

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR

Sunarso

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Kusdi

Dinas Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan

ABSTRACT

This research target which will be reached is to (1) Searching empirical evidence there are leadership influence significant, discipline, work load, work motivation to teacher performance (2) Analyzing leadership influence significant, discipline, work load and dominant work motivation to teacher performance

Problem of work load need resolving which do not easy to because accounted on work load and executed by teacher have been arranged in expert duty and guidance and function to teacher. Beside learn to be claimed to execute study process which is innovative and is maximal, but having to can finish administration becoming its obligation. Workmanship of Book administration represents authentic evidence to a teacher in executing its duty in class and also outside class. Curriculum not possible to be altered because representing guidance learns in study burden although study very felt by is teacher in study with existing time.

Keywords: *Leadership, discipline, work load, work motivation, teacher performance*

PENDAHULUAN

Rendahnya mutu pendidikan di negara kita dapat kita lihat dari penetapan standar kelulusan Ujian Nasional untuk Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama maupun Sekolah Menengah Atas. Tahun pelajaran 2005/2006 sebesar 4,00, tahun pelajaran 2006/2007 sebesar 4,25, tahun pelajaran 2007/2008 sebesar 4,50 dengan diberi kesempatan ujian ulangan bagi siswa yang tidak lulus pada Kejar Paket A (SD), Kejar Paket B (SMP) dan Kejar Paket C (SMA).

Rendahnya mutu pendidikan di negara kita, disebabkan banyak faktor, antara lain input yaitu peserta didik dan proses pembelajaran. *Input* yang rendah seharusnya tidak dijadikan alasan sebagai pembenaran dari rendahnya *output*, tetapi mesti dilihat dari proses pembelajaran, dan proses pembelajaran banyak didukung faktor lain, seperti sarana prasarana

yang kurang memadai, sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Jika ditinjau dari proses pembelajaran peserta didik, yang paling dominan mempengaruhi mutu pendidikan adalah tenaga pendidik yaitu guru. Bagaimana kinerja guru dapat ditingkatkan, apa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan sebab-sebab lainnya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total skala dari kualitas kerja, waktu kerja, kerja sama dengan rekan kerja (Meyers and Grossen, 1974: 434).

Kinerja Guru merupakan serangkaian hasil dari proses dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut sesuai

dengan tugas pokok guru yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1999, Keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara tentang pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kredit pada Bab II, pasal 3 sebagai berikut:

1. Menyusun program pengajaran, menyajikan pengajaran, dan melaksanakan evaluasi hasil belajar, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya.
2. Menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan evaluasi program bimbingan, analisis hasil pelaksanaan program bimbingan dan tindak lanjut dalam program bimbingan, terhadap peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya.

Selain itu guru atau pendidik harus memiliki klasifikasi minimal dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, diharapkan dengan klasifikasi yang dimiliki, tentunya guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pengayaan, akan dilaksanakan sebaik-baiknya sehingga akan menghasilkan *output* seperti yang diharapkan.

Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri guru itu sendiri seperti rasa pengabdian, rasa tanggungjawab, rasa mencintai profesinya. Faktor dari luar pribadi guru seperti penghargaan, baik berupa pangkat, jabatan, yang berakibat pada penghasilan ataupun juga tambahan penghasilan selain gaji. Kepercayaan lain seperti penambahan wewenang yang lebih luas dalam pelaksanaan tugas, motivasi dalam pelaksanaan tugas dan juga efektivitas kepemimpinan dari unit pelaksanaan tugas yaitu kepala sekolah, ada pula faktor lain misalnya jenis kelamin, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengajak atau mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sedangkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah seberapa besar kinerja yang ditunjukkan kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu melaksanakan perilaku sebagai educator, manager, administrator, leader, inovator, motivator dan juga sikap pribadi yang tercermin dalam tanggung jawab.

Disiplin adalah sikap perilaku pegawai yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar. Hal ini sangat diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri. Perencanaan pelaksanaan program sangat memerlukan ketepatan baik waktu maupun program yang sesuai diperlukan disiplin yang tinggi dari seluruh pegawai, dari manager sampai pada tingkat pegawai yang paling bawah, agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Singkatnya disiplin memang diperlukan untuk tercapainya tujuan yang diharapkan, ini semua dapat dilihat dari kinerja pegawai. Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan suatu aturan yang berlaku dalam organisasi (Warsono, 1985: 126). Pendapat serupa sesuai dengan yang terdapat didalam Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980, tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar merupakan bentuk disiplin.

Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan

hasil pekerjaan. Jadi, Beban kerja segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan (Nawawi, 1997: 47). Motivasi sangat diperlukan untuk seseorang melakukan kegiatan agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan, dan adanya motivasi pada diri seseorang dapat timbul karena kesadaran diri pribadi ataupun dorongan luar.

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Mencari bukti empiris terdapatnya signifikansi pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja yang dominan terhadap kinerja guru.

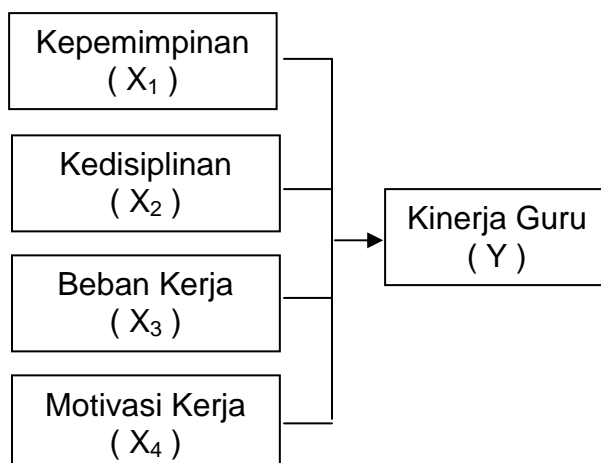
Kerangka Pemikiran Teoritis

Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, peneliti memilih empat faktor saja yaitu kepemimpinan, disiplin, beban kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan pemikiran peneliti bahwa, kinerja guru dapat dipertahankan dan ditingkatkan, tetapi harus mengingat faktor yang mendukung kinerja guru, antara lain dengan disiplin tinggi dan juga bagaimana seorang kepala sekolah melaksanakan tugas kepemimpinan secara efektif agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Dari pemikiran tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa ada faktor yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi, selanjutnya faktor yang mempengaruhi tersebut variabel bebas (*independent variable*) yaitu efektivitas kepemimpinan, disiplin, beban kerja dan motivasi kerja, sedangkan yang merupakan variabel dipengaruhi dinamakan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja guru.

Adapun kerangka berpikir yang peneliti gunakan adalah sebagaimana model berikut:

Gambar: Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian di Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan tepatnya di Sekolah Dasar (SD) Daerah Binaan (Dabin) I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan. Populasi dipilih di lingkungan Kantor Dinas, Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan, khususnya di wilayah Kecamatan Geyer dengan populasi guru sekolah dasar di Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan terdiri dari: Jumlah guru di Dabin I (Gundih, Ledok Dawan, Jambangan) jumlah keseluruhan 70 orang, maka dalam penelitian ini penulis meneliti seluruh populasi, atau dengan kata lain *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden atau sampel.

Jenis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, motivasi kerja dan kinerja guru.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tipe pilihan yaitu responden memilih salah satu jawaban yang

sudah disediakan, dan untuk mendapatkan skor atas jawaban dari pertanyaan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : nilai 5
- Setuju (S) : nilai 4
- Netral (N) : nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : nilai 1

Sebelum penelitian tersebut dilaksanakan, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian.

Teknik analisis data menggunakan:

- Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.
- Analisis regresi linear berganda
Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat
- Uji t (t-test)
Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh penjelasan variabel

bebas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi terikat (*dependent*) (Ghozali, 2001: 45). Dengan kata lain bahwa Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- Uji F (F-test)
Untuk menguji ketepatan model yang dipergunakan dalam mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Dengan kata lain uji koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentase.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Probabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	12 item	< 0,05	semua valid
Kedisiplinan (X_2)	12 item	< 0,05	semua valid
Beban Kerja (X_3)	11 item	< 0,05	semua valid
Motivasi Kerja (X_4)	11 item	< 0,05	semua valid
Kinerja Guru (Y)	18 item	< 0,05	semua valid

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,908	Reliabel
Kedisiplinan (X_2)	0,931	Reliabel
Beban Kerja (X_3)	0,925	Reliabel
Motivasi Kerja (X_4)	0,846	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,971	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 3
Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinieritas	Tolerance VIF $X_1 = 0,471$ 2,123 $X_2 = 0,934$ 1,070 $X_3 = 0,921$ 1,030 $X_4 = 0,463$ 2,160	Tidak ada multikolinieritas
Uji Autokorelasi	P value = 0,625	Tidak ada Autokorelasi
Heteroskedastisitas	P value $X_1 = 0,683$ $X_2 = 0,251$ $X_3 = 0,340$ $X_4 = 0,069$	Tidak ada Heteroskedastisitas
Uji Normalitas	P value = 0,520	Residual normal

