

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam istilah Jawa, guru sering dimaknai sebagai pribadi atau figur yang *digugu* dan ditiru. Guru adalah pribadi yang sempurna dihadapan siswa-siswanya, dimana setiap perkataan dan perbuatan di kelas maupun di luar sekolah merupakan cermin bagi siswa-siswanya. Menurut Hamzah,¹ guru merupakan cerminan dari suatu kelompok orang atau komunitas masyarakat yang menjadi panutan yang bisa *digugu* dan ditiru. Guru dalam tugasnya sebagai pendidik harus memberikan contoh perilaku yang baik, tutur kata yang baik, dan perilaku yang pantas untuk dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan sekolah maupun di masyarakat.² Untuk dapat menciptakan siswa berperilaku baik harus diawali dari perilaku guru yang baik. Sebaliknya, jika guru memberikan teladan yang tidak baik, maka siswa akan meniru untuk berlaku tidak baik pula.

Guru adalah pribadi yang selalu menjadi teladan bagi siswa-siswanya sampai akhir hayat.³ Begitu besarnya pengaruh keteladan guru bagi siswa-siswanya, guru dalam bertindak harus memperhatikan aturan atau norma-norma, agar perilaku guru tidak menyimpang. Sekali guru melakukan perbuatan yang melanggar norma, perbuatan itu akan selalu diingat dan nantinya akan ditiru oleh siswa.

¹ Hamzah. 2007. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hal. 17

² Hawi, Akmal. 2013. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. hal. 93

³ Zahro, Aminatul. 2015. *Membangun Kualitas Pembelajaran Melalui Dimensi Profesionalisme Guru*. Bandung: Yrama Widya. hal. 3

Secara umum di dalam tata tertib sekolah ada aturan tentang kehadiran guru dan siswa, yaitu hadir sebelum jam pertama di mulai. Jika kehadiran di sekolah tidak sesuai dengan aturan, maka akan dikenakan sanksi atau hukuman. Tata tertib dibuat untuk mendisiplinkan, baik untuk guru maupun siswa. Jika terdapat pelanggaran yang tidak mendapatkan sanksi atau hukuman, maka tata tertib tidak berjalan dan kedisiplinan tidak akan terwujud. Guru yang tidak disiplin atau sering melanggar tata tertib akan berdampak pada siswa untuk berlaku tidak tertib.

Selain itu, guru yang tidak disiplin sering lalai dengan tugas dan kewajibannya sebagai guru. Padahal kewajiban guru dalam mengemban tugasnya sudah diatur oleh Undang-Undang. Tugas dan tanggung jawab guru tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada peserta didik usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Tugas dan kewajiban itu akan bisa terlaksana dengan baik manakala guru tersebut disiplin dan profesional.

Ciri-ciri guru profesional sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 pasal 28 ayat 3 memiliki empat kompetensi yang dipersyaratkan, yaitu 1) kompetensi pedagogik, yaitu kompetensi yang dimiliki guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang meliputi perancangan, pengembangan, dan pemahaman siswa untuk menggali potensi

yang dimiliki. 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan diri guru untuk menjadi pribadi yang matang, menjadi teladan bagi siswa-siswanya dan berakhlak mulia. 3) Kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang dimiliki guru dalam penguasaan materi yang luas dan mendalam untuk membimbing siswa sesuai standar pendidikan nasional. 4) Kompetensi sosial, yaitu kompetensi guru dalam membangun komunikasi dengan siswa, sesama guru, maupun dengan masyarakat sekitar.⁴ Tugas dan tanggung jawab guru jika dilaksanakan dengan penuh kesungguhan akan menciptakan pendidikan bermutu dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kemajuan peradaban suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang dimilikinya. Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan sumber daya yang berkualitas. Terpenuhinya fasilitas belajar dengan dukungan sarana dan prasarana yang lengkap sangat membantu terciptanya pendidikan yang berkualitas. Tak kalah pentingnya, guru memiliki peran penting dalam proses pembelajaran menuju pendidikan berkualitas. Meskipun fasilitas lengkap dan canggih, namun jika tidak didukung dengan guru yang berkualitas, proses kegiatan belajar mengajar tidak akan berjalan maksimal.⁵

Kualitas guru bukan hanya diukur dengan keluasan wawasan yang dimilikinya, kedisiplinan guru juga menjadi faktor penunjang kualitas guru. Kedisiplinan adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap orang termasuk guru, karena dengan disiplin seluruh aktivitas orang menjadi lebih

⁴ Suryana, Y. dan I. Wayan AS. 2017. *Kompetensi Pedagogik untuk Peningkatan Kinerja dan Mutu Guru*. Jakarta. PT. Binatama Cipta Pratama.

