

**UNJUK KERJA GURU DITINJAU DARI DISIPLIN  
KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI  
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 BUKITTINGGI**



**OLEH**

**RIKA FEBSIANA  
NIM : 51336**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
TAHUN 2012**

## **ABSTRACT**

Rika Febsiana, 2012 Teacher Working Performance Judging from the Discipline of Work and Leadership Principal at SMK Negeri 2 Bukittinggi. Masters Thesis State University of Padang.

Based on field observations, researchers looked at the performance of the teachers of SMK Negeri 2 Bukittinggi low, so it is feared will affect the quality of education. The low teacher performance is attributable to a lack of work discipline, and leadership principals that are still not optimal. This study aimed to determine the impact of labor discipline, and leadership of the school principal to teacher performance. In this study proposed three hypotheses: first, there is the impact of labor discipline teachers significantly to the performance of teachers, there are two principal leadership impact significantly to the performance of teachers, there are three effects of labor discipline, leadership principals together to show significant work of teachers.

The study population was all teachers Vocational School (SMK) Country 2 Bukittinggi, amounting to 217 people, and the sample numbered 70 people were taken using proportional stratified random sampling technique. Data were collected through a questionnaire Likert scale models that have been tested validity and reliability. Data were analyzed by correlation and regression techniques.

The results of data analysis showed that (1) labor discipline affects teacher performance by 13.5%, (2) principal leadership affects teacher performance by 8.5%, and (3) labor discipline and leadership principals together both have an impact on teacher performance by 19.3%. Implications of the findings of this study is that to improve the performance of teachers in SMK Negeri 2 Bukittinggi, both variables, labor discipline and leadership of the principal, in addition to other factors, should also be improved.

Based on the analysis of the above data it can be concluded that the discipline of work, the principal's leadership is believed two factors also influence the performance of teachers.

## ABSTRAK

**Rika Febsiana, 2012 Unjuk Kerja Guru Ditinjau dari Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Bukittinggi. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan dilapangan, peneliti melihat unjuk kerja guru SMK Negeri 2 Bukittinggi rendah, sehingga dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Rendahnya unjuk kerja guru mungkin ada hubungannya dengan disiplin kerja yang kurang, dan kepemimpinan kepala sekolah yang masih belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap unjuk kerja guru. Dalam penelitian ini diajukan 3 hipotesis yaitu: pertama, terdapat dampak disiplin kerja guru yang signifikan terhadap unjuk kerja guru, kedua terdapat dampak kepemimpinan kepala sekolah yang signifikan terhadap unjuk kerja guru, ketiga terdapat dampak disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru yang signifikan.

Populasi penelitian ini adalah semua guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Bukittinggi yang berjumlah 217 orang, dan sampel berjumlah 70 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *propotional stratified random sampling*. Data dikumpulkan melalui angket model skala Likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berdampak terhadap unjuk kerja guru sebesar 13,5 %, (2) Kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap unjuk kerja guru sebesar 8,5% , dan (3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berdampak terhadap unjuk kerja guru sebesar 19,3 %. Implikasi temuan penelitian ini adalah, bahwa untuk meningkatkan unjuk kerja guru di SMK Negeri 2 Bukittinggi, kedua variabel bebas, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, disamping faktor lainnya, perlu juga ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua faktor yang dipercaya turut mempengaruhi unjuk kerja guru.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis aturkan ke hadirat ALLAH SWT, atas segala limpahan rahmatNya yang tak terhingga, sehingga penulis mampu merampungkan penelitian dan laporan ini. Salawat beserta salam dikirimka kepada Nabi Muhammad saw yang telah melaksanakan tugasnya sebagai utusan Allah SWT dalam merubah akhlak manusia.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan tesis ini, peneliti banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad, M.Pd, selaku Pembimbing I dan Prof. Dr. H. Mukhaiyar. M.Pd selaku Pembimbing II yang dengan rela dan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun. M.Pd dan Prof.Dr. Syufiarma Marsyidin. M.Pd serta Prof.Dr. Sayuti Syahara MS. AIFO sebagai dosen penguji tesis yang telah banyak memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran melalui berbagai saran dan kritikan dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Prof.Dr .H. Mukhaiyar.M.Pd selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang beserta staf, karyawan/karyawati perpustakaan dan Tata Usaha yang telah membantu kelancaran administrasi penulisan tesis ini.
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bukittinggi dan Kepala Sekolah beserta guru- guru SMK Negeri 2 Bukittinggi yang telah memberikan kesempatan, izin dan kesediaan mengisi kuesioner, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar.