Sumber: Data primer diolah, 2010

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Penjelas	Koefisien	Nilai t	Probabilitas
Konstanta (β_0)	37,765	2,839	0,006
Kepemimpinan (β_1)	0,458	2,238	0,029
Kedisiplinan (β_2)	0,277	1,964	0,054
Beban Kerja (β_3)	-0,514	-3,401	0,001
Motivasi Kerja (β_4)	0,597	2,369	0,021
F Hitung	16,628		0,000
R ²	0,475		

Sumber: Data primer diolah, 2010

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel bebas kepemimpinan mempunyai nilai *p value* sebesar 0,029 berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, variabel bebas kedisiplinan mempunyai nilai *p value* sebesar 0,054 berarti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dan variabel bebas beban kerja mempunyai nilai *p value* 0,001 berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, variabel bebas motivasi kerja mempunyai nilai *p value* sebesar 0,021 berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, jadi 3 variabel bebas (kepemimpinan, beban kerja, motivasi kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel bebas kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 37,765 + 0,458 X_1 + 0,277 X_2 - 0,514 X_3 + 0,597 X_4$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- b_1 bertanda positif, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- b_2 bertanda positif, artinya variabel bebas kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- b_3 bertanda negatif, artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

b₄ bertanda positif, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan, karena nilai koefisien regresi paling besar (0,597).

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasar tabel 4 di atas diperoleh hasil:

- Variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- Variabel kedisiplinan (X₂) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- Variabel beban kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).
- Variabel motivasi kerja (X₄) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Uji koefisien regresi serentak dengan menggunakan uji F yaitu ketepatan model dalam penelitian yang dilakukan. Berdasarkan tabel 4 di atas bahwa nilai F hitung = 16,628 dengan nilai probabilitas = 0,000, maka berarti model yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai koefisien determinasi untuk model ini sebesar 0,475 artinya variasi variabel terikat mampu dijelaskan oleh variasi himpunan variabel bebas dalam model tersebut sebesar 47,5%. Sisanya 52,5% dijelaskan oleh variabel di luar model yang diteliti, misalnya: sarana prasarana pendidikan, kelengkapan dan penggunaan alat peraga dan lain-lain.

Pembahasan

1. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer memiliki koefisien positif.

Pendapat Matluck (1987) dikutip oleh Mudjiarto (2002: 81), kepemimpinan kepala sekolah adalah cara untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan yaitu para guru dan civitas sekolah untuk mencapai tujuan tertentu. Kepala sekolah memberikan perhatian yang seksama terhadap kualitas pengajaran dan berupaya meningkatkan pengajaran secara efektif, serta meningkatkan prestasi akademik siswanya menjadi lebih tinggi.

Kesimpulan: Antara hasil penelitian dengan teori ada kesesuaian.

2. Variabel Kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer.

Nitisemito (1996: 45), bila disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Kesimpulan: Antara hasil penelitian dengan teori tidak ada kesesuaian.

3. Variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer memiliki koefisien negatif. Dapat diartikan bahwa bila variabel beban kerja meningkat maka variabel kinerja guru akan menurun. Pendapat MB Ali (2002: 329) beban kerja adalah tanggung jawab yang harus dilaksanakan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Kesimpulan: Antara hasil penelitian dengan teori ada kesesuaian.

4. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer memiliki koefisien positif.

Pendapat Berg dan Baron (1993: 114) motivasi adalah proses mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian tujuan.

Kesimpulan: Antara hasil penelitian dengan teori ada kesesuaian.

Implikasi

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah saat ini dapat diterima dengan baik oleh warga sekolah terutama guru-guru, maka tidak berlebihan jika sesuatu yang baik perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan demi kemajuan dunia pendidikan pada umumnya, khususnya di Dablin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.
2. Motivasi terhadap pegawai khususnya guru sekolah dasar beragam bentuknya antara lain: Kesempatan promosi, kesempatan mengembangkan profesi, penghargaan, pemberian insentif dan lainnya, guru menikmati itu semua bahkan lebih, terbukti pada penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Mengamati hal tersebut di atas ragam motivasi terhadap guru masih perlu ditingkatkan, dapat dipastikan jika ada peningkatan motivasi baik dari pemerintah maupun dari sekolah-sekolah, kinerja guru akan meningkat, tujuan sekolah akan berhasil secara optimal.
3. Menciptakan kondisi warga sekolah utamanya guru untuk sadar akan tanggung jawabnya, taat pada aturan yang berlaku, maupun melaksanakan norma-norma secara utuh bukan pekerjaan yang mudah, butuh kerja keras semua pihak, terbukti dalam penelitian ini variabel disiplin memiliki nilai koefisien kecil. Keteladanan seorang pemimpin yang mempunyai tingkat disiplin tinggi menjadi sangat penting. Kebiasaan disiplin hendaknya mulai dirintis sedikit demi sedikit dan dikondisikan sebagai pembiasaan semua warga sekolah, dengan harapan dengan disiplin yang tinggi akan sangat menunjang kinerja guru demi keberhasilan tujuan sekolah secara optimal.
4. Mengadakan pembinaan terhadap guru-guru sekolah Dasar secara ber-

