

**PENGARUH KOMITMEN GURU DAN IKLIM KERJASAMA
TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN
V KOTO KAMPUNG DALAM PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Strata Satu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

ELMIYANTI
NIM/BP : 75089/2006

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2009

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN GURU DAN IKLIM KERJASAMA TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN V KOTO KAMPUNG
DALAM PARIAMAN**

**NAMA : ELMİYANTI
BP/ NIM : 2006/ 75089
KEAHLIAN : ADMINISTRASI PERKANTORAN
PRODI : PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS : EKONOMI**

Disetujui oleh

Pembimbing I

**Prof. Dr. H. Bustari Muchtar
NIP :19490617 197503 1 001**

Pembimbing II

**Rini Sarianti, SE, M.Si
NIP :19650306 199001 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**Judul : Pengaruh Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama
terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di
Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman**

Nama : Elmiyanti

BP/ NIM : 2006/ 75089

Keahlian : Administrasi Perkantoran

Prodi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2009

Tim Penguji

	Nama	Tanda tangan
Ketua	: Prof. Dr. H. Bustari Muchtar	
Sekretaris	: Rini Sarianti, SE, M.Si	
Anggota	: Dra. Armida S, M.Si	
Anggota	: Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si	

ABSTRAK

Elmiyanti, 75089/2006: Pengaruh Komitmen Guru Dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman. Dibawah bimbingan Prof. Dr. Bustari Muchtar dan Rini Sarianti, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam (2). Pengaruh iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung. (3). Pengaruh komitmen guru dan iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *expost facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam yang berjumlah 73 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 62 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model skala likert yang telah diuji kehandalannya. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linear berganda. Data diolah dengan program SPSS versi 12.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1). Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen guru terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam ($\text{Sig } 0,000 < \alpha = 0,05$) dengan tingkat pengaruh sebesar 0,561 satuan dan sumbangan parsialnya 30,03%. (2). Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam ($\text{Sig} = 0,003 < \alpha = 0,05$) dengan tingkat pengaruh sebesar 0,370. satuan dan sumbangan parsialnya 16,32%. Rata-rata skor komitmen guru sebesar 3,40 yang berarti cukup berkomitmen dalam menjalankan tugasnya, sedangkan rata-rata skor iklim kerjasama sebesar 4,08 yang berarti bahwa responden telah menciptakan suasana kerja yang baik yang nantinya akan meningkatkan disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis simpulkan bahwa komitmen guru dan iklim kerjasama adalah dua faktor yang tidak bisa diabaikan peranannya dalam upaya meningkatkan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Meskipun demikian masih banyak faktor lain yang tidak bisa diabaikan dapat yang berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya kepada penulis. Shalawat beriring salam penulis persembahkan pada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam kejahiliahan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Didorong oleh semua itu jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **”Pengaruh Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman ”**. Dalam penulisan ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Bustari Muchtar selaku pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti, SE, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Disamping itu juga terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syamsul Amar B. M.S selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan fasilitas-fasilitas dan izin dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Drs. Auzar Luky selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

3. Bapak dan Ibu Tim penguji yang telah memberikan kritikan dan sarannya demi penyempurnaan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu.
5. Bapak dan Ibu pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Teristimewa untuk Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan moril dan materil pada penulis.
7. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang konstruktif dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua

Padang, Mei 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumasan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN	
HIPOTESIS.....	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Disiplin Kerja Guru.....	13
2. Komitmen guru.....	22
3. Iklim Kerjasama.....	29
B. Temuan Penelitian Yang Sejenis.....	32
C. Kerangka Konseptual Penelitian.....	33

	D. Hipotesis.....	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	36
	A. Jenis penelitian.....	36
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
	C. Populasi dan Sampel.....	36
	D. Variabel dan Data.....	38
	E. Instrumen Penelitian	39
	F. Uji Coba Instrumen	41
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	H. Defenisi Operasional	45
	I. Tenik Analisis Data.....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
	A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	51
	1. Gambaran Umum SMPN 1 V Koto Kampung Dalam.....	51
	2. Gambaran Umum SMPN 1 V Koto Kampung Dalam.....	53
	B. Hasil Penelitian.....	54
	C. Pembahasan.....	83
BAB V.	SIMPULAN DAN SARAN.....	88
	A. Simpulan.....	88
	B. Saran-Saran.....	89
	DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel	
1. Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru SMPN 1 Kampung Dalam Januari – April 2009.....	4
2. Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru SMPN 2 Kampung Dalam Januari - April 2009.....	6
3. Tingkat Komitmen Guru Menurut Sahertian.....	27
4. Jumlah Populasi Masing-masing SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.....	37
5. Jumlah Sampel Penelitian SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.....	38
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan	40
7. Kisi-Kisi Penyusunan Angket Penelitian.....	41
8. Uji Reliabilitas Penelitian.....	44
9. Kategori Nilai Rata-Rata Skor.....	47
10. Distribusi Skor Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.....	53
11. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru untuk Indikator Ketaatan SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.....	57
12. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru untuk Indikator Keteladanan	

dalam Pengajaran SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam	59
13. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru untuk Indikator Kesadaran	
Guru dalam Pelaksanaan Tugas SMPN V Koto Kampung Dalam	60
14. Disrtibusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru untuk Indikator Kepatuhan	
terhadap Norma dan Aturan SMPN V Koto Kampung Dalam.....	61
15. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru untuk Indikator Rasa	
Tanggung Jawab dalam Pelaksanaan Tugas SMPN V Koto	
Kampung Dalam.....	62
16. Distribusi Skor Komitmen Guru SMPN V Koto Kampung Dalam.....	63
17. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru Untuk Indikator Kepedulian	
terhadap tugas SMPN V Koto Kampung Dalam.....	65
18. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru untuk Indikator Tanggap	
terhadap perubahan SMPN V Koto Kampung Dalam	66
19. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru untuk Indikator Semangat	
dalam Mengembangkan diri SMPN V Koto Kampung Dalam.....	67
20. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru untuk Indiator Loyalitas	
SMPN V Koto Kampung Dalam.....	68
21. Distribusi Frekuensi Komitmen Guru untuk Indikator Penyediaan	
Waktu SMPN V Koto Kampung Dalam.....	70
22. Distribusi Skor Iklim Kerjasama Guru SMPN V Koto	
Kampung Dalam	71

23. Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama untuk Indikator Keterbukaan SMPN V Koto Kampung Dalam.....	73
24. Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama untuk Indikator Keakraban SMPN V Koto Kampung Dalam.....	74
25. Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama untuk Indikator Saling Menghormati SMPN V Koto Kampung Dalam.....	75
26. Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama untuk Indikator Mendahulukan Kepentingan Bersama SMPN V Koto Kampung Dalam	76
27. Uji Normalitas	78
28. Uji Multikolinearitas	79
29. Nilai Penduga Regresi Linear Berganda	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Kerangka Konseptual	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	92
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	97
3. Uji Validitas dan reliabilitas....	100
4. Tabulasi Data Variabel.....	106
5. Distribusi Frekuensi skor Variabel Disiplin Kerja Guru.....	112
6. Distribusi Frekuensi Skor variable Komitmen Guru.....	117
7. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Kerjasama.....	122
8. Uji Asumsi Klasik.....	127
9. Uji Hipotesis.....	130
10. Tabel T.....	132
11. Tabel F.....	133
12. Surat Izin Penelitian.....	135

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan adalah bagian perubahan sosial yang direncanakan untuk mencapai mutu kehidupan yang lebih maju dan lebih baik. Salah satu tujuan pembangunan yang tengah berlangsung dewasa ini di Indonesia adalah peningkatan kualitas manusia sebagai bagian pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan seluruh bangsa Indonesia. Dalam kaitan ini peningkatan kualitas pengetahuan dan pendidikan masyarakat merupakan hal yang penting di samping pembangunan dibidang lainnya. Bertitik tolak dari konsepsi semacam itu, prioritas pengembangan sumber daya manusia dewasa ini mendapat perhatian utama dalam pembangunan bangsa Indonesia.

Peningkatan sumber daya manusia tersebut dapat diwujudkan dengan jalan memperluas cakrawala pengetahuan dan pemikiran melalui jalur pendidikan karena dengan pendidikan manusia akan memperoleh bermacam-macam ilmu dan keterampilan, keahlian serta pembentukan nilai-nilai positif lainnya dan mampu berkomunikasi dengan sesamanya.

“Pendidikan merupakan usaha yang sangat utama dalam pembangunan, karena masa depan bangsa dan negara sangat tergantung dari hasil pendidikan” (Soemarwoto, 1988:54). Oleh sebab itulah pemerintah selalu berusaha meningkatkan mutu pendidikan diantaranya dengan menyediakan pendidik, sarana dan prasarana yang berkualitas dan memadai dalam upaya

pencapaian tujuan pendidikan. Jadi jelaslah bahwa mutu pendidikan erat kaitannya dengan faktor pendidik atau guru.

Guru sebagai pelaksana pendidikan berhubungan langsung dengan peserta didik dalam upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik. Agar usaha-usaha yang dilakukannya mencapai hasil yang maksimal maka guru hendaknya mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi, dengan tanggung jawab dan disiplin yang tinggi maka diprediksikan guru tersebut akan berhasil dalam menjalankan tugasnya sebagai pelaksana pendidikan yang baik.

Djamarah (2000:16) menyatakan bahwa disiplin dalam interaksi edukatif adalah “suatu pola tingkah laku yang diatur menurut ketentuan yang sudah ditaati dengan sadar oleh pihak guru maupun pihak anak didik”.

Sedangkan menurut Soedijarto (1993) disiplin itu pada hakikatnya adalah “kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan tersebut.

Jadi jika dikaitkan dengan disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya maka mekanisme konkritnya akan terlihat dari pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang digariskan. Penyimpangan prosedur merupakan salah satu indikator pelanggaran disiplin.

Selaku manusia biasa, guru tidak luput dari berbagai kesalahan dan kekhilafan, namun hal tersebut mungkin dapat dikurangi dengan adanya aturan-aturan yang jelas. Guru dituntut untuk bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, khususnya pada bidang pendidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk berlaku disiplin. Disiplin kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Nitisemito (1982:55) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: 1) tingkat komitmen, 2) imbalan yang adil, 3) motivasi kerja, 4) kepuasan kerja dan, 5) perilaku pimpinan. Pendapat lain dinyatakan oleh Newstrom dalam Mailisma (2003:8) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah: 1) komitmen, 2) pengetahuan, 3) keterampilan, 4) iklim kerjasama.

Dari observasi awal penulis yang dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam, disiplin kerja guru kelihatannya masih rendah. Indikasi ini dapat dilihat melalui berbagai fakta di lapangan antara lain masih banyak guru yang melalaikan tugas dan tanggung jawabnya terbukti dengan tingginya tingkat absensi atau ketidakhadiran guru, tingkat keterlambatan serta kegiatan lain yang dilakukan guru dalam belajar pada masing-masing SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam pada empat bulan terakhir, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Data Ketidakhadiran dan keterlambatan guru SMPN 1 Kampung Dalam selama bulan Januari – April 2009

Jenis pelanggaran	Jumlah guru	Jan (Org)	%	Feb (Org)	%	Mar (Org)	%	Apr (Org)	%
Absen	47	8	17%	9	19%	9	19%	10	21%
Terlambat datang ke sekolah	47	15	26%	10	21%	12	26%	14	30%
Terlambat masuk kelas	47	6	13%	8	17%	8	17%	10	21%
Melakukan kegiatan lain di dalam belajar	47	6	13%	8	17%	7	15%	10	21%

Sumber: Tata Usaha SMPN 1 Kampung dalam (data diolah)

Dari tabel 1, dapat dilihat untuk tingkat absensi guru SMPN 1 Kampung Dalam selama bulan Januari mencapai 8 orang (17%) guru yang absen. Kemudian naik menjadi 19% pada bulan Februari dan pada bulan april naik hingga mencapai 21%. Ini berarti tingkat absensi guru SMPN 1 Kampung Dalam cukup tinggi karena mengalami kenaikan 2% setiap bulannya. Selanjutnya dilihat dari keterlambatan guru datang ke sekolah setiap bulannya mengalami peningkatan dan menunjukkan angka yang cukup tinggi seperti yang terlihat pada bulan Januari , guru yang datang terlambat ada 12 orang (26%), kemudian bulan februari menurun hingga 10 orang (21%), naik lagi sebanyak 26% pada bulan maret hingga mencapai 14 orang (30%) pada bulan April. Jadi rata-rata guru yang datang terlambat ke sekolah mencapai 4% - 5% setiap bulannya.

