4			4	4	4			3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	68
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4		3		4	3			1	1	2			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4		4		4	4			3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4		3		3	4			2	2	2			2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	52
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4		4		4	3			2	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4		4		4	4			1	1	3			1	1	2	2	4	1	1	2	2	4	49
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3		3		3	3			1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3		3		3	3			1	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4		3		4	3			1	1	2			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3		4		4	2			3	3	1			2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	54
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4		4		4	2			4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
23	Maimunah	4	4	4		4		4	4			4	4	4			4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3		4		4	3			2	2	2			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38
25	Khairun, A.Ma	3	3	2		3		2	2			1	1	1			1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	32
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	56
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4		4		3	4			3	4	3			4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	67
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4		3		4	3			3	2	2			2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	57
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4		4		4	4			4	4	4			1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	52
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4		4		4	4			4	4	4			3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	68
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4		3		4	3			1	1	2			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4		4		4	4			3	3	3			3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4		3		3	4			2	2	2			2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	52

Lampiran IX

DAFTAR QUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR
LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

PRESTASI KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru dapat menyusun silabus sebelum melaksanakan proses pembelajaran				
2	Guru dapat mencantumkan identitas pada saat menyusun silabus				
3	Guru dapat mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembaran silabus				

4	Guru dapat mencantumkan kompetensi dasar (KD) pada lembar silabus				
5	Guru dapat menyusun RPP sebelum melaksanakan proses pembelajaran				
7	Guru mampu mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembar RPP				
10	Guru mampu mencantumkan kegiatan pembelajaran pada lembar RPP				
11	Guru mampu mencantumkan indikator pembelajaran pada lembar RPP				
12	Guru mampu mencantumkan alokasi waktu pada lembar Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
13	Guru dapat mencantumkan sumber pembelajaran pada lembar Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)				
17	Guru mampu membuat media foto sebagai bahan pembelajaran				
18	Guru mampu membuat media film sebagai bahan pembelajaran				
20	Guru menggunakan multimetode dalam melangsungkan proses pembelajaran				
22	Guru dapat menentukan pendekatan dan cara-cara dalam memberikan penilaian terhadap murid				
25	Guru mampu melaksanakan kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran kepada murid				

Lampiran X

**DATA PENELITIAN PRESTASI KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4	3	3		4			4	3	3	2				3	4		3		3			3	50
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4	3	3		3			3	3	3	3				1	2		2		4			2	44
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2	4	4		4			3	2	3	1				3	1		2		3			1	38
04	Husainah, S.Pd	1	4	3	4	4		4			3	2	1	3				3	4		1		4			1	42
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2	3	3		2			3	3	3	1				2	1		2		2			2	35
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2	3	3		2			3	3	4	1				2	2		2		2			2	37
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3	3	3		4			3	3	3	4				3	3		3		3			3	49
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4	4	4		3			3	3	4	3				3	3		4		3			4	53
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4	3	3		4			4	3	3	2				3	3		3		3			3	49
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				4	3		2		4			3	56
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				3	3		4		3			4	57
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4			4	1	1	2				4	3		3		4			2	47
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4	4	4		4			4	3	3	3				3	3		3		3			3	52
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4	3	3		3			3	2	2	4				3	3		3		3			3	47
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4	4	4		4			4	2	3	4				4	4		3		2			4	53
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			4	3	4	3				2	2		4		4			4	54
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3	3	3		3			4	4	3	2				2	2		3		2			2	44
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3	3	3		3			4	3	4	3				2	4		4		3			4	51
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4	3	3		4			4	3	4	3				4	3		3		3			3	52
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4			4	2	3	2				3	2		3		3			2	47
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3	4	4		4			4	3	3	1				3	3		3		3			3	49
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				4	4		4		4			4	60
23	Maimunah	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				4	2		4		4			4	58
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3	4	4		4			3	2	2	2				4	2		3		3			1	45
25	Khairun, A.Ma	3	3	2	3	3		2			3	3	4	1				2	2		2		2			2	37
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3	3	3		4			3	3	3	4				3	3		3		4			3	50
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4	4	4		3			3	3	4	3				3	3		4		3			4	53
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4	3	3		4			4	3	4	2				3	3		3		3			3	50
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				4	3		2		4			4	57
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				3	3		4		3			4	57
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4			4	1	3	2				3	4		3		2			4	49
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			4	3	3	3				3	3		4		3			3	53
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4	3	3		3			3	4	3	2				3	3		3		3			3	48