kesinambungan, bahwa beban kerja guru bukan merupakan tugas berat tetapi merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan demi meningkatkan prestasi peserta didik dan mutu pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kebijakan

Guna mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah diperlukan kinerja guru secara maksimal untuk mencapai hasil yang optimal. Pihak sekolah sudah semestinya membuat rambu-rambu dalam bentuk aturan/kebijakan sekolah:

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya menjadi teladan yang baik
2. Keteladanan yang baik hendaknya disikapi secara positif dan diikuti sebagai pembiasaan semua warga sekolah
3. Kesempatan promosi jabatan dimiliki semua guru, tanpa pilih kasih
4. Keberhasilan sekolah dalam berprestasi adalah kerja tim
5. Dilaksanakan secara sungguh-sungguh "Panca tertib"
 - Tertib Administrasi
 - Tertib waktu
 - Tertib pakaian
 - Tertib keuangan
 - Tertib organisasi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap kondisi di lapangan, peran yang diemban oleh pendidik dalam persoalan beban kerja memerlukan pemecahan yang tidak mudah karena beban kerja yang ditanggung dan dilaksanakan guru sudah diatur dalam pedoman dan tugas pakar dan fungsi bagi guru. Di samping guru dituntut melaksanakan proses pembelajaran yang inovatif dan maksimal, tetapi harus mampu menyelesaikan administrasi yang menjadi kewajibannya. Pengerjaan buku-buku administrasi merupakan bukti autentik bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di kelas maupun diluar kelas. Kurikulum tidak mungkin dirubah karena merupakan pedoman guru dalam pembe-

lajaran walaupun beban pembelajaran sangat dirasakan guru dalam pembelajaran dengan waktu yang ada.

Guru yang ada di Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer dikonotasikan dekat dengan disiplin waktu, bukan hal yang baru bagi para guru Sekolah Dasar, menyikapi disiplin waktu berdasarkan waktu jam mengajar, bukan jam dinas pegawai pukul 07.00 – 13.00 pada umumnya. Persepsi disiplin demikian butuh sosialisasi untuk menyamakan persepsi guna menyikapi pembiasaan tersebut di atas. Komitmen taat “Panca Tertib” dijelaskan, selain tertib waktu, juga tertib administrasi. Di sini jam dinas antara pukul 07.00 – 13.00 dapat dimanfaatkan untuk pembenahan administrasi guru.

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, disiplin merupakan masalah penting karena tanpa adanya kesadaran akan keharusan mematuhi aturan yang ada sudah ditentukan sebelumnya, pengajaran tak akan mungkin mencapai target yang maksimal.

Berdasarkan kenyataan di lapangan tersebut, tercermin pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Dabin I UPTD Pendidikan Kecamatan Geyer, Kabupaten Grobogan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto, P.S, 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty, Yogyakarta.
- Gujarati, Damodar. N. 1999. *Ekonometrika Dasar*. (Alih Bahasa Sumarno Zalin) Cetakan Keenam, Gelora Aksara Pratama, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2003, *Organisasi dan Motivasi*; Bumi Aksara Jakarta.
- Henry Simamora, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.
- Kuncoroningrat, 2001. *Metode Penelitian, Masyarakat*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, 2006, *Manajemen Dasar Pengertian Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.
- M. B. Ali. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*, Penabur Ilmu, Bandung.
- Meyers, LS. And Grossen, N 1974, *Behavior Reseach; Theory, Procedure, and Design*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moedjiarto, 2002. *Sekolah Unggul, Metodologi untuk Meningkatkan MUTU Pendidikan*. Duta Graha. Pustaka, Surabaya.
- Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Niti Semito, 1996. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurdin, Syafrudin. 2002 *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Ciputat Press, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi jilid 1*. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sondang P Siagian, 2003, *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudjana, 1996, *Metode Statistik Edisi ke-6*, Transito, Bandung.
- Suharsini Arikunto, 1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi revisi.III, Rineka Cipta, Jakarta.
- Yayat HD, 2002, *Perilaku Organisasi*, ALFABETA. Bandung.