Selanjutnya dari tabel 1 juga dapat dilihat guru yang terlambat masuk kelas, seperti bulan Januari ada 6 orang (13%) yang terlambat, kemudian meningkat menjadi 8 orang (17%) pada bulan Februari dan bulan maret masih tetap, kemudian bulan April meningkat menjadi 10 orang (21%). Tingkat

keterlambatan guru masuk kelas cukup tinggi karena setiap bulan mengalami peningkatan sebanyak 2%. Begitu juga dengan guru yang melakukan kegiatan lain dalam belajar seperti duduk-duduk dan ngobrol dikantor. Selama bulan Januari menunjukkan ada 6 orang (13%) guru yang melakukan kegiatan lain dalam belajar, meningkat menjadi 8 orang (17%) pada bulan Februari sampai bulan April terus meningkat menjadi 10 orang (21%) sehingga jika dilihat pelanggaran ini rata-rata meningkat 4% setiap bulannya, ini menunjukkan angka yang cukup tinggi. Apabila dilihat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh guru SMPN 1 Kampung Dalam, hal ini memperlihatkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam bertugas. Guru yang efektif akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya baik dalam proses belajar mengajar maupun di luar proses belajar mengajar. Hal ini memperlihatkan kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam bekerja. Guru yang efektif akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya baik dalam proses belajar mengajar maupun di luar proses belajar mengajar.

Apabila dilihat juga di SMPN 2 Kampung Dalam bahwa masih ada guru yang tidak hadir atau terlambat datang ke sekolah. Ini juga mengindikasikan bahwa disiplin kerja guru SMPN 2 Kampung Dalam juga masih rendah seperti terlihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Data Ketidakhadiran dan keterlambatan guru SMPN 2 Kampung Dalam selama bulan Januari – April 2009

Jenis pelanggaran	Jumlah guru	Jan (Org)	%	Feb (Org)	%	Mar (Org)	%	Apr (Org)	%
Absen	26	5	19%	7	27%	7	27%	8	31%
Terlambat datang ke sekolah	26	6	23%	8	31%	10	35%	10	39%
Terlambat masuk kelas	26	5	19%	7	27%	8	31%	9	35%
Melakukan kegiatan lain di dalam belajar	26	6	23%	6	23%	7	27%	8	31%

Sumber: Tata Usaha SMPN 2 Kampung dalam (data diolah)

Dari tabel 2, terlihat bahwa tingkat absensi guru SMPN 2 Kampung Dalam selama bulan Januari ada 5 orang (19%), kemudian terus meningkat setiap bulan hingga pada bulan April meningkat mencapai 8 orang (31%). Begitu juga yang datang terlambat ke sekolah rata-rata mengalami peningkatan 7%-8% setiap bulannya. Adalagi yang terlambat masuk kelas, ini sangat melonjak sekali mulai Januari 5 orang (19%) dan terus meningkat hingga bulan April mencapai 9 orang (35%) yang terlambat masuk kelas. Terakhir yang melakukan kegiatan lain selama proses belajar mengajar berlangsung pada bulan Januari menunjukkan ada 6 orang (23%) hingga terus mencapai 8 orang (31%) pada bulan April, ini menunjukkan angka yang cukup tinggi jika dibandingkan dengan SMPN 1 Kampung Dalam. Fenomena-fenomena yang terjadi pada masing-masing SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam cukup memprihatinkan seperti faktor ketidakhadiran, keterlambatan ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap tugas serta kurang menjunjung tinggi peraturan yang berlaku. Jika masalah ini terus dibiarkan akan berdampak buruk terhadap siswa, guru

maupun terhadap masa depan masing-masing sekolah yaitu SMPN 1 dan SMPN 2 V Koto Kampung Dalam.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja guru adalah komitmen. Baik komitmen terhadap waktu, pekerjaan maupun terhadap aturan-aturan yang berlaku. Guru yang memiliki komitmen adalah guru yang mempunyai kepedulian dan perhatian terhadap siswa dan pekerjaannya. Apabila rasa ini terus terwujud dalam diri seorang guru maka dapat dipastikan tugas yang dilaksanakan akan berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Piet (1994) Perilaku guru yang mempunyai komitmen yang tinggi adalah mempunyai kepedulian untuk siswa, teman sejawat dan atasan langsung selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa serta mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Komitmen disini juga erat kaitannya dengan seorang guru yang harus memiliki semangat dalam mengembangkan diri dan tanggap terhadap perkembangan kemajuan teknologi, loyalitas dan menyediakan waktu untuk kepentingan siswa dan sekolah. Guru yang kurang memiliki komitmen biasanya bekerja semata-mata memandang dirinya sendiri dan kurang berusaha mengembangkan diri dengan kata lain mereka hanya melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sendiri dan tidak berusaha meningkatkan hasil usahanya.

Berdasarkan fakta yang ditemui di lapangan masih ada guru yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Kendala yang sering ditemui adalah guru mengajar tanpa mempersiapkan bahan ajar terbukti dari data

dokumentasi Kepala Sekolah selama bulan Januari sampai Juni diketahui dari masing-masing sekolah yaitu SMPN 1 dan SMPN 2 Kampung Dalam rata-rata 75% yang menyerahkan bahan ajar dan persiapan mengajar tepat waktu sementara sisanya atau 25% menyerahkannya melewati waktu yang ditentukan. Kemudian dalam mengajar umumnya masih menggunakan metode ceramah, memberikan catatan kepada siswa dan masih berlaku cara mengajar yang konvensional, serta tidak menggunakan media pengajaran. Ini menandakan bahwa guru kurang bersemangat dalam mengajar serta kurang mengembangkan kemampuan diri padahal banyak metode belajar yang bisa dipraktekan kepada siswa dan kurang tanggap terhadap perubahan yang terjadi saat sekarang ini seperti kurang memanfaatkan kemajuan teknologi.

Fakta lain juga ditemukan masih ada guru yang meninggalkan kelas dengan memberikan tugas tertentu untuk siswa serta masih banyak guru yang hanya merasa cukup dengan mengolah materi pelajaran yang sudah pernah diajarkan tahun sebelumnya ini menandakan bahwa guru masih melalaikan tugasnya. Selain itu masih ada juga guru yang tidak menjalankan tugas piket PBM yang merupakan kewajiban guru setiap minggunya, kadang terlihat ruang piket kosong tanpa adanya guru yang piket. Jika hal ini dibiarkan akan merugikan siswa karena jika guru berhalangan hadir, maka guru yang piket menggantikan sementara tugas guru yang tidak hadir. Tetapi kenyataan dilapangan tidak terlaksana sebagaimana mestinya, karena baik SMPN 1 maupun SMPN 2 V Koto Kampung Dalam masih melalikan tugas piket PBM yang menjadi kewajiban setiap minggu.