5. Rekan- rekan Mahasiswa Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang Kelas Bukittinggi angkatan 2009, yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Teristimewa penulis ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat yang mulia dan tercinta Ibunda Hj. Suarni yang telah mendidik, membesarkan dan memberi semangat serta suami tercinta Suferizal. M.Pd dan anak-anakku tersayang Nabila Sarah Ansuri, Nadiya Rahmi Ansuri, dan Naqiya Salsa Ansuri yang telah terabaikan tetapi tetap memberikan do'a restu serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata penulis memohon ampunan kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam- dalamnya atas segala kekilafan yang telah penulis perbuat. Semoga Allah SWT selalu memberikan kekuatan dan memberkati semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin ya Rabbal Alamin.

Bukittinggi, Agustus 2012  
Penulis

## DAFTAR ISI

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>  |
| A. Latar Belakang .....                                   | 1         |
| B. Identifikasi Masalah .....                             | 7         |
| C. Pembatasan Masalah .....                               | 10        |
| D. Perumusan Masalah .....                                | 11        |
| E. Tujuan Penelitian .....                                | 11        |
| F. Kegunaan Penelitian .....                              | 12        |
| <b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>                           | <b>13</b> |
| A. Kajian Teori .....                                     | 13        |
| 1. Unjuk Kerja Guru.....                                  | 13        |
| a. Pengertian Unjuk kerja Guru .....                      | 13        |
| b. Pentingnya Unjuk Kerja Guru .....                      | 14        |
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Unjuk Kerja Guru ..... | 15        |
| d. Tugas Guru .....                                       | 17        |
| 2. Disiplin Kerja .....                                   | 20        |
| a. Pengertian Disiplin Kerja .....                        | 20        |
| b. Pentingnya Disiplin Kerja .....                        | 22        |
| c. Pembinaan Disiplin Kerja .....                         | 24        |
| d. Indikator Disiplin Kerja .....                         | 26        |
| 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....                      | 27        |
| a. Pengertian Kepemimpinan .....                          | 27        |
| b. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....               | 30        |
| c. Kepemimpinan Efektif .....                             | 33        |

|   |           |
|---|-----------|
| d. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah .....   | 35        |
| B. Penelitian yang relevan .....  | 37        |
| C. Kerangka Pemikiran.....  | 38        |
| 1. Dampak Disiplin Kerja Terhadap Unjuk Kerja Guru.....   | 38        |
| 2. Dampak Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Unjuk<br>Kerja guru .....  | 39        |
| 3. Dampak disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-<br>sama terhadap unjuk kerja guru ..... | 40        |
| D. Hipotesis Penelitian .....   | 41        |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>  | <b>42</b> |
| A. Metode Penelitian .....  | 42        |
| B. Populasi dan Sampel .....  | 42        |
| 1. Populasi .....   | 42        |
| 2. Sampel .....   | 43        |
| Definisi Operasional .....  | 47        |
| 1. Unjuk Kerja Guru .....   | 47        |
| 2. Disiplin Kerja Guru .....  | 47        |
| 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....  | 48        |
| C. Instrumen Penelitian .....   | 48        |
| D. Teknik Analisis Data .....   | 54        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>  | <b>56</b> |
| A. Deskripsi Data .....   | 56        |
| 1. Unjuk Kerja Guru.....  | 56        |