⁵ Neni, Utami. 2003. *Kualitas dan Profesionalisme Guru*. <http://www.pikiran-rakyat.com>

teratur dan terarah. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi sangat mendukung proses kegiatan pembelajaran. Yamamoto, dalam Sumarsono,⁶ mengungkapkan belajar mengajar akan mencapai titik optimal ketika guru dan siswa mempunyai intensitas belajar yang tinggi dalam waktu yang bersamaan.

Seiring berjalannya waktu, ternyata kedisiplinan bukanlah suatu hal yang menjadi prioritas utama bagi sebagian besar guru dalam suatu satuan pendidikan. Kedisiplinan dalam hal guru hadir di sekolah maupun di kelas banyak mendapatkan perhatian utama. Banyak guru yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dan mengabaikan kedisiplinan karena berbagai faktor pemicu. Salah satu faktor pemicunya adalah tidak diterapkannya sistem presensi guru di sekolah. Faktor ketiadaan presensi menyebabkan guru sering datang terlambat hadir di sekolah dan juga masuk kelas. Keterlambatan kehadiran guru mengakibatkan proses pembelajaran terganggu dan waktu belajar siswa banyak yang hilang. Tingkat ketidakhadiran guru di kelas yang tinggi berakibat pada hilangnya waktu belajar siswa dan mengendorkan motivasi belajar siswa bahkan bisa merusak reputasi sekolah.⁷

Faktor pemicu lainnya adalah guru kurang termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan produktivitas kerja menjadi rendah pula. Motivasi sangat

⁶ Sumarsono. 1993. *Pendidikan nilai dan profesi guru, dalam Pendidikan nilai memasuki tahun 2000*. Jakarta: Grasindo

⁷ Ivatts, A.R. 2013. *Literature Review on : Teacher Absenteeism*. Roma Education Fund, 1:21.

berpengaruh pada kinerja dan prestasi individu dan organisasi.⁸ Guru sangat membutuhkan motivasi, baik itu motivasi internal maupun motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari diri dalam individu, sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang dipengaruhi faktor dari luar individu.⁹

Rendahnya kedisiplinan dan motivasi kerja guru terjadi di salah satu satuan pendidikan, yaitu di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang. Berdasarkan observasi awal, penulis menemukan fenomena di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang masih banyaknya guru yang terlambat hadir di sekolah. Bahkan kepala sekolah juga sering terlambat hadir di sekolah. Guru yang terlambat hadir di sekolah tidak pernah mendapatkan teguran dari kepala sekolah, karena kepala sekolah juga sering terlambat hadir di sekolah. Adanya tata tertib tentang kehadiran guru di sekolah seolah seperti tidak ada tata tertib karena tata tertib yang sudah ada hanya sebatas tulisan untuk dibaca dan bukan untuk ditaati. Hal lain ditemukan adalah belum adanya presensi kehadiran guru sebagai bukti fisik kehadiran guru saat hadir di sekolah. Saat guru sampai di sekolah, guru langsung menuju ruang guru dan tidak melakukan presensi kehadiran, sehingga tidak ada catatan tentang kehadiran guru dalam setiap harinya. Motivasi guru hadir di kelas dan mengajar sesuai dengan waktu yang ditentukan masih rendah. Guru masih sering terlambat masuk di dalam kelas

⁸ Sumpeno, Wahyudin. 2009. *Menjadi Fasilitator Jenius*. Pustaka Pelajar. hal. 116

⁹ Woolfolk, Anita. 2009. *Educational Psychology Active Learning Edition*. Jakarta. Pustaka Pelajar.

ketika akan mengajar. Bahkan beberapa guru sering keluar kelas sebelum bel ganti pelajaran berbunyi.