34	Aisyah, S.Pd	4	3	4	4	4		4			4	2	4	3				3	3		4		2			1	49
35	Marhamah, S.Pd	4	4	4	4	4		4			4	4	2	3				4	2		4		1			4	52
36	Jamilah, S.Pd	4	4	3	3	3		3			4	3	4	2				3	2		2		3			2	45
37	Erza, S.Pd	4	4	3	3	3		3			4	1	3	2				2	4		3		2			3	44
38	Rosda, S.Pd.I	4	4	4	3	4		4			4	3	4	2				3	3		3		3			3	51
39	Khairudi Andika, S.Pd	4	4	4	4	3		4			4	1	3	2				2	4		4		2			2	47
40	Ainul Mardhiah, S.Pd.I	4	4	3	4	4		4			4	3	3	4				3	3		3		3			3	52
41	Rika Dewi, S.Pd	4	4	4	4	4		4			4	4	4	4				4	4		4		4			4	60
42	Khairiah, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4			3	4	4	4				4	4		4		4			4	59
43	Nalendra, S.Pd	4	4	3	4	4		4			3	2	3	2				3	4		3		2			3	48
	Jumlah	163	167	153	155	152	0	157	0	0	157	124	141	118	0	0	0	130	126	0	133	0	128	0	0	126	2130

Lampiran XI

DAFTAR QUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN DAN PRESTASI TERHADAP KOMITMEN KERJA
GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR
LEMBARAN ANGKET UNTUK GURU

Petunjuk Pengisian Jawaban

1. Di lembaran ini ada pertanyaan-pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawab pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilihlah kemungkinan jawaban yang sesuai menurut Bapak/Ibu dengan membuat tanda silang (x) pada jawaban yang dipilih.
3. Pilihlah salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan, dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. SS : Sangat setuju
 - b. SJ : Setuju
 - c. KS : Kurang setuju
 - d. TS : Tidak setuju
4. Tulislah identitas pribadi Bapak/Ibu pada lembaran angket di bawah ini:
 - a. Nama Lengkap :
 - b. Tempat/Tgl. Lahir :
 - c. Jabatan :
 - d. Alamat Lengkap :

KOMITMEN KERJA GURU

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SS	SJ	KS	TS
1	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persaudaraan				
2	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persahabatan				
3	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan kekeluargaan				

4	Guru tetap mengajar karena mengharapkan gaji (bagi PNS) dan honorarium (bagi honorer)				
5	Guru tetap mengajar karena mengharapkan agar suatu hari nanti menjadi PNS				
7	Guru tetap mengajar karena ingin mengabdikan kepada madrasah/negara				
8	Guru tetap mengajar karena ingin membina orang lain agar dapat berguna bagi nusa, bangsa dan agama				
11	Guru mengajar berdasarkan hubungan sosial yang ada di antara sesama guru				
12	Guru mau mengajar karena ada aturan bermanfaat yang terdapat di madrasah				
13	Guru selalu berperilaku yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran				
17	Guru bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan madrasah				
18	Guru rela tetap mengajar demi keutuhan kelompok sesama guru di madrasah				
19	Guru senang melangsungkan proses pembelajaran terhadap murid di madrasah				
20	Guru tetap bertahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru				
22	Guru rela mengajar karena ingin membalas budi pada madrasah				
23	Guru mau mengajar karena menganggap mempunyai kemampuan dalam mengajar				
24	Guru mau mengajar di madrasah karena mengharapkan pensiun				
25	Guru bertanggung jawab terhadap keberhasilan belajar murid di madrasah				