Fenomena ketidaksiapan dan kelalaian guru dalam mengajar serta keterlambatan guru dalam menyerahkan persiapan bahan mengajar ini menunjukkan rendahnya semangat kerja guru, kurangnya kepedulian dan loyalitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini diduga disebabkan kurangnya komitmen guru dalam bertugas sehingga cenderung mengabaikan tugas utama mereka dalam mengajar. Hal ini jelas menunjukkan kurangnya tanggung jawab guru dalam melakukan tugas mereka, sekaligus membuktikan rendahnya disiplin kerja guru.

Sebagai seorang pendidik dan pengajar, guru mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas atau dengan kata lain bahwa keberhasilan anak didik sangat ditentukan oleh peran seorang guru. Peran guru tersebut dibutuhkan dalam pembinaan serta proses transformasi ilmu pengetahuan dan sosial budaya kepada anak didik. Semua itu hanya dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kepedulian terhadap tugas, semangat dalam mengembangkan diri, tanggap terhadap perubahan, loyalitas serta menyediakan waktu yang cukup untuk kepentingan siswa dan sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah iklim kerjasama. Iklim kerjasama yang harmonis sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Iklim kerjasama yang penuh dengan tekanan serta hubungan yang kurang harmonis antara guru dengan guru dapat mengganggu kegiatan belajar mengajar yang efektif. Sebaliknya iklim kerjasama yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga administrasi, akan menunjang

terciptanya proses belajar mengajar yang efektif. Dengan adanya iklim kerjasama yang baik di sekolah maka semua kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Fenomena yang terlihat pada SMPN 1 dan SMPN 2 V Koto Kampung Dalam adalah dari beberapa guru tidak mau tahu dengan keadaan sekolah, kurang harmonisnya hubungan dengan warga sekolah, datang ke sekolah hanya mengajar saja setelah itu pulang tanpa ada waktu untuk bercengkrama dengan sesama guru, sehingga kerja sama antara sesama guru, guru dengan siswa juga kurang terlihat. Dan masih terlihat kentalnya sifat individualitas dari guru terhadap kendala yang dihadapi oleh rekan sesama guru dalam mengajar. Penulis juga melihat adanya guru yang berkelompok-kelompok yang menonjolkan kelebihan masing-masing kelompok, sehingga terlihat seperti adanya persaingan antar kelompok. Hal ini harus segera diatasi. Disini peran kepala sekolah sangat diperlukan dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh guru. Jika iklim kerjasama tercipta dengan baik maka akan adanya keterbukaan dan keiklasan antar para guru dalam melaksanakan hubungan kerja di sekolah. Seluruh personil sekolah harus saling mendukung dalam melaksanakan tugas, saling menghormati serta ramah tamah sehingga tercipta suasana yang harmonis dan menyenangkan dilingkungan sekolah.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Disiplin guru dalam melaksanakan PBM masih rendah dalam hal ini ditandai bahwa masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah
2. Masih tingginya tingkat absensi guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam
3. Rendahnya komitmen guru dalam bertugas , baik pada tugas rutin maupun terhadap tugas pokoknya
4. Guru masih kurang tanggap terhadap perkembangan kemajuan teknologi yang terjadi pada masa sekarang ini
5. Suasana kerjasama masih kurang harmonis dan kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari salah penafsiran terhadap masalah yang diteliti dan keterbatasan penulis maka penelitian ini dibatasi permasalahannya pada Pengaruh Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman.

D. Perumusan Masalah

Permasalahan di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh komitmen guru terhadap disiplin kerja guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam?

2. Sejauhmana pengaruh iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru SLTPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui Tingkat Pengaruh Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan ekonomi pada program studi Pendidikan Ekonomi FE UNP
2. Bagi sekolah yang diteliti SMPN Kecamatan V Koto Kampung Dalam sebagai masukan bagi guru untuk lebih meningkatkan kedisiplinannya, komitmen guru dan menjaga agar iklim kerjasama lebih kondusif
3. Bagi dunia pendidikan sebagai referensi untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan
4. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk menyusun laporan penelitian

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Istilah disiplin berasal dari kata *discipline* yang berarti: 1) tertib, taat, atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, 2) latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, 3) hukuman yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, 4) kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku (MacMillan Dictionary dalam Tu'u 2004:30). The Liang Gie dalam Imron (1995:182) memberikan pengertian disiplin sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung di dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin baru tercipta apabila setiap orang dalam organisasi tunduk pada peraturan tanpa ada paksaan.

Sedangkan menurut Good's dalam Imron (1995:182) mengartikan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian, keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih sangkil.
2. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri sekali menghadapi rintangan.

3. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman dan hadiah.
4. Pengekangan dorongan dengan cara yang tidak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Menurut Imron (1995:183) disiplin adalah suatu keadaan dimana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur, dan semestinya, serta tiada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Wursanto (2001:108) bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa disiplin itu adalah keadaan tertib, teratur, tanpa adanya pelanggaran dan melakukan kegiatan sesuai dengan norma/aturan.

Webster's New Word Dictionary dalam Imron (1995:183) memberikan batasan disiplin sebagai latihan untuk mengendalikan diri, karakter dan keadaan secara tertib dan efisien. Pendapat lain yang dikemukakan bahwa disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteladanan, kesadaran, keteraturan atau ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya. Perilaku itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman. Berdasarkan pendapat tersebut, kita memahami bahwa disiplin itu merupakan sesuatu yang

menjadi bagian dalam hidup seseorang karena disiplin tersebut dapat dilihat tingkah lakunya sehari-hari.

Darmodiharjo (1982:87) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan hati untuk mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Disiplin muncul dari kebiasaan hidup belajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Kebiasaan hidup yang teratur memerlukan suatu proses pendidikan dan pelatihan. Menurut Moenir (1987:14) kesadaran tumbuh dari lubuk hatinya maka keteladanan dan ketegasan peraturan akan memperkuat disiplin seseorang.

Disiplin juga dapat dikatakan sebagai upaya pengendalian diri seseorang/masyarakat terhadap peraturan/tata tertib yang ada seperti yang dikemukakan oleh Rahkman dalam Tu'u (2004:32) mengartikan disiplin sebagai upaya mengendalikan diri dan sikap mental individu atau masyarakat dalam mengembangkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam hatinya. Anoraga(1992:46) melihat disiplin sebagai suatu sikap perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Ini berarti orang yang patuh pada peraturan merupakan orang yang mempunyai disiplin.