Penulis menjadi tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian ini untuk memberikan kontribusi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan khususnya di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang. *Treatment* yang dilakukan penulis adalah menilai kehadiran guru dalam upaya peningkatan kedisiplinan dan motivasi kerja guru di sekolah. Upaya ini diharapkan mampu memberikan perubahan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Muhammadiyah Tempuran.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah keadaan SMP Muhammadiyah Tempuran di atas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Belum adanya presensi guru yang disediakan oleh sekolah
2. Tidak adanya teguran bagi guru-guru yang hadir terlambat
3. Tidak adanya sanksi bagi guru-guru yang hadir terlambat
4. Minim keteladanan dari kepala sekolah
5. Tata tertib tidak ditaati oleh guru maupun kepala sekolah
6. Kepemimpinan yang lemah

C. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan mengungkap pengaruh kehadiran guru terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang. Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh kehadiran guru terhadap kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang?
- b. Adakah pengaruh kehadiran guru terhadap motivasi kinerja guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang?
- c. Adakah pengaruh kehadiran guru terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang?

D. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dengan menganalisa secara kritis tentang:

1. Pengaruh kehadiran guru terhadap kedisiplinan guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang.
2. Pengaruh kehadiran guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang.
3. Pengaruh kehadiran guru terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang.

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kepala Sekolah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan kebijakan yang akan diambil.
2. Bagi guru hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kedisiplinan guru di sekolah.
3. Bagi peneliti pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pijakan untuk penelitian lebih lanjut.

E. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terkait dengan kehadiran guru terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja guru telah dibahas dalam tulisan sebelumnya:

1. *Jurnal, Bina Insani ICT Journal*, Vol. 3, No.2, Desember 2016, oleh Ismawati dan Lia Mazia yang berjudul “Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Guru Dengan Menggunakan *Fingerprint* Terhadap Tingkat Kedisiplinan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penggunaan *fingerprint* dalam menyajikan data kehadiran guru SDN 06 Pagi Lenteng Agung dalam menerapkan kedisiplinan. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode TAM (*Technology Acceptance Model*) yang diterapkan pada 16 sampel. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel persepsi kegunaan (X1) memperoleh t_{hitung} sebesar 5,100 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi kegunaan (X1) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sikap disiplin (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji F) diperoleh $F_{hitung} = 26,006$ dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen persepsian kegunaan secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). diketahui besarnya r^2 persepsi kegunaan adalah 6,49% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel persepsi kegunaan dikuadratkan yaitu $(0,806)^2$ dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel kegunaan mesin

fingerprint memberikan pengaruh terhadap sikap disiplin guru SDN 06 Pagi Lenteng Agung.¹⁰

2. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2, Oktober 2014 oleh Sri Setiyati yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru”. Hasil analisis data menunjukkan: 1) Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 18,22%. 2) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 13,03%, 3) ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,94%, 4) ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 42,2%.”¹¹
3. *Jurnal Wardah*: No. XXVII/Th. XV/Juni 2014 oleh Syahir Badrudin yang berjudul “Efektivitas Pelaksanaan *Fingerprint* di IAIN Raden Fatah Palembang“. Syair Badrudin menyimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai di IAIN Raden Fatah masuk dalam kategori belum disiplin jika dilihat dari kehadiran yang didasarkan pada rekap masuk dan pulang melalui mesin *fingerprint*. Ini terlihat dari prosentase pegawai yang mencapai 100% belum banyak. Bahkan rata-rata 70-80 %. Hal ini, boleh jadi

¹⁰ Ismawati dan Lia Mazia. 2016. *Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Guru Dengan Menggunakan Fingerprint Terhadap Tingkat Kedisiplinan*. Bina Insani ICT Journal, Vol. 3, No. 2

¹¹ Setiyati, Sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 22, No. 2

disebabkan adanya kekeliruan saat *incharge*, kelupaan atau pengabaian pengadministrasian terhadap penyampaian surat izin atau surat tugas yang diberikan kepada pegawai baik dosen maupun karyawan. Ini pada tataran kehadiran, pada jam masuk dan jam pulang.¹²