Lampiran XII

**DATA PENELITIAN KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

No	Nama Responden	Nomor Item																									Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
01	Nurli, S.Ag., M.Pd	4	4	4	3	3		4	3			3	3	2				3	4	3	3		3	3	3	3	58
02	Yusmaini, S.Pd.I	4	4	4	3	3		3	3			3	3	3				1	2	2	2		4	2	2	2	50
03	Hj. Rohani, S.Pd.I	1	4	2	4	4		4	4			2	3	1				3	1	4	2		3	1	3	1	47
04	Husainah, S.Pd	1	4	3	4	4		4	4			1	1	3				1	4	1	1		4	1	4	1	46
05	Nuraswat, S.Pd.I	3	3	2	3	3		2	2			3	3	1				2	1	1	2		2	4	1	2	40
06	Usman, S.Pd.I	3	3	2	3	3		2	2			3	4	1				2	1	1	2		2	1	1	2	38
07	Nurhafifah, S.Pd.I	4	4	3	3	3		4	3			3	3	4				3	3	3	3		3	3	3	3	58
08	Zalinar, S.Pd.I	4	4	4	4	4		3	4			3	4	3				3	3	3	4		3	3	3	4	63
09	Popi Irawati, S.Pd.I	4	4	4	3	3		4	3			3	2	2				3	3	4	3		3	3	3	3	57
10	Yusnidar, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				4	3	3	1		4	1	2	1	59
11	Nova Silitonga, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				3	3	3	4		3	3	3	4	66
12	Fatimah, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4	3			1	1	2				4	3	2	3		4	1	1	1	49
13	Rosnita, S.Pd	4	4	4	4	4		4	4			3	3	3				3	3	3	3		3	3	3	3	61
14	Nurlina, S.Pd.I	4	4	4	3	3		3	4			2	2	4				3	3	1	3		3	3	4	3	56
15	Rifa Maulida, S.Pd.I	4	3	4	4	4		4	3			2	3	4				1	4	2	3		1	3	1	1	51
16	Nuraini, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			3	4	3				1	2	2	4		1	2	2	4	56
17	Faisal Rizal, S.Pd	4	4	3	3	3		3	3			4	3	1				2	2	3	3		2	1	1	1	46
18	Ibnu Hajar, S.Pd	4	4	3	3	3		3	3			3	4	1				2	4	3	4		3	2	1	1	51
19	Rini Susanti, S.Pd	4	4	4	3	3		4	3			3	4	3				3	3	3	3		3	3	3	3	59
20	Nazaruddin, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4	3			1	1	2				3	2	4	3		3	3	4	1	53
21	Syarifah Khairiah, S.Pd	4	4	3	4	4		4	2			3	3	1				3	3	4	3		3	3	2	3	56
22	Dewi Rahmah, S.Pd	4	4	4	4	4		4	2			4	4	4				4	4	4	4		4	4	4	4	70
23	Maimunah	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				4	2	3	4		4	4	4	4	69
24	Nura'aini, A.Ma	4	4	3	4	4		4	3			2	2	2				4	2	2	3		1	1	4	1	50
25	Khairun, A.Ma	3	3	2	3	3		2	2			3	4	1				2	1	4	2		2	4	4	2	47
26	Zulekha Zahara, A.Ma	4	4	3	3	3		4	3			3	3	4				3	3	3	3		3	3	3	3	58
27	Wahdini, S.Pd.I	4	4	4	4	4		3	4			3	4	3				3	3	3	4		3	3	3	4	63
28	Nurlia Hastuti, S.Pd.I	4	4	4	3	3		4	3			3	4	2				3	3	3	3		3	3	3	3	58
29	Nurazizah, S.Pd	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				4	3	3	1		4	1	4	4	64
30	Muslem, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				3	3	3	4		3	3	3	4	66
31	Samsidar, S.Pd.I	4	4	4	4	3		4	3			1	3	2				3	4	4	3		2	2	1	1	52
32	Asniati, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			3	3	3				3	3	3	4		3	3	3	3	62
33	Sawiyanti, S.Pd.SD	4	4	4	3	3		3	4			2	2	2				3	3	4	3		3	3	1	3	54

34	Aisyah, S.Pd	4	3	4	4	4		4	3			2	4	1				3	3	4	4		2	4	1	1	55
35	Marhamah, S.Pd	4	4	4	4	4		4	4			1	1	3				4	2	2	4		1	2	2	4	54
36	Jamilah, S.Pd	4	4	3	3	3		3	3			3	4	1				3	2	2	2		3	3	1	1	48
37	Erza, S.Pd	4	4	3	3	3		3	3			1	1	1				2	4	3	3		1	2	4	1	46
38	Rosda, S.Pd.I	4	4	4	3	3		4	3			3	4	2				3	3	3	3		3	3	3	3	58
39	Khairudi Andika, S.Pd	4	4	4	4	3		4	3			1	3	2				2	1	4	4		2	2	1	1	49
40	Ainul Mardhiah, S.Pd.I	4	4	3	4	4		4	2			3	3	1				3	3	2	3		3	3	2	3	54
41	Rika Dewi, S.Pd	4	4	4	4	4		4	3			4	4	4				4	4	4	4		4	4	4	4	71
42	Khairiah, S.Pd.I	4	4	4	4	4		4	4			4	4	4				4	4	4	4		4	4	4	4	72
43	Nalendra, S.Pd	4	4	3	4	4		4	3			2	2	2				3	4	2	3		2	2	1	1	50
	Jumlah	163	167	153	155	151	0	157	139	0	0	117	133	108	0	0	0	123	121	124	131	0	120	112	110	106	2390

Lampiran XIII

LEMBAR OBSERVASI TENTANG DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Petunjuk:

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai menurut penilaian dan tidak boleh hasil rekayasa. Semua data berdasarkan hasil pengamatan langsung saat peneliti berada di lapangan/tempat penelitian.