Karena orang yang mempunyai disiplin selalu mentaati peraturan/tata tertib. Menurut Subari (1994:168) disiplin yang baik mengandung

disiplin diri sendiri setiap individu yang pada hakikatnya didasarkan pada respek yang wajar terhadap hak orang lain. Ini menandakan bahwa orang yang disiplin peduli pada orang lain.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai pengertian disiplin di atas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin itu adalah suatu sikap untuk selalu mentaati peraturan dan tata tertib yang ada dan mampu mengendalikan tingkah laku berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dalam hatinya.

Bila dikaitkan dengan pekerjaan maka kita lihat dulu beberapa pengertian disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari pengertian di atas kita pahami bahwa disiplin kerja itu merupakan suatu sikap yang menghormati, menghargai, patuh dan taat pada segala macam peraturan dan apabila melanggar tugas dan wewenang maka ia bersedia menerima sanksinya.

Jika dihubungkan dengan guru maka pengertian disiplin kerja itu seperti yang dikemukakan oleh Imron (1995:183) sebagai berikut:

Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik

secara langsung maupun tidak langsung, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Disiplin kerja guru erat kaitannya dengan kataatannya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru yang patuh/taat pada peraturan atau mempunyai disiplin dalam bertugas dia tidak akan melanggar apa yang telah ditetapkan karena ia sadar bahwa peraturan itu telah mengikatnya. Dengan adanya disiplin kerja tersebut guru dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan terarah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap dan tindakan guru untuk selalu mentaati peraturan dan tata tertib yang ada dan mampu mengendalikan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

b. Pentingnya Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi guru karena sangat berdampak pada dunia pendidikan. Sesuai dengan pendapat Subari (1994:163) “masalah disiplin merupakan suatu hal yang penting bagi seorang guru. Tanpa adanya kedisiplinan yang besar dari dalam diri seorang guru maka alam kelabu akan selalu menutupi dunia pendidikan dan pengajaran”. Hal ini menandakan bahwa disiplin dalam diri seorang guru memiliki peran yang begitu penting dalam dunia pendidikan.

Pendapat lain juga mengatakan bahwa disiplin itu penting seperti yang dikemukakan oleh Sardiman (2005:17) menyatakan bahwa “siswa dan guru harus menyadari arti penting disiplin dalam kegiatan belajar mengajar”. Apabila disiplin sudah ada maka akan tercipta suasana yang nyaman antara guru dan siswa.

Seorang yang ingin sukses haruslah mempunyai disiplin. Hal ini sesuai dengan pendapat Soejanto (1991:74) mengatakan bahwa:

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dengan disiplin orang menjadi berkeyakinan bahwa disiplin membawa manfaat yang dibuktikan dengan tindakan disiplinnya sendiri. Sesudah berlaku disiplin seseorang baru akan merasakan bahwa disiplin itu pahit tetapi buahnya manis.

Mengenai disiplin Imron (1995:182) juga memberikan pendapat bahwa “orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin”. Dalam pandangan agama disiplin juga merupakan hal yang penting seperti yang dikemukakan oleh Imron (1995:205) bahwa:

Orang yang disiplin kerjanya tinggi ditempatkan pada posisi yang mulia menurut ajaran agamanya. Jika kedisiplinan kerja tersebut senantiasa diingatkan bahwa itu bersumber dari ajaran agama yang ia anut, maka sedikit banyak akan ampuh dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja mereka.

Berarti orang yang disiplin mempunyai kesadaran bahwa disiplin bersumber dari ajaran agamanya dan ia akan lebih meningkatkan disiplinnya. Orang tersebut tidak akan berani melanggar aturan dari ajaran agamanya.

Disiplin kerja ada yang baik dan ada yang lemah. Menurut Saydam (1996:287) disiplin kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya
- c) Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- d) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan
- e) Tingginya ketaatan para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya

Menurut Saydam (1996:287) lemahnya disiplin kerja para karyawan dapat dilihat dari:

- a) Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
- b) Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
- c) Menurunnya semangat dalam bekerja
- d) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
- e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan yang senang mengobrol daripada bekerja
- f) Tidak terlaksananya supervisi dan waskat (pengawasan melekat) dari atasan yang baik
- g) Sering terjadinya konflik (pertentangan) antar karyawan

c. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Imron (1995:183) ada tiga macam disiplin yaitu:

1. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *otoritarian*

Menurut kacamata konsep ini, guru di sekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja terhadap perintah dan aturan pejabat dan atau pembina tanpa banyak

menyumbangkan pikirannya. Guru diharuskan mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki pejabat atau pembina, dan tidak boleh membantah. Dengan demikian pejabat atau pembina di sekolah bebas memberikan tekanan pada guru dan memang harus menekan mereka. Dengan demikian guru takut dan terpaksa mengikuti apa yang diinginkan oleh pejabat atau pembina sekolah.

2. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep *permissive*

Menurut konsep ini guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru. Guru dibiarkan berbuat apa saja sepanjang itu menurutnya baik.

3. Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan terkehendaki atau kebebasan yang bertanggung jawab.

Dengan demikian memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat apa saja tetapi konsekuensi dari perbuatan itu haruslah ia tanggung.

d. Faktor- Fator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Prijadarminto (1994:42) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yakni:

1. Sikap mental (*mental attitude*) yang merupakan sikap mental guru yang meliputi ketaatan dan ketertibannya sebagai latihan, pengendalian pengendalian pikiran dan watak
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar

3. Kelakuan yang menunjukkan kegairahan, kesungguhan dan dorongan yang kuat dalam bekerja

Menurut Nitisemito (1982:55) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: (1) Tingkat komitmen, (2) Imbalan yang adil, (3) Motivasi kerja, (4) Kepuasan kerja dan, (5) Perilaku pimpinan. Pendapat lain dinyatakan oleh Newstrom dalam Mailisma (2003:8) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah: (1) Komitmen, (2) Pengetahuan, (3) Keterampilan, (4) Iklim kerjasama.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru sebagai berikut: 1) Komitmen, 2) Motivasi kerja, 3) Perilaku pimpinan, 4) Kepuasan kerja, 5) Iklim kerjasama, 6) Adanya sistem imbalan, 7) Pengetahuan, 8) Keterampilan.