4. *Jurnal Strategi dan Bisnis* Vol.4, No. 1 April 2016 oleh Dewi Larasatri yang berjudul “Korelasi Implementasi Sistem Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*) *Online* dan Kedisiplinan Terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai”. Dewi Larasatri menyimpulkan bahwa implementasi sistem informasi presensi sidik jari (*fingerprint*) *online* terbukti memiliki korelasi positif terhadap disiplin pegawai yaitu tingkat kedisiplinan pegawai semakin baik (meningkat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi presensi sidik jari *online* mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini terbukti dari 40 pegawai yang dijadikan sampel, menyatakan sejak adanya Sistem Presensi Sidik Jari (*fingerprint*) *online*, terdapat 90% pegawai yang selalu datang tepat waktu saat jam masuk kerja dan terdapat 87 % pegawai yang takut datang terlambat sejak adanya *fingerprint* dengan alasan akan terlihat langsung jam kedatangannya. Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa implementasi presensi sidik jari *online* di Universitas Jember sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga mengakibatkan perubahan perilaku kerja pegawai. Adapun perilaku yang berubah adalah adanya semangat disiplin kerja yang lebih baik pasca

¹² Badrudin, Syahir. 2014. *Efektivitas Pelaksanaan Finger Print di IAIN Raden Fatah Palembang*. Jurnal Wardah No. XXVII

diterapkannya presensi sidik jari *online* daripada saat presensi dengan tanda tangan atau sebelum diterapkannya presensi online tersebut.¹³

5. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 2 tahun 2014 oleh Endy Eros yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah”. Endy Eros menyimpulkan Hasil Penelitian ditemukan bahwa 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 61,1%, 2) ada pengaruh yang signifikan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 55,9%, 3) ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja guru dan kedisiplinan kerja guru dengan kinerja guru sebesar 66,9 %.¹⁴
6. *Jurnal Pendidikan Rokania* Vol. II No. 3 tahun 2017, oleh Hamsil yang berjudul ”Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar Melalui Pemberian Tugas”. Hamsil menyimpulkan bahwa disiplin guru dalam kehadiran mengajar didapatkan pada siklus I sebesar 58% dengan kategori baik dan pada siklus II meningkat menjadi 79% dengan kategori baik. Artinya bahwa pemberian tugas dapat Meningkatkan Disiplin guru dalam kehadiran mengajar di SDN 019 Rokan IV Koto dikatakan berhasil.

¹³ Larasatri, Dewi. 2016. *Korelasi Implementasi Sistem Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Onlinr dan Kedisiplinan Terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai*. Jurnal Strategi dan Bisnis, Vol. 4 No.1

¹⁴ Eros, Endy. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah*. Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi Vol. 1 No. 1

7. *Jurnal Media Didaktika*, Vol. 2, No. 2, November 2016, oleh Li'ah Haryati yang berjudul "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Penerapan "Reward and Punishment". Li'ah menyimpulkan bahwa penerapan Reward dan Punishment efektif untuk meningkatkan disiplin kehadiran guru dikelas pada kegiatan belajar mengajar. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa setelah diadakan penerapan tindakan berupa *Reward* dan *Punishment*, guru yang terlambat lebih dari 15 menit adalah 0, dan guru yang terlambat kurang dari 10 menit sebanyak 5 orang guru. Penerapan Reward dan Punishment dapat meningkatkan disiplin guru hadir di dalam kelas pada kegiatan belajar mengajar.
8. *Jurnal Cendekia*, Vol. 9, No. 1, April 2015, oleh Hj. Sukarsih yang berjudul "Meningkatkan kedisiplinan Guru SMP Negeri 8 Bontang Dalam Memasuki Kelas Pada Jam Pertama Melalui Teknik *Individual Conference*". Hj. Sukarsih menyimpulkan bahwa selama tiga minggu dengan 36 entri pertama bertemu di 07.30-08.40, dari 14 guru yang terlibat dalam percakapan yang dicapai 80%; dan 93.% berkomitmen untuk berjalan tepat waktu di pekerjaan entri pertama. Kelas suasana begitu kondusif saat guru hadir di karya masuk pertama.
9. *Jurnal Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, Vol VIII, No. 1, April 2017, oleh Sariana yang berjudul "Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar di Kelas Melalui Waskat Kepala Sekolah Pada SMP Negeri 4 Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir". Sariana

menyimpulkan bahwa Waskat Kepala Sekolah, Disiplin Guru dapat meningkatkan kehadiran mengajar di kelas, hal ini terlihat 84% responden menyatakan bahwa Waskat Kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan disiplin guru, terutama di hadapan pengajaran di kelas.