No	Indikator yang Diamati	Jawaban		Ket
		Ya	Tidak	
1	Guru hadir di madrasah 15 menit sebelum pelajaran dimulai dan pulang setelah jam pelajaran selesai			
2	Guru menandatangani daftar hadir ketika berada di madrasah			
3	Guru masuk ke dalam kelas dan keluar mengajar secara tepat waktu			
4	Guru meninggalkan kelas/madrasah tanpa seizin dari kepala madrasah			
5	Guru mencatat kehadiran murid setiap kali masuk untuk mengajar			
6	Guru mengatur murid yang akan masuk kelas dengan berbaris secara teratur			
7	Guru melaksanakan semua tugasnya secara tertib dan teratur			
8	Guru membuat persiapan mengajar sebelum mengajar, seperti silabus dan RPP			
9	Guru mengikuti upacara, peringatan hari besar Islam/nasional dan acara lainnya di madrasah			
10	Guru memeriksa setiap pekerjaan atau latihan murid serta mengembalikan kepada murid			
11	Guru menyelesaikan administrasi kelas secara baik dan teratur			
12	Guru mengajar di sekolah lain tanpa seizin tertulis dari pejabat yang berwenang/kepala madrasah			
13	Melaksanakan ulangan harian minimal 6 kali dalam satu semester dan ulangan umum setiap akhir semester			
14	Guru merokok saat melangsungkan proses pembelajaran kepada murid di dalam kelas			
15	Guru mengisi jurnal / buku batas pelajaran setiap selesai mengajar			
16	Guru mengisi buku agenda sebagai tanda ada acara/rapat dengan kepala madrasah			

17	Guru berpakaian olahraga selama memberikan pelajaran praktek olahraga Pendidikan Jasmani dan Kesehatan			
18	Mempersiapkan dan memeriksa alat yang akan dipergunakan dalam praktek olahraga			
19	Guru mengawasi murid selama jam istirahat berlangsung di madrasah			
20	Guru mengikuti senam yang dilaksanakan bersama-sama dengan murid di madrasah			
21	Guru berpakaian rapi dan pantas sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
22	Guru melaksanakan 5 K (kebersihan, keamanan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan)			
23	Guru memeriksa kebersihan murid secara berkala, misalnya kebersihan gigi dan kuku			
24	Memberikan remedial kepada murid yang kesulitan belajar dan pengayaan kepada murid yang pandai			
25	Guru mengatur pemindahan tempat duduk murid secara berkala			

Lampiran XIV

LEMBAR OBSERVASI TENTANG PRESTASI KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Petunjuk:

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai menurut penilaian dan tidak boleh hasil rekayasa. Semua data berdasarkan hasil pengamatan langsung saat peneliti berada di lapangan/tempat penelitian.

No	Indikator yang Diamati	Jawaban		Ket
		Ya	Tidak	
1	Guru dapat menyusun silabus sebelum melaksanakan proses pembelajaran			
2	Guru dapat mencantumkan identitas pada saat menyusun silabus			
3	Guru dapat mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembaran silabus			
4	Guru dapat mencantumkan kompetensi dasar (KD) pada lembaran silabus			
5	Guru dapat menyusun RPP sebelum melaksanakan proses pembelajaran			
6	Guru mampu mencantumkan identitas pada saat menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)			
7	Guru mampu mencantumkan kompetensi inti (KI) pada lembaran RPP			
8	Guru mampu mencantumkan kompetensi dasar (KD) pada lembaran RPP			
9	Guru mampu mencantumkan materi pembelajaran pada lembaran RPP			
10	Guru mampu mencantumkan kegiatan pembelajaran pada lembaran RPP			
11	Guru mampu mencantumkan indikator pembelajaran pada lembaran RPP			
12	Guru mampu mencantumkan alokasi waktu pada lembaran Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)			
13	Guru dapat mencantumkan sumber pembelajaran pada lembaran Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)			
14	Guru dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif dalam pembelajaran			
15	Guru dapat menciptakan kerjasama di antara sesama murid dalam pembelajaran			
16	Guru mampu mengatur jadwal piket kebersihan murid di dalam kelas			

17	Guru mampu membuat media foto sebagai bahan pembelajaran			
18	Guru mampu membuat media film sebagai bahan pembelajaran			
19	Guru dapat melangsungkan proses pembelajaran melalui media berbasis computer			
20	Guru menggunakan multimetode dalam melangsungkan proses pembelajaran			
21	Guru menggabungkan metode ceramah dengan demonstrasi pada materi keterampilan			
22	Guru dapat menentukan pendekatan dan cara-cara dalam memberikan penilaian terhadap murid			
23	Guru dapat menyusun alat-alat evaluasi pembelajaran terhadap murid			
24	Guru dapat mengolah dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengetahui tingkat kemampuan murid			
25	Guru mampu melaksanakan kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran kepada murid			

Lampiran XV

LEMBAR OBSERVASI TENTANG KOMITMEN KERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Petunjuk:

Berilah tanda centang (√) pada kolom yang sesuai menurut penilaian dan tidak boleh hasil rekayasa. Semua data berdasarkan hasil pengamatan langsung saat peneliti berada di lapangan/tempat penelitian.