Sehubungan dengan bervariasinya karakteristik disiplin kerja guru seperti yang dikemukakan pada teori di atas maka disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tingkah laku yang mengedepankan ketaatan, kepatuhan, dan keteladanan terhadap aturan-aturan dalam melaksanakan pekerjaan dan rasa tanggung jawab dan kesadaran yang tinggi tanpa paksaan dari siapapun. Disiplin kerja guru akan tercermin melalui ketaatan terhadap aturan tertentu, tanpa pamrih, dilandasi dengan rasa tanggung jawab. Disiplin tidak tumbuh dengan sendiri, perlu ditumbuhkan dan dipelihara melalui kesadaran, keteladanan dan

ketaatan terhadap aturan. Indikator disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: 1) ketaatan guru, 2) keteladanan guru dalam pengajaran, 3) kesadaran guru dalam pelaksanaan tugas, 4) kepatuhan terhadap norma atau aturan, 5) rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas

2. Komitmen Guru

a. Pengertian Komitmen

Banyak pengertian yang diberikan oleh pakar terhadap komitmen. Menurut Ali (1995:515) komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu.

Schatz dan Schatz(1995:224) menjelaskan komitmen adalah sesuatu yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menjalankan tugas profesinya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban sulit terlaksana atau berjalan dengan baik.

Menurut Sahertian (1994:44) mengemukakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Seseorang yang memiliki komitmen yang baik dalam dirinya akan sanggup bekerja keras karena dia konsekuen terhadap apa yang telah diucapkannya.

Kartono dan Gulo (1987:76) mendefenisikan komitmen sebagai: 1) janji, 2) tanggung jawab, dan 3) keterikatan dimana keputusan yang diambil berdasarkan sikap. Sikap dan perjanjian yang dianut saat itu cenderung mengkristalisasi menjadi sikap.

Glicman dalam Sahertian (1994:44) mengatakan: “ komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen tercakup usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak”. Rasa kepedulian seseorang pada tugas akan membuatnya bekerja sebaik mungkin, sedangkan komitmen tidak hanya sekedar sampai disitu. Selain rasa kepedulian kepada tugas seseorang itu akan melakukan kegiatan seoptimal mungkin atau segiat mungkin dengan diiringi rasa tanggung jawab yang tinggi.

Glasser dalam Hoy dan Miskel (1988:100) mengatakan bahwa “ orang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya”. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya, biasanya dengan menunjukkan: 1) kepatuhan, 2) rasa hormat, 3) kesetiaan serta, 4) disiplin diri yang tinggi. Sedangkan menurut Nawawi (1993:160) komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri, untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu perbuatan atau kegiatan.

Menurut Arikunto (1990:20) komitmen bukanlah sekedar kepedulian atau keterlibatan semata, tetapi juga mengartikan komitmen sebagai kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan penuh tanggung jawab. Artinya, komitmen merupakan keputusan seseorang dengan dirinya sendiri apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan.

Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh komitmen guru dalam melaksanakan disiplin

sekolah atau peraturan-peraturan lainnya. Komitmen terhadap disiplin dalam hal ini dimaksudkan bagaimana guru senantiasa berlaku dengan penuh disiplin dalam melaksanakan tugasnya, seperti menyiapkan program pembelajaran, masuk ke dalam kelas dengan tepat waktu, melakukan evaluasi, serta memeriksa tugas-tugas belajar siswa.

Seorang guru yang memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya dituntut memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada pimpinan (kepala sekolah) maupun segenap anggota dalam organisasinya. Sebab seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas dan keprofesionalismeannya yang dapat dilihat dalam sikap yang patuh, hormat, setia, serta disiplin. Selanjutnya, komitmen guru yang tinggi sangat dipengaruhi oleh sikap dan kepemimpinan yang ditampilkan kepala sekolah.

Sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (1988:16) bahwa guru yang tanggung jawabnya dengan sikap memiliki komitmen yang tinggi ingin selalu berbuat lebih banyak bagi anak didik serta para guru di sekolahnya, serta tidak berkeberatan melakukan pekerjaan yang melebihi tugas dan kewajibannya dalam proses pembelajaran yang telah ditetapkan. Selanjutnya Sardiman dalam Emrizal (2006:24) menjelaskan bahwa guru memiliki komitmen tinggi cenderung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sikap: (1) merasa terpanggil/peduli terhadap tugas, (2) mencintai profesinya serta menyayangi anak didik dengan tulus, dan

(3) memiliki tanggung jawab secara penuh dan sadar dalam menjalankan tugas.

Dalam menjalankan tugas sehubungan dengan keprofesiannya sebagaimana yang dituntut dalam undang-undang, seorang guru wajib memiliki: (a) kualifikasi akademik, (b) kompetensi, (c) sertifikat pendidikan, (d) sehat jasmani dan rohani, serta (e) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional Kompas (2006:5). Menyangkut tentang sertifikat pendidikan yang harus dimiliki seorang guru saat ini masih dalam proses peninjauan di Departemen Pendidikan Nasional, sehingga dalam penelitian ini belum bias dijadikan ssebagai indicator pengukuran.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan kecakapannya. Lardizal dkk (1977:19) membagi kompetensi keguruan kedalam tiga bagian, yakni : kompetensi kepribadian (personal), kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial seorang guru termasuk modal dasar bagi guru dalam menjalankan proses pembelajaran secara profesional. Kedua kompetensi ini menunjukkan struktur kepribadian dewasa yang mantap, dinamis, bertanggung jawab, serta berpegang teguh terhadap nilai-nilai, norma-norma, serta moral.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya sehari-hari, sebagaimana yang dituntut dalam Undang-undang, seorang guru mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- c. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, serta nilai-nilai agama dan etika
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa

Di sekolah semua guru memiliki komitmen karena guru memiliki tanggung jawab. Bafadal (1992:117) menyatakan : “guru yang kurang memiliki komitmen biasanya bekerja semata-mata memandang dirinya sendiri, dan kurang berusaha mengembangkan diri”. Arikunto (1988:165) menyatakan guru yang kurang memiliki komitmen hanya melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya sendiri, ia tidak berusaha meningkatkan hasil usahanya.

Seterusnya Sahertian (1994:45) menyatakan guru yang kurang memiliki komitmen biasanya kurang terhadap tugas, siswa, teman sejawat, atasan langsung.