10. *Jurnal Quality* Vol. 4, No. 2, 2016, oleh Muhtarom yang berjudul “Supervisi Pembelajaran Kepala Madrasah dan Motivasi Mengajar Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru MI di Kecamatan Kota Kudus”. Muhtarom menyimpulkan bahwa Pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Kota Kudus dalam kategori baik sedangkan secara statistika hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus adalah bahwa supervisi kepala madrasah presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 74,41%. Motivasi mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus termasuk dalam kondisi kurang baik, sedangkan secara statistika hasil penelitian pelaksanaan supervisi kepala madrasah Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus adalah bahwa supervisi kepala madrasah presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 74,41%. Disiplin mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecaatan Kota Kudus dalam kondisi baik, sedangkan secara statistika Disiplin kerja guru presentase terbesar pada kategori baik yaitu mencapai 61,86%.

11. *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah dan Kepengawasan*, Vol. 1, No. 2, Oktober 2014, oleh Titik Rosilawati yang berjudul “Supervisi Akademik Dalam Upaya Peningkatan Motivasi Guru Menyusun Perangkat Persiapan Pembelajaran”. Titik Rosilawati menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi guru dalam menyusun silabus dan RPP dari siklus 1, siklus 2 dan siklus 3. Pada siklus 2, demikian pula pada siklus 3. Berdasarkan data hasil tindakan dari siklus ke siklus, nampak ada perubahan atau perkembangan dari siklus 1 ke siklus 2, dan dari siklus 2 ke siklus 3. Bila pada siklus 1, jumlah guru yang menyerahkan dokumen silabus adalah 4 orang atau 33,33%, maka pada siklus 2, jumlah guru yang sudah menyerahkan dokumen bertambah dengan 2 orang sehingga menjadi 6 orang guru atau 50%. Selanjutnya pada siklus 3 jumlah guru yang menyerahkan dokumen bertambah dengan 4 orang, sehingga jumlah seluruh guru yang sudah menyerahkan dokumen sampai dengan siklus 3, menjadi 10 orang atau 83,3%
12. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 Maret 2014, oleh Erlinda Listyanti Purwaningrum, M. Al Musadieg, Ika Ruhana yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex)”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan Penilaian Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan yang ada di PT. Aggiomultimex Sidoarjo, juga untuk mengetahui pengaruh antara variabel Penilaian Kinerja Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan

adalah penelitian explanatory research. Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Penilaian Kinerja Karyawan dan variabel terikat yaitu Semangat Kerja Karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Aggionmultimex Sidoarjo sebanyak 80 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Penilaian Kinerja Karyawan yang ada di PT. Aggionmultimex Sidoarjo masuk dalam kategori baik dan untuk Semangat Kerja Karyawan masuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa Semangat Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan untuk setiap tambahan satu satuan variabel Penilaian Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan. Dengan kata lain, apabila Penilaian Kinerja Karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan Semangat Kerja Karyawan.

13. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.3 No.2, Oktober 2014, oleh Budi Sri Supeni yang berjudul “Pengaruh Total Quality Management (TQM) dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru SMA/SMK di Kota Madiun”. Budi Sri Supeni menyimpulkan bahwa total quality management (TQM), dan kedisiplinan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Total quality management yang merupakan variabel kontrol juga mempengaruhi kinerja guru sebesar 21,6%, dan

kedisiplinan guru juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 56,9%. Sehingga dapat disimpulkan jika total quality management dan kedisiplinan guru yang baik maka semakin baik pula kinerja guru SMA/SMK di kota Madiun. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi guru, sekola, dinas pendidikan dan instansi terkait untuk meningkatkan mutu layanan kepada pelanggan/siswa dan peningkatan kinerja guru.

14. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, November 2016, oleh Lia Sepda Kristin, I Nyoman Suputra, Sarbini yang berjudul “Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) termasuk dalam kategori sangat baik, motivasi kerja guru termasuk dalam kategori tinggi, dan kinerja guru termasuk dalam kategori baik. (2) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap motivasi kerja guru. (3) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.
15. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)*, Vol.1 No. 1 Tahun 2013, oleh Hesti Murwati yang berjudul “Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se-

Surakarta”. Hesti Murwati menyimpulkan bahwa (1) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $10,664 > 1,664$. (2) terdapat pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $8,226 > 1,991$.

16. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 7 No. 154 Juni 2013, oleh Abdul Malik yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMA Assalaam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan: hipotesis pertama koefisien signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,145, sehingga motivasi variabel tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Kedua koefisien hipotesis signifikan variabel disiplin adalah 0,372, sehingga disiplin variabel tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga koefisien hipotesis signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,075, sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Jadi kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi motivasi kerja kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah tidak dimoderasi disiplin untuk kinerja guru. Hasil uji regresi determinasi menunjukkan bahwa R^2 0,310, sehingga nilai dampak motivasi kerja dan variabel disiplin untuk kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderat adalah 31persen, lebih dari itu dipengaruhi variabel lain.

17. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016, oleh Nurul Imam, Maria Magdalena Minarsih, Moh. Mukeri Warso yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran, Pengawasan Melekat dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus”. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan konflik peran terhadap efektivitas kerja guru dengan nilai koefisien regresi sebesar -1,553 dan nilai t hitung $(-5,476) < t \text{ tabel } (-2,004)$. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan melekat terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,542 dan nilai t hitung $(3,110) > t \text{ tabel } (2,004)$. Ada pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,593 dan nilai t hitung $(7,728) > t \text{ tabel } (2,004)$. Ada pengaruh konflik peran dan pengawasan melekat secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja guru SMK PGRI 1 Mejobo Kudus dengan nilai F hitung $(25,370) > F \text{ tabel } (1,140)$.
18. *Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 1, Nomor 1, 2013, oleh Arif Jamali, Lantip Diat Prasajo yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung dan tak langsung kompetensi manajerial kepala sekolah dengan prestasi belajar siswa, dengan sumbangan efektif 5,52% dengan prestasi belajar siswa melalui motivasi berprestasi guru, (sumbangan efektif sebesar 32,09%);

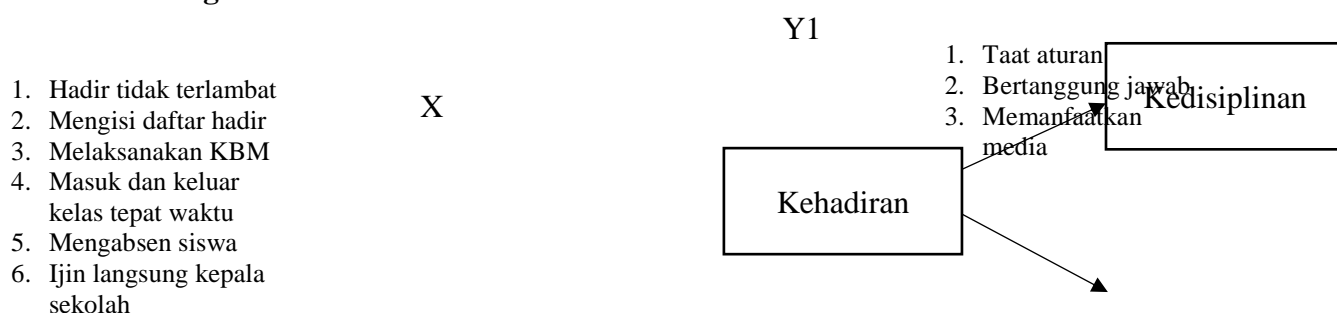
(2) tidak terdapat pengaruh langsung antara lingkungan sekolah dengan prestasi belajar siswa; (3) terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan sekolah dengan prestasi belajar siswa melalui motivasi berprestasi guru, (sumbangan efektif sebesar 1,04%); (4) terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi guru dengan prestasi belajar siswa, (sumbangan efektif sebesar 47,06%). Jadi secara keseluruhan sumbangan yang diberikan oleh kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi berprestasi guru baik secara langsung maupun tidak terhadap prestasi belajar siswa sebesar 85,71%. Hal ini berarti jika kompetensi manajerial kepala sekolah, lingkungan sekolah dan motivasi berprestasi guru ditingkatkan kualitasnya maka akan berkontribusi positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