|   |        |
|---|--------|
| 2. Disiplin Kerja .....                           | 59     |
| 3. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....              | 61     |
| B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis .....         | 64     |
| 1. Data .....                                     | 64     |
| 2. Uji Normalitas .....                           | 64     |
| 3. Uji Homogenitas .....                          | 65     |
| 4. Uji Independensi Antar Variabel .....          | 66     |
| 5. Uji linearitas Garis regresi .....             | 67     |
| C. Pengujian Hipotesis .....                      | 67     |
| 1. Hipotesis Pertama .....                        | 67     |
| 2. Hipotesis Kedua .....                          | 70     |
| 3. Hipotesis Ketiga .....                         | 73     |
| D. Pembahasan .....                               | 78     |
| E. Keterbatasan Penelitian .....                  | 84     |
| <br><b>BAB V KESIMPULAN , IMPLIKASI DAN SARAN</b> |        |
| A. Kesimpulan .....                               | 87     |
| B. Implikasi .....                                | 88     |
| C. Saran .....                                    | 89     |
| <br>DAFTAR RUJUKAN .....                          | <br>90 |
| Lampiran-lampiran .....                           | 91     |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. Perolehan SKH Ujian Nasional SMK N 2 Bukittinggi .....   | 42 |
| Tabel 2. Distribusi Populasi.....   | 43 |
| Tabel 3 Klasifikasi Strata .....  | 46 |
| Tabel 4 Distribusi Sampel .....   | 46 |
| Tabel 5 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....  | 49 |
| Tabel 6 Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen .....  | 52 |
| Tabel 7 Distribusi Frekuensi Data Unjuk Kerja Guru (Y) .....  | 53 |
| Tabel 8 Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja (X1) .....   | 57 |
| Tabel 9 Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2).....   | 58 |
| Tabel 10 Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....   | 59 |
| Tabel 11 Hitung Chi Kuadrat Bartlett .....  | 60 |
| Tabel 12 Koefisien Korelasi Disiplin Kerja .....  | 62 |
| Tabel 13 Signifikansi Model Regresi Disiplin Kerja dan Unjuk Kerja .....  | 63 |
| Tabel 14 Signifikan Model Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Unjuk<br>Kerja.....                             | 64 |
| Tabel 15 Koefisien Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....   | 65 |
| Tabel 16 Signifikasi Model Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah .....  | 65 |
| Tabel 17 Koefisien Korelasi Ganda Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah<br>dengan Unjuk Kerja Guru..... | 66 |
| Tabel 18 Analisis Korelasi Ganda Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah<br>dengan Unjuk Kerja Guru ..... | 67 |
| Tabel 19 Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif .....  | 68 |
| Tabel 20 Rangkuman Korelasi Parsial .....   | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1 Faktor-faktor yang berkaitan dengan Unjuk kerja Guru .....  | 45 |
| Gambar 2 Histogram Unjuk Kerja .....   | 57 |
| Gambar 3 Histogram Disiplin Kerja .....  | 60 |
| Gambar 4 Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....   | 62 |
| Gambar 5 Persamaan Garis regresi Disiplin Kerja .....  | 69 |
| Gambar 6 Persamaan garis regresi Kepemimpinan .....  | 72 |
| Gambar 7 Persamaan garis regresi Ganda Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan<br>Kepala Sekolah terhadap Unjuk Kerja Guru ..... | 75 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Persaingan global yang semakin ketat membawa perubahan yang sangat cepat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Kondisi ini membawa peluang bagi bangsa Indonesia untuk mempercepat laju pembangunan, tetapi di sisi lain menimbulkan tantangan baru terhadap peningkatan mutu sumber daya manusia.