No	Indikator yang Diamati	Jawaban		Ket
		Ya	Tidak	
1	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persaudaraan			
2	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan persahabatan			
3	Guru merupakan bagian dari sekolah karena adanya ikatan kekeluargaan			
4	Guru tetap mengajar karena mengharapkan gaji (bagi PNS) dan honorarium (bagi honorer)			
5	Guru tetap mengajar karena mengharapkan agar suatu hari nanti menjadi PNS			
6	Guru tetap mengajar karena tidak ada pekerjaan lain yang bisa dikerjakannya			
7	Guru tetap mengajar karena ingin mengabdikan kepada madrasah/negara			
8	Guru tetap mengajar karena ingin membina orang lain agar dapat berguna bagi nusa, bangsa dan agama			
9	Guru tetap mengajar karena merasa bahwa mengajar sebagai suatu kewajiban			
10	Guru tetap mengajar dalam rangka mencerdaskan anak bangsa			
11	Guru mengajar berdasarkan hubungan sosial yang ada di antara sesama guru			
12	Guru mau mengajar karena ada aturan bermanfaat yang terdapat di madrasah			
13	Guru selalu berperilaku yang baik dalam melaksanakan proses pembelajaran			
14	Norma-norma yang terdapat di madrasah sesuai dengan perilaku yang ada pada diri setiap guru			
15	Guru diikutkan dalam pengambilan keputusan yang diadakan madrasah			
16	Guru yakin dan percaya terhadap tujuan yang terdapat pada madrasah			

17	Guru bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan madrasah			
18	Guru rela tetap mengajar demi keutuhan kelompok sesama guru di madrasah			
19	Guru senang melangsungkan proses pembelajaran terhadap murid di madrasah			
20	Guru tetap bertahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru			
21	Guru tetap setia pada jabatan yang diembannya sebagai seorang pendidik			
22	Guru rela mengajar karena ingin membalas budi pada madrasah			
23	Guru mau mengajar karena menganggap mempunyai kemampuan dalam mengajar			
24	Guru mau mengajar di madrasah karena mengharapkan pension			
25	Guru bertanggung jawab terhadap keberhasilan belajar murid di madrasah			

Lampiran XVI

NILAI KOEFESIEN KORELASI R PRODUCT MOMENT

Df (Degress of Freedom)	Banyaknya Variabel yang Dikorelasikan	
Atau	2	
Db (Derajat Bebas)	Harga "r" pada Taraf Signifikan	
	5%	1%
1	0,997	1,000
2	0,920	0,990
3	0,878	0,959
4	0,811	0,917
5	0,754	0,874
6	0,707	0,834
7	0,666	0,798
8	0,632	0,765
9	0,602	0,735
10	0,576	0,705
11	0,553	0,684
12	0,532	0,661
13	0,514	0,641
14	0,497	0,623
15	0,482	0,606
16	0,468	0,590
17	0,456	0,575
18	0,444	0,561
19	0,433	0,549
20	0,423	0,537
21	0,413	0,525
22	0,404	0,515
23	0,396	0,505
24	0,388	0,496
25	0,381	0,487
26	0,374	0,478
27	0,367	0,470
28	0,361	0,463
29	0,355	0,456
30	0,349	0,449
35	0,325	0,418
40	0,304	0,393
45	0,288	0,372
50	0,273	0,354
60	0,250	0,302

70	0,232	0,292
80	0,217	0,283
90	0,205	0,267
100	0,195	0,254
125	0,174	0,224
150	0,159	0,208
200	0,138	0,181
300	0,113	0,148
400	0,098	0,128
500	0,088	0,115
1000	0,062	0,081

Lampiran XVII

TITIK PERSENTASE DISTRIBUSI F UNTUK PROBABILITA = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201

38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.739	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056

Lampiran XVIII

TABEL DISTRIBUSI NORMAL STANDAR T

df dua sisi satu sisi	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574

38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413

83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390

Lampiran XIX

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA GURU (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DDKG_1	65.67	157.272	.338	.895
DDKG_2	65.58	159.821	.429	.895
DDKG_3	65.91	153.039	.605	.891
DDKG_4	65.86	159.932	.261	.896
DDKG_5	65.95	157.950	.412	.894
DDKG_6	66.21	165.074	-.126	.901
DDKG_7	65.81	156.774	.410	.894
DDKG_8	66.26	157.433	.310	.895
DDKG_9	66.14	158.837	.215	.897
DDKG_10	65.79	160.027	.266	.896
DDKG_11	67.12	139.010	.850	.882
DDKG_12	67.28	138.682	.825	.882
DDKG_13	67.23	141.802	.790	.884
DDKG_14	66.47	189.445	-.860	.925
DDKG_15	66.58	187.011	-.799	.923
DDKG_16	67.60	140.578	.846	.883
DDKG_17	67.19	140.631	.795	.884
DDKG_18	67.33	139.701	.863	.882
DDKG_19	67.47	139.826	.869	.882
DDKG_20	67.07	139.257	.790	.883
DDKG_21	67.60	140.578	.846	.883
DDKG_22	67.19	140.631	.795	.884
DDKG_23	67.33	139.701	.863	.882
DDKG_24	67.47	139.826	.869	.882
DDKG_25	67.07	139.257	.790	.883