Tabel 3 : Tingkat Komitmen Guru Menurut Sahertian

Komitmen Rendah	Komitmen Tinggi
1. Kurang mempedulikan masalah-masalah siswa	1. Punya kepedulian untuk siswa
2. Kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas	2. Selalu menyediakan tenaga dan waktu yang cukup untuk membantu siswa
3. Hanya mempedulikan tugas rutin	3. Dapat mempedulikan rekan sejawat dan atasan langsung
4. Kurang mempedulikan tugas pokok	4. Selalu mempedulikan tugas pokok

Sumber : Profil Pendidik Profesional, Sahertian (1994)

b. Pentingnya Komitmen Guru

Pentingnya komitmen ini menurut Sapeni (2003:32) dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Komitmen untuk mengubah keadaan merupakan dasar dari misi anda penting
2. Komitmen untuk menjadi seseorang pemikir besar menarik orang lain pada anda
3. Komitmen terhadap etika tinggi membangun kepercayaan bawahan atau anggota
4. Komitmen untuk menjadi seorang pemimpin yang peka mengilhami loyalitas
5. Komitmen untuk menjadi komunikator yang efektif mendukung hubungan yang produktif
6. Komitmen untuk menjadi pengambil keputusan mengembangkan bakat bawahan
7. Komitmen untuk memakai kekuasaan secara bijaksana berarti menguasai pengaruh
8. Komitmen untuk mengambil resiko berarti memperluas kemungkinan yang terjadi
9. Komitmen bersikap berani akan memperkuat keteguhan hati siapa saja

Jadi komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam bekerja. Jika guru-guru mempunyai komitmen yang tinggi terhadap tugas maupun organisasi, maka hal ini akan dapat mencapai efektifitas dan keberhasilan tujuan pendidikan dan pengajaran.

Oleh karena itu diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang penuh terhadap tugas maupun organisasinya.

c. Jenis-jenis komitmen

Menurut Budi (2002:145) komitmen dapat dibagi dua bagian yaitu:

1. Komitmen eksternal, yaitu komitmen yang dibentuk dari lingkungan kerja, komitmen terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para pegawai yang menghasilkan adanya penghargaan dan hukuman atau ganjaran.
2. Komitmen Internal, yaitu merupakan komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen internal sangat ditentukan, oleh kemampuan pimpinan dan lingkungan organisasi, dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi.

d. Ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi :

Komitmen merupakan suatu hal yang bersifat abstrak, dan berhubungan dengan aspek psikologis tidak dapat dilihat, namun seseorang yang mempunyai komitmen akan dapat diketahui dari perbuatan sebagai hasil dari komitmen atas perilaku mereka. Piet (1994) mengemukakan bahwa perilaku guru yang punya komitmen yang tinggi antara lain adalah mempunyai kepedulian untuk siswa, selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa, dapat mempedulikan teman sejawat dan atasan langsung, dan selalu mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas pokok.

Kemudian Suharsimi (1988) mengatakan bahwa guru yang komitmen yang tinggi selalu berbuat lebih banyak bagi murid-murid dan

guru-guru lainnya serta loyal terhadap pekerjaannya. Goleman (1999) mengidentifikasi ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain sebagai berikut:

- 1) Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting
- 2) Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
- 3) Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah mempunyai kepedulian, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pokok, loyalitas terhadap tugas, merasakan dorongan semangat dalam bekerja, dan menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan. Oleh sebab itu komitmen guru di ukur melalui indikator sebagai berikut : (1) kepedulian terhadap tugas, (2) tanggap terhadap perubahan, (3) semangat dalam mengembangkan diri, (4) loyalitas, (5) penyediaan waktu.

3. Iklim Kerjasama

1. Pengertian iklim kerjasama

Menurut Komaruddin dalam Marjuni (2006:27) kerjasama merupakan rangkaian perbuatan yang dilakukan oleh beberapa orang secara bersama-sama yang dapat menimbulkan hasil dan hasil tersebut tidak akan ada apabila perbuatan tersebut dilakukan oleh perseorangan. Ini menandakan bahwa kerjasama hanya terjadi bila kegiatan dilakukan secara bersama-sama.

Menurut Siswanto dalam Marjuni (2006:27) mengatakan bahwa iklim kerjasama adalah suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi diwarnai oleh rasa saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai, suasana kerja dan hubungan yang akrab dapat memberikan pengaruh positif dalam melaksanakan program. Dengan demikian tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai.

Iklim kerjasama bukan terjadi dengan sendirinya tetapi dapat terjadi dengan didukung oleh berbagai faktor yang menurut Goldhaber dalam Mailisma (2003:27) meliputi: 1) *responsibility*, 2) *standars*, 3) *reward*, 4) *friendliness*. Jadi hal ini menunjukkan bahwa iklim kerjasama dapat diamati melalui tingkat tanggung jawab yang diletakkan kepada guru, penghargaan tentang kualitas suatu pekerjaan, hadiah bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik sebaliknya hukuman bagi guru yang tidak melaksanakan dengan baik serta adanya sikap saling mempercayai dan rasa bersahabat dalam bekerja.

Kepala sekolah adalah pihak yang bertanggung jawab dalam usaha pembinaan iklim kerjasama di sekolah. Sebagai pimpinan sekolah berkewajiban mengelola seluruh kegiatan sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

2. Pentingnya Iklim kerjasama

Pentingnya kerjasama antar individu dalam organisasi timbul karena keterbatasan kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan apabila dilakukan sendirian. Oleh karena itu iklim kerjasama yang harmonis antar individu sangat dituntut sekali, karena akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Suasana kerjasama yang baik dalam sebuah organisasi menurut Rakhmat dalam Nasmeri (2003:25) ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka antar personil dalam melaksanakan tugas, terjadinya hubungan yang akrab antar pribadi, sikap saling menghargai satu sama lain dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.

Dalam kode etik guru mengatakan guru harus menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama guru baik berdasarkan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan. Kerjasama dan pembinaan hubungan antar guru di lingkungan tempat kerja merupakan suatu usaha yang sangat penting. Sebab dengan pembinaan kerjasama antar guru di suatu lingkungan kerja akan dapat meningkatkan mutu profesi guru (Sardiman 2005:158).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa iklim kerjasama merupakan suatu keadaan dalam suatu organisasi yang terjadi akibat adanya hubungan kerjasama antar individu dalam organisasi tersebut yang menunjukkan adanya rasa mempercayai, saling menghargai, demi terciptanya tujuan organisasi. Indikator dari

iklim kerjasama adalah: 1) keterbukaan, 2) keakraban, 3) saling menghargai, 4) mendahulukan kepentingan bersama.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Aliasmi (2003) dengan judul Kontribusi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Agam. Kesimpulan dari penelitian tersebut; komitmen guru dalam bertugas memberikan kontribusi yang cukup terhadap disiplin kerja guru yaitu sebesar 20,6%. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi yang relatif kecil sebesar 7,2%. Komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 23,9%, sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Nasmeri (2003) dengan judul Kontribusi Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri Sekabupaten Padang Pariaman. Kesimpulan dari penelitian tersebut: komitmen guru dalam bertugas memberikan kontribusi yang cukup terhadap kinerja guru yaitu sebesar 42,3%. Iklim kerjasama memberikan kontribusi yang relatif kecil sebesar 12,7%, komitmen guru dan iklim kerjasama secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50,7%, sisanya berasal dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian itu.