Salah satu tantangan adalah kualitas tenaga kerja tingkat menengah yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan dan berperilaku profesional, hal ini hanya dapat diupayakan melalui pendidikan dan diklat. Sebagaimana yang tercantum dalam Petunjuk Kurikulum 1999 (Depdiknas) bahwa tujuan pendidikan pada SMK adalah: (1) menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional, (2) menyiapkan siswa agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi dan mampu mengembangkan diri, (3) menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah untuk mengisi kebutuhan dunia usaha dan industri pada saat ini maupun yang akan datang, dan (4) menyiapkan tamatan SMK agar menjadi warga negara yang produktif, adaptif dan kreatif.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sub sistem dari pendidikan yang tamatannya disiapkan untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah dituntut tidak hanya menguasai keterampilan teknis bekerja, tetapi salah satu hal yang penting

adalah kemampuan beradaptasi dan komunikasi yang bertumpu pada penguasaan kompetensi. Meskipun secara kuantitatif pendidikan kejuruan telah mencapai berbagai kemajuan, namun pada sisi lain masih menghadapi masalah kualitas dimana para lulusan SMK belum semuanya dapat bekerja dilapangan. Permasalahan kualitas atau pendidikan dapat diidentifikasi dari indikator-indikatornya. Salah satu diantaranya adalah hasil belajar siswa seperti yang diperlihatkan pada tabel 1 Nilai Ujian Nasional (UN) selama tiga tahun terakhir di SMK Negeri 2 Bukittinggi.

**Tabel 1. Perolehan SKH Ujian Nasional SMKN 2 Bukittinggi**

| Tahun     | Mata Diklat      | Perolehan Nilai |          |           |
|-----------|------------------|-----------------|----------|-----------|
|           |                  | Tertinggi       | Terendah | Rata-rata |
| 2007/2008 | Bahasa Indonesia | 8,10            | 5,22     | 6,34      |
|           | Bahasa Inggris   | 7,98            | 4,40     | 5,75      |
|           | Matematika       | 8,09            | 1,76     | 4,39      |
| 2008/2009 | Bahasa Indonesia | 6,78            | 3,90     | 5,35      |
|           | Bahasa Inggris   | 6,33            | 3,71     | 4,64      |
|           | Matematika       | 6,33            | 3,31     | 5,01      |
| 2009/2010 | Bahasa Indonesia | 8,80            | 4,00     | 6,72      |
|           | Bahasa Inggris   | 9,40            | 4,40     | 7,45      |
|           | Matematika       | 10,00           | 5,25     | 8,40      |

Sumber : Tata usaha SMK Negeri 2 Bukittinggi

Kondisi tersebut di atas mencerminkan betapa hasil belajar siswa di SMK dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satu diantara yang berpengaruh terhadap hasil belajar adalah faktor guru yang berkaitan dengan penguasaan substansi atau materi pembelajaran.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, maka Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan unjuk kerja guru, antara lain dengan melengkapi sarana dan prasarana, dan meningkatkan kemampuan teknis guru dalam mengajar, seperti mengikuti berbagai penataran-penataran, seminar-seminar, pelatihan-pelatihan dan lokakarya. Di samping itu pemerintah juga memberikan kemudahan bagi guru yang akan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Istilah unjuk kerja pada dasarnya bermakna sama dengan kinerja yaitu sama-sama merupakan terjemahan dari kata performance. Menurut Schermerhorn (1994) *“performance is summary measure of the quality and quantity of task contribution made by and individual or to the work unit and organization”*.

Dari pendapat diatas, unjuk kerja dapat diartikan sebagai ukuran kualitas dan kuantitas kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok kerja dalam organisasi.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2001) dari kata performance di istilahkan sebagai unjuk kerja atau kinerja yang berarti 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, 3) penampilan. Sedangkan menurut Dachnel Kamars (1995) unjuk kerja merupakan hasil dari melakukan suatu pekerjaan.