Lampiran XX

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL PRESTASI KERJA GURU (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DPKG_1	77.26	49.909	.416	.747
DPKG_2	77.16	52.568	.352	.755
DPKG_3	77.49	47.589	.686	.733
DPKG_4	77.44	50.919	.449	.749
DPKG_5	77.51	50.684	.472	.748
DPKG_6	77.79	55.503	-.168	.776
DPKG_7	77.40	49.864	.473	.745
DPKG_8	77.77	51.421	.258	.756
DPKG_9	77.67	51.749	.212	.758
DPKG_10	77.40	51.769	.336	.753
DPKG_11	78.16	49.330	.329	.752
DPKG_12	77.77	49.897	.338	.751
DPKG_13	78.30	44.787	.619	.727
DPKG_14	77.47	57.779	-.425	.786
DPKG_15	77.60	56.245	-.236	.780
DPKG_16	78.23	51.278	.123	.769
DPKG_17	78.02	48.833	.479	.743
DPKG_18	78.12	49.724	.336	.751
DPKG_19	78.00	51.667	.181	.761
DPKG_20	77.95	46.998	.628	.732
DPKG_21	78.09	50.372	.227	.759
DPKG_22	78.07	50.352	.309	.753
DPKG_23	78.21	50.027	.275	.755
DPKG_24	78.12	49.915	.230	.760
DPKG_25	78.12	45.058	.647	.726

Lampiran XXI

DATA UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN KERJA GURU (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DKKG_1	73.67	60.653	.367	.724
DKKG_2	73.58	62.916	.379	.730
DKKG_3	73.91	57.991	.645	.710
DKKG_4	73.86	61.742	.384	.727
DKKG_5	73.95	61.141	.452	.724
DKKG_6	74.21	66.074	-.148	.750
DKKG_7	73.81	60.203	.462	.721
DKKG_8	74.23	60.373	.388	.723
DKKG_9	74.14	61.551	.244	.731
DKKG_10	73.81	62.869	.244	.732
DKKG_11	74.74	57.671	.424	.717
DKKG_12	74.37	58.763	.331	.725
DKKG_13	74.95	53.617	.588	.700
DKKG_14	74.02	72.404	-.562	.780
DKKG_15	74.35	75.090	-.639	.793
DKKG_16	74.95	59.474	.238	.733
DKKG_17	74.60	57.816	.489	.714
DKKG_18	74.65	59.233	.339	.724
DKKG_19	74.58	58.725	.377	.721
DKKG_20	74.42	57.963	.471	.715
DKKG_21	74.88	59.391	.259	.731
DKKG_22	74.67	59.034	.363	.722
DKKG_23	74.86	58.694	.354	.723
DKKG_24	74.91	57.324	.358	.722
DKKG_25	75.00	52.571	.615	.696

Lampiran XXII**RELIABILITAS ANALISIS ANGKET DISIPLIN, PRESTASI DAN KOMITMEN KERJA GURU**

DISIPLIN KERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.953	19

PRESTASI KERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.842	.849	15

KOMITMEN KERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.835	.845	18

Lampiran XXIII

HASIL UJI ASUMSI NORMALITAS ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29884395
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.109
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran XXIV**HASIL UJI HOMOGENITAS****Test of Homogeneity of Variances**

Dimensi Komitmen Kerja Guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.041	1	41	.841

Lampiran XXV

HASIL UJI ASUMSI NON-MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.318	2.908		3.549	.001		
X1	.319	.035	.571	9.084	.000	.363	2.758
X2	.594	.083	.452	7.192	.000	.363	2.758

a. Dependent Variable: Y

Lampiran XXVI

HASIL ANALISIS KOEFESIEN REGRESI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.318	2.908		3.549	.001
X1	.319	.035	.571	9.084	.000
X2	.594	.083	.452	7.192	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran XXVII

HASIL SIGNIFIKANSI PENGARUH PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.318	2.908		3.549	.001
X1	.319	.035	.571	9.084	.000
X2	.594	.083	.452	7.192	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran XXVIII**HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2545.670	2	1272.835	328.909	.000 ^b
	Residual	154.795	40	3.870		
	Total	2700.465	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1