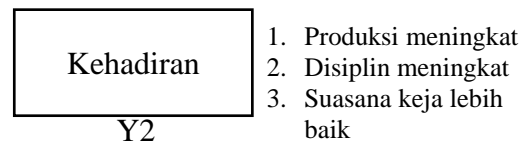
19. *Jurnal Pro Bisnis* Vol. 6 No.1 Februari 2013, oleh Yoiz Shofwa, S,SP, M.Si yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto”. Hasil analisis dan pembahasan menyimpulkan bahwa : (1) Berdasarkan hasil pengujian uji F diperoleh hasil bahwa nilai Fhitung 23,645 lebih besar dari Ftabel 4,98 dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel motivasi spiritual dan gaya kepemimpinan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. (2) Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (5.025) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,016 artinya variabel motivasi spiritual

secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. (3) Berdasarkan hasil pengujian uji t diperoleh hasil bahwa t hitung (2.470) \geq t tabel (1.6449) dan nilai sig 0,002 artinya variabel kepemimpinan spiritual secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja religius. Sedangkan nilai R^2 atau koefisien determinasi menghasilkan nilai sebesar 0,429 yang artinya keragaman nilai yang ada pada variabel kinerja religius yang dipengaruhi oleh variabel motivasi spiritual dan kepemimpinan religius hanyalah 42,9% sedangkan sisanya sebesar 57,1% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Kemudian dari nilai R yang sebesar 0,655 menunjukkan korelasi antar variabel yang cukup kuat.

20. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013 oleh Dwi Agung Nugroho Arianto yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

F. Kerangka Pemikiran Teoritik





G. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo (*hypo*) yang berarti lemah dan tesis (*thesis*) yang berarti pernyataan. Hipotesis bermakna pernyataan yang masih lemah atau sering disebut dugaan sementara dari pernyataan-pernyataan peneliti untuk diujikan kebenarannya.¹⁵

Bentuk-Bentuk hipotesis dibagi menjadi tiga macam yaitu, hipotesis *deskriptif*, hipotesis *komparatif*, dan hipotesis *asosiatif*. Hipotesis *deskriptif* adalah jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berkenaan dengan variabel tunggal/mandiri. Hipotesis *komparatif* adalah jawaban sementara terhadap masalah komparatif antara dua variabel penelitian. Hipotesis *asosiatif* adalah jawaban sementara terhadap masalah asosiatif (hubungan) antara dua variabel atau lebih.¹⁶

Dari rumusan masalah dan teorisasi, maka penelitian ini mengajukan hipotesis asosiatif sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh antara penilaian kehadiran guru terhadap disiplin guru di SMP Muhammadiyah Tempuran Kabupaten Magelang.

H_0 : artinya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap kedisiplinan.

¹⁵Winarsunu, Tulus. 2017. Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan. Malang: UMMPress. hal.9.

¹⁶Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta. hal. 103.

H_1 : artinya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap kedisiplinan.

- 2) Ada pengaruh antara penilaian kehadiran guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Muhamadiyah Tempuran.

H_0 : artinya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap motivasi.

H_1 : artinya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap motivasi.

- 3) Ada pengaruh antara penilaian kehadiran guru terhadap kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SMP Muhamadiyah Tempuran.

H_0 : artinya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap kedisiplinan dan motivasi.

H_1 : artinya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka ada pengaruh antara penilaian kehadiran terhadap kedisiplinan dan motivasi.

H. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penyusunan tesis ini terdiri dari tujuh bagian yaitu halaman formalitas, pendahuluan, analisis data, kesimpulan dan lampiran-lampiran. Lebih jelasnya dari masing-masing bagian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Halaman formalitas terdiri dari halaman halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman nota dinas, halaman moto, halaman persembahan, halaman abstrak, kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel.
2. Bab I adalah pendahuluan, yang bahasannya tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka terdahulu, kerangka berpikir, dan sistematika penulisan.
3. Bab II membahas tentang landasan teori yang berisi konsep kehadiran, kedisiplinan serta motivasi kerja guru.
4. Bab III tentang metodologi penelitian yang akan memaparkan beberapa sub bab, diantaranya: jenis penelitian, desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.
5. Bab IV memaparkan hasil analisis data yang pembahasan tentang : analisis data tentang kehadiran, analisis data tentang kedisiplinan guru hadir di sekolah, dan analisis data tentang kehadiran dengan disiplin dan motivasi kerja guru.
6. Bab V adalah penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi kemajuan sekolah dalam meningkatkan prestasi belajar siswa serta rekomendasi.

7. Lampiran-lampiran yang terdiri dari hasil pengolahan data SPSS versi 21, angket dan data kehadiran guru.