Selanjutnya Gibson, dan Donnelly dalam Walhid (1989) menyatakan unjuk kerja sama dengan prestasi kerja yaitu hasil yang ditampilkan dari suatu pekerjaan, prestasi

kerja yang ditentukan oleh interaksi sesama terhadap komponen kerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja. Senada dengan itu, Freemont (1982) mengatakan bahwa unjuk kerja merupakan tampilan kerja seseorang individu untuk mencapai tujuan yang relevan. Demikian juga menurut Irawan (1997), unjuk kerja adalah perolehan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa unjuk kerja guru adalah penampilan tugas-tugas yang menjadi profesi guru. Disamping bertugas sebagai pengajar, guru juga bertugas sebagai pendidik. Dalam hal ini guru bertugas membentuk sikap, mental dan watak siswa serta memperhatikan kebiasaan-kebiasaan, kelebihan dan kekurangan dari para peserta didiknya. Sebagai pendidik dan pengajar guru diharapkan dapat menjalankan tugasnya membimbing siswa baik di sekolah maupun diluar sekolah. Oleh sebab itu, kepada guru sangat diharapkan peranan yang besar sebagai salah satu faktor penting dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Penampilan tugas-tugas guru tersebut dikenal sebagai unjuk kerja guru.

Pemerintah telah mengupayakan untuk meningkatkan unjuk kerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik yang profesional melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Kerja Kepala Sekolah (MKKS), serta diberikan tunjangan daerah dan tunjangan Profesional Sertifikasi Guru dan Dosen.

Unjuk kerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran. Unjuk kerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkaitan dengan unjuk kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 ayat (a) Tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Unjuk kerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Unjuk kerja guru ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan secara umum, oleh sebab itu guru perlu melaksanakan tugasnya dengan baik agar tujuan pendidikan dapat di capai secara efektif. Dengan kata lain guru perlu melaksanakan tugasnya seefektif mungkin agar dapat memberikan sumbangan terhadap keberhasilan sekolah mencapai tujuan.

Seiring dengan itu, Achmady (1993) menyatakan bahwa pemerintah juga berupaya meningkatkan kesejahteraan guru, antara lain dengan memberikan tunjangan fungsional dan struktural. Bahkan sejak tahun 2006 guru yang

berkemampuan lebih diberi sertifikat pengajar oleh Dirjen PMPTK Depdiknas atau sertifikasi guru yang sampai tahun ini masih berlanjut untuk kesejahteraan guru. Semua upaya itu adalah dalam rangka meningkatkan unjuk kerja guru.

Anoraga (1992) mengatakan bahwa yang mempengaruhi unjuk kerja adalah daya tarik pekerjaan, upah (insentif), keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan dan suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan.

Berdasarkan pengamatan awal mengenai unjuk kerja guru di SMK Negeri 2 Bukittinggi, melalui informasi dari Kepala Sekolah, absensi, pengamatan proses belajar mengajar, wawancara dengan beberapa orang guru dan siswa, didapat beberapa fenomena mengenai unjuk kerja guru sebagai berikut: 1) ternyata masih ditemui sebagai dari beberapa orang guru yang belum menunjukkan unjuk kerja guru, 2) masih ada guru yang tidak hadir, datang terlambat, sering keluar masuk kelas, dan izin melakukan kegiatan lain di luar kegiatan sekolah, 3) Guru yang berprestasi kurang mendapatkan penghargaan dari Kepala Sekolah, 4) kecendrungan sebagian guru melaksanakan tugas mereka sebatas kewajiban yang harus mereka laksanakan, datang ke sekolah pada jam-jam tugas, kurang memberikan latihan dan tidak melakukan evaluasi secara baik serta tidak memanfaatkan media pendidikan secara optimal, 5) adanya sebagian guru yang kurang peduli dengan tingkah laku anak didik baik selama proses pembelajaran