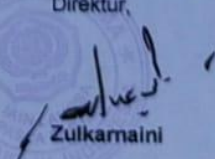
Lampiran XXIX**HASIL UJI KOEFESIEN DETERMINASI (R²)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.940	1.967

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran XXXI

Surat Permohonan Izin Pra Penelitian (Uji Coba) Angket dari Direktur Pascasarjana
Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

	<p>KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER</p> <p style="font-size: small;">Jln. Meurandeh - Kota Langsa – Provinsi Aceh Telepon (0641) - 22619 / 23129; Faksimili (0641) 425139; Surel: info@iainlangsa.ac.id; Website: http://pps.iainlangsa.ac.id/</p>								
<p>Nomor : B-157a/ln.24/PPs/PP.00.9/05/2020 Lamp. : - Hal : Permohonan Izin Pra Penelitian</p>	<p>Langsa, 05 Mei 2020 M 12 Ramadhan 1441 H</p>								
<p>Kepada Yth,</p> <p>_____</p> <p>Di Tempat</p> <p>Assalamualaikum Wr. Wb</p> <p>Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak Kepala Madrasah dalam wilayah Kab. Aceh Timur bahwa mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister IAIN Langsa yang tersebut di bawah ini :</p>									
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">Nama</td> <td>: Usman</td> </tr> <tr> <td>Tempat/Tgl. Lahir</td> <td>: Alue Lhok / 18 Maret 1977</td> </tr> <tr> <td>NIM</td> <td>: 5032018013</td> </tr> <tr> <td>Judul Penelitian</td> <td>: Pengaruh Disiplin Dan Prestasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 13 Aceh Timur</td> </tr> </table>		Nama	: Usman	Tempat/Tgl. Lahir	: Alue Lhok / 18 Maret 1977	NIM	: 5032018013	Judul Penelitian	: Pengaruh Disiplin Dan Prestasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 13 Aceh Timur
Nama	: Usman								
Tempat/Tgl. Lahir	: Alue Lhok / 18 Maret 1977								
NIM	: 5032018013								
Judul Penelitian	: Pengaruh Disiplin Dan Prestasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 13 Aceh Timur								
<p>bermaksud melakukan penelitian di tempat Bapak. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan Bapak agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk melakukan pra penelitian awal dalam rangka penyusunan Tesis.</p> <p>Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.</p>									
<p>Langsa, 05 Mei 2020 Direktur,</p> <div style="text-align: center;">  Zulkarnaini </div>									

Lampiran XXXII

Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian Uji Coba Angket
dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH TIMUR
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR

Jln. Medan – Banda Aceh Gampong Lhok Dalam Kec. Peureulak Telp. (0641) 303147
 E-mail: min.peureulak.satker@gmail.com -NSM: 111111030004 -NPSM: 60703031

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-209/Mi.01.02.4/PP.00.4/05/2020

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **NURLI, S.Ag., M.Pd**
 NIP : 19721206 199905 1 001
 Pangkat/Gol. Ruang: Pembina (IV/a)
 Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **USMAN**
 Tempat/Tgl. Lahir : Alue Lhok, 18 Maret 1977
 NIM : 5032018013
 Prodi/Program : Pendidikan Agama Islam / Magister
 Alamat : Dusun Suka Damai Gampong Seuneubok Pundi Kecamatan
 Peureulak Timur Kabupaten Aceh Timur

Benar telah melakukan pra penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur mulai tanggal 11 s.d 23 Mei 2020 untuk pengumpulan data melalui penyebaran uji coba angket kepada dewan guru dalam rangka penyusunan tesis, dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur”**.

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.




Peureulak, 23 Mei 2020
 Kepala

NURLI, S.Ag., M.Pd
 NIP. 19721206 199905 1 001

Lampiran XXXIII

Surat Permohonan Izin Mengadakan Penelitian dari Direktur Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Langsa

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER Jln. Meurandeh - Kota Langsa - Provinsi Aceh Telepon (0641) - 22619 / 23129; Faksimili (0641) 425139; Surel: info@iainlangsa.ac.id ; Website: http://pps.iainlangsa.ac.id/
---	--

Nomor	: B- 167 /In.24/PPs/PP.00.9/06/2020	Langsa, 23 Juni 2020 M
Lamp.	: -	02 Dzulqa'idah 1441 H
Hal	: Permohonan Izin Penelitian	

Kepada Yth,

Di
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb


Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak Kepala Madrasah dalam wilayah Kab. Aceh Timur bahwa mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister IAIN Langsa yang tersebut di bawah ini :


Nama	: Usman
Tempat/Tgl. Lahir	: Alue Lhok / 18 Maret 1977
NIM	: 5032018013
Judul Penelitian	: Pengaruh Disiplin Dan Prestasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

bermaksud melakukan penelitian di tempat Bapak. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan Bapak agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Tesis.

Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Langsa, 23 Juni 2020
Direktur,


Zulkarnaini



Lampiran XXXIV

Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH TIMUR
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 ACEH TIMUR**

Jln. Medan – Banda Aceh Gampong Lhok Dalam Kec. Peureulak Telp. (0641) 303147
E-mail: min.peureulak.satker@gmail.com -NSM: 111111030004 -NPSM: 60703031

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-210/Mi.01.02.4/PP.00.4/07/2020

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **NURLI, S.Ag., M.Pd**
NIP : 19721206 199905 1 001
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **USMAN**
Tempat/Tgl. Lahir : Alue Lhok, 18 Maret 1977
NIM : 5032018013
Prodi/Program : Pendidikan Agama Islam / Magister
Alamat : Dusun Suka Damai Gampong Seuneubok Punti Kecamatan
Peureulak Timur Kabupaten Aceh Timur

Benar telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur mulai tanggal 24 Juni s/d 18 Juli 2020 untuk pengumpulan data dalam rangka penyusunan tesis, dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Prestasi terhadap Komitmen Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Aceh Timur”**.

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Peureulak, 18 Juli 2020
Kepala

NURLI, S.Ag., M.Pd
NIP. 19721206 199905 1 001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

- A. Identitas Diri :
- Nama : **USMAN**
 Tempat/Tanggal Lahir : Alue Lhok, 18 Maret 1977
 NIP : 19770318 200501 1 003
 Pangkat/Golongan : Penata (III/c)
 Jabatan : Guru Muda
 Alamat Rumah : Dusun Suka Damai Gampong Seuneubok Punt
 Kecamatan Peureulak Timur Kabupaten Aceh Timur
 Alamat Kantor : Jalan Medan – Banda Aceh Gampong Lhok Dalam
 Kecamatan Peureulak Kabupaten Aceh Timur
 Email : usmanspdi1977@gmail.com
 Nama Ayah : Alm. Abdullah
 Nama Ibu : Almh. Ti Adnan
 Nama Isteri : Rosdiana, S.Pd.I
 Nama Anak : 1. Muhammad Fazid ar-Ramadhani
 2. Luthfia Dzuhra
 3. Halisa Syakira
- B. Riwayat Pendidikan :
1. Pendidikan Formal :
- a. MI Swasta Fillial Alue Lhok Tamat Tahun 1991
 - b. MTs Swasta Al-Widyan Alue Lhok Tamat Tahun 1994
 - c. SMU Negeri 1 Rantau Selamat Tamat Tahun 1998
 - d. S-1 PAI STAI Zawiyah Cot Kala Langsa Tamat Tahun 2006
 - e. S-2 PAI IAIN Langsa Tahun Masuk 2018
2. Pendidikan Non Formal:
 -
- C. Riwayat Pekerjaan :
1. Guru MI Negeri Seuneubok Teungoh Tahun 2000
 2. Guru MI Negeri Alue Nireh Tahun 2005
 3. Guru MI Negeri 4 Aceh Timur Tahun 2012
 4. Guru MTs Swasta Buket Drien Tahun 2007
 5. Guru MTs Swasta Rantau Panjang Tahun 2000
 6. Guru Paket C Alue Lhok Tahun 2000
 7. Guru MA Swasta Rantau Panjang Tahun 2000
 8. Guru MA Swasta Al-Widyan Alue Lhok Tahun 2001
- D. Karya Ilmiah :
1. Buku
 -
 2. Artikel
 - a. Al-Quran dan Hadits sebagai Sumber Ilmu (2019)

- b. Metode Berfikir Ilmiah Perspektif Barat (2019)
 - c. Teori Belajar Menurut Albert Bandura (2019)
 - d. Mendesain Model Pembelajaran *Direct Instruction* Berbasis *Power Point* (2020)
3. Penelitian
- a. Usaha-usaha Mengatasi Kesulitan Belajar pada Siswa MTs Negeri Alue Lhok (2006)
 - b. Peningkatan Kemampuan Murid dalam Menguasai Materi Ajar Mata Pelajaran Akidah Akhlak tentang Malaikat Allah dan Tugasnya Melalui Penggunaan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Make a Match* di Kelas IV MI Negeri 4 Aceh Timur (2018)
 - c. Penerapan Metode Bernyanyi (*Joyfull Learning*) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Murid Kelas IV pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak Materi Iman kepada Nabi dan Rasul di MI Negeri 4 Aceh Timur (2018)
 - d. Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Make a Match* untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Akidah Akhlak di Kelas IV MI Negeri 4 Aceh Timur (2019)
 - e. Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe *Jigsaw* untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Akidah Akhlak Siswa Kelas V MI Negeri 4 Aceh Timur Tahun Pelajaran 2018/2019 (2019)

Langsa, 01 Oktober 2020
Penulis,

USMAN