maupun diluar proses pembelajaran, 6) di SMK Negeri 2 Bukittinggi mutu lulusan masih belum memberikan hasil yang mengembirakan, sebagian guru masih enggan membuat dan merencanakan program pembelajaran, demikian juga halnya bagi siswa yang memperoleh nilai rendah (dibawah angka 6) guru kurang berminat untuk menggulang pelajaran dan juga kurang bersemangat dalam melaksanakan remedial bagi siswa yang mendapat nilai rendah, sebagian guru berpendapat walaupun diadakan remedial hasilnya tetap sama, sehingga hal ini berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah, yang pada akhirnya tujuan Pendidikan Nasional yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tidak akan tercapai. Oleh karena itu persoalan ini harus disikapi secara serius oleh masyarakat yang terkait dengan dunia pendidikan. Hal ini memicu peneliti untuk memperoleh gambaran tentang unjuk kerja guru SMK Negeri 2 Bukittinggi, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi unjuk kerja guru. Anoraga (1992) mengatakan bahwa yang mempengaruhi unjuk kerja guru adalah: daya tarik pekerjaan, upah/gaji, keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan, dan

suasana kerja, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Menurut Arikunto (1990) yang dapat mempengaruhi unjuk kerja guru adalah: intelegensi, motivasi, kondisi psikologis, minat, sikap dan disiplin kerja, pengetahuan, persepsi, kepemimpinan sarana dan prasarana, insentif, keamanan dan perlindungan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi unjuk kerja guru diantaranya adalah: motivasi kerja, disiplin kerja, pengetahuan, kepemimpinan, sarana dan prasarana, insentif, dan iklim kerja.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan terdorong untuk bekerja dengan lebih giat tekun serta bersemangat sehingga dapat meningkatkan unjuk kerjanya. Selama ini permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 2 Bukittinggi adalah: 1) Sebagian guru masih mempunyai motivasi rendah sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang berkembang saat itu, 2) Persiapan untuk pembelajaran guru masih memakai aturan-aturan lama sementara aturan yang baru sudah ada tetapi guru enggan merubah kebiasaan-kebiasan lama, 3) kurangnya fasilitas kerja guru yang memenuhi standar minimal kebutuhan akan sarana dan prasarana yang ikut memberikan kontribusi terhadap unjuk kerja guru karena fasilitas yang tidak lengkap akan mempengaruhi unjuk kerja guru.

Faktor kepemimpinan Kepala Sekolah juga ikut berpengaruh terhadap unjuk kerja guru. Kepala sekolah yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik membimbing dan mengarahkan guru dalam pelaksanaan tugasnya akan dapat memperbaiki cara-cara guru dalam bekerja sehingga unjuk kerja guru akan menjadi lebih baik. Beberapa permasalahan kepemimpinan kepala sekolah selama ini yang dirasakan oleh guru adalah: 1) Kepala Sekolah belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor di SMK Negeri 2 Bukittinggi, 2) Kepala Sekolah terkesan kurang berkomunikasi tentang kegiatan PBM dengan guru, 3) Kepala Sekolah terkesan kurang bertindak tegas terhadap guru-guru yang belum melaksanakan tugas PBM dengan baik, 4) Kepala Sekolah terkesan belum memperhatikan peningkatan kualitas persiapan mengajar guru. 5) Kepala sekolah kurang memperhatikan kebutuhan guru akan bimbingan dalam penyempurnaan unjuk kerja guru.

Kondisi lingkungan pekerjaan baik fisik maupun sosial yang menyenangkan akan memperlancar pelaksanaan tugas guru. Sekolah yang tertata rapi, ruangan belajar yang bersih dan penerangan yang cukup serta hubungan sosial yang harmonis membuat guru merasa gembira dan senang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak positif bagi unjuk kerja guru. Di SMK Negeri 2 Bukittinggi ditemui beberapa hal yang kurang mendukung lingkungan fisik seperti : (1) suasana kerja dimana kurang baiknya hubungan sosial sesama guru, guru dengan siswa dan guru

dengan pimpinan sekolah,(2) Ada beberapa guru yang mempunyai kompetensi tetapi mereka belum atau tidak pernah mengikuti pelatihan untuk bidang studi yang baru, (3) Fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk kepentingan guru mengajar masih kurang seperti IT, internet yang masih terbatas, (4) Masih ada guru yang tidak bisa menggunakan komputer atau lap top sebagai alat untuk media pembelajaran.

Insentif yang diterima guru akan mempengaruhi unjuk kerja guru. Jika insentif yang diterima sesuai dengan harapan maka guru merasa senang dan termotivasi bekerja lebih baik sehingga unjuk kerjanya akan menjadi baik. Sebaliknya jika insentif yang diterima tidak memenuhi kebutuhan maka unjuk kerja menurun. Sebagaimana kita temui dilapangan bahwa; (1) masih ada guru yang mempunyai kelebihan jam mengajar lebih dari 24 jam tidak ada pembayaran kelebihan jam mengajar, (2) guru honor di sekolah masih jauh kesejahteraannya dari guru PNS karena mereka menerima honor sekedar untuk transpor pergi mengajar saja, (3) Kurangnya kesejahteraan guru atau tidak adanya *reward* dari Kepala sekolah kepada guru-guru yang berprestasi. Dari hasil *grand tour* yang dilakukan di SMK Negeri 2 Bukittinggi tampak sekolah kurang bergairah meskipun berada pada posisi strategis sebagai SMK Negeri menuju ISO 2000.

Disiplin kerja juga diduga mempengaruhi unjuk kerja guru. Apabila guru tidak disiplin dalam mengajar, seperti masuk terlambat dan pulang cepat tentu jam efektif pembelajaran berkurang dan hal ini akan mempengaruhi pencapaian tujuan

pembelajaran dan unjuk kerja guru. Fenomena yang ditemui di lapangan adalah: 1) guru sering terlambat datang karena tempat tinggalnya jauh, 2) sering guru menyelesaikan tanggung jawabnya tidak tepat waktu, 3) masih adanya guru yang risih memakai pakaian dinas. Kalau disiplin kerja guru tidak ada, maka pendidikan disekolah tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan Pendidikan Nasional yang telah dicanangkan selama ini baik itu dalam Peraturan Menteri, maupun Peraturan Menpan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, diketahui bahwa banyak faktor yang ikut mempengaruhi unjuk kerja guru. Untuk memperoleh ruang lingkup penelitian yang lebih terfokus dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti semua faktor, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti dua faktor yang dominan kelihatan masalahnya dilapangan dan diduga juga dominan mempengaruhi unjuk kerja guru.

Faktor disiplin kerja merupakan faktor dalam diri guru yang ikut menentukan keberhasilan dalam bertugas. Seorang guru akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya jika dia memiliki disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru. Disamping itu faktor diluar diri guru yang memegang peranan penting dalam membimbing guru dalam pelaksanaan

tugasnya agar terlaksana dengan baik adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hal tersebut diatas penelitian ini hanya akan meneliti masalah unjuk kerja guru di lihat dari disiplin kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja mempunyai dampak terhadap unjuk kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi ?
2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah mempunyai dampak terhadap unjuk kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan 2 Bukittinggi ?
3. Apakah disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama mempunyai dampak terhadap unjuk kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis:

1. Besarnya dampak disiplin kerja terhadap unjuk kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi
2. Besarnya dampak kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap unjuk kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi.

3. Besarnya dampak disiplin kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap unjuk kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi.

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Guru sebagai balikan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan unjuk kerja guru dimasa yang akan datang.
2. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi untuk membina unjuk kerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pembelajaran.
3. Masukan untuk pengawas sekolah dalam membina disiplin kerja Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi dan kepemimpinan kepala sekolah dalam usaha meningkatkan unjuk kerja guru.
4. Peneliti lain sebagai bahan masukan pada penelitian selanjutnya tentang unjuk kerja guru ditinjau dari disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.