3. Fatma Erika (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMKN I Padang Panjang. Kesimpulan dari penelitian tersebut; motivasi kerja memberikan sumbangan yang signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 23,14%, iklim kerjasama memberikan sumbangan yang signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 13,03%, sumbangan motivasi kerja dan iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru sebesar 52, %.

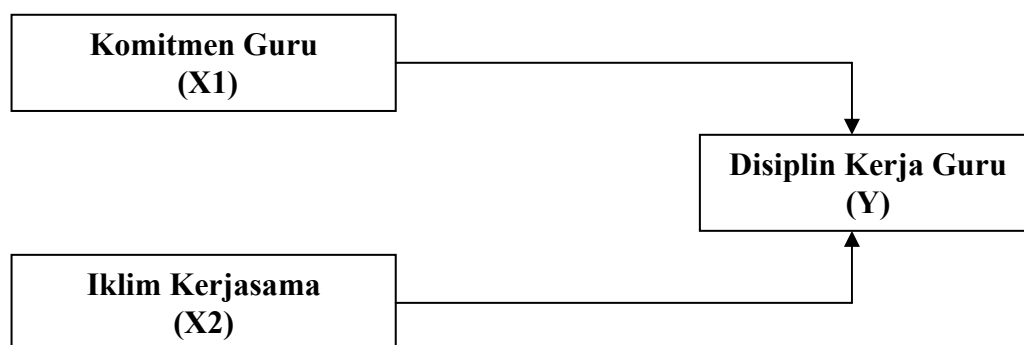
C. Kerangka Konseptual

Guru berperan penting dalam bidang pendidikan. Untuk itu dibutuhkan guru-guru yang memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong oleh adanya kesadaran yang ada dalam diri seseorang. Guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ada dan patuh pada peraturan yang mengikatnya.

Disiplin kerja guru itu salah satunya diduga dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen merupakan sesuatu yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menjalankan tugas profesinya. Seorang guru yang memiliki komitmen dituntut memiliki kepedulian terhadap tugas, atasan, siswa dan teman sejawat, tanggap terhadap perubahan yang terjadi saat ini kemudian adanya semangat dalam mengembangkan diri, memiliki loyalitas yang tinggi serta menyediakan waktu untuk kepentingan siswa dan sekolah. Sebab seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas dan keprofesionalismeannya yang dapat dilihat dalam sikap yang patuh, hormat, setia, serta disiplin. Tanpa

suatu komitmen, tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban sulit terlaksana atau berjalan dengan baik.

Selain dari komitmen guru, iklim kerjasama juga mempengaruhi disiplin kerja guru. Suasana kerja yang harmonis dan kondusif sangat dituntut sekali karena akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Suasana kerjasama yang baik dalam organisasi ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka antar personil dalam melaksanakan tugas, terjadinya hubungan yang akrab antar pribadi, sikap saling menghormati satu sama lain dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi. Iklim kerjasama yang baik akan membuat orang melaksanakan tugasnya tanpa melakukan pelanggaran. Secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Pengaruh Komitmen Guru Dan Iklim Kerjasama Terhadap Disiplin Kerja Guru

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori di atas maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman
2. Iklim kerjasama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMPN Kecamatan V Koto Kampung Dalam Pariaman

Hipotesis Statistik :

1. $H_o : \beta_1 = 0$
 $H_a : \beta_1 \neq 0$
2. $H_o : \beta_2 = 0$
 $H_a : \beta_2 \neq 0$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam tentang pengaruh komitmen guru dan iklim kerjasama terhadap disiplin kerja guru, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Komitmen guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam. Artinya apabila komitmen guru tinggi maka disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam juga akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila komitmen guru rendah maka disiplin kerja guru juga akan semakin rendah.
2. Iklim kerjasama di SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam. Artinya Iklim Kerjasama yang kondusif dan harmonis akan meningkatkan disiplin kerja guru. Sebaliknya iklim kerjasama yang tidak kondusif dan harmonis mengakibatkan disiplin kerja guru juga akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan dilakukan penelitian dengan pengolahan data maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada guru SMP Negeri di Kecamatan V Koto Kampung Dalam disarankan supaya lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bertugas. Untuk SMPN 1 Kampung Dalam agar lebih memperhatikan kebersihan kelas setiap hendak mengajar agar terciptanya suasana yang nyaman. Selanjutnya untuk SMPN 2 Kampung Dalam agar memberikan contoh, etika dan moral yang baik kepada siswanya, dan menjadi contoh serta teladan bagi guru yang lain.
2. Kepada seluruh guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam disarankan untuk dapat memiliki komitmen dalam bertugas. Terutama untuk SMPN I Kampung Dalam agar lebih meluangkan waktu untuk memberikan les atau tugas tambahan untuk siswa . Kemudian sewaktu berhalangan hadir diharapkan dapat menggantikan jamnya pada hari yang lain.
3. Kepada seluruh guru SMPN di Kecamatan V Koto Kampung Dalam juga disarankan untuk membina suasana kerjasama yang kondusif dan harmonis. Terutama untuk SMPN 2 Kampung Dalam agar lebih mementingkan kesejahteraan bersama serta menyelesaikan masalah bersama dengan jalan musyawarah agar terciptanya suasana kerjasama yang aman dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka. Cipta
- _____. 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka cipta
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervise Pengajaran Teori dan Aplikasinya Dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta : Bumi Aksara
- Budi, W, Soetjipto. 2002. *Paradigms Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Amara Books
- Depdikbud, 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta : Rineka Cipta
- Emrizal. 2006. *Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN Solok*. Tesis. MM. UNP
- Goleman, Daniel. 1999. *Emotional Intelligence*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Harina Yanico. 2006. *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kewibawaan Kepala sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 5 Padang*. FE. UNP Padang
- Hoy Wayne K and Cicil G, Miskel. 1988. *Educational Administrasi Theory Research and Practise*. Newyork: Random House
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Kartono, Kartini dan Gulo. 1987. *Kamus Psikoligi*. Bandung: Pioner Jaya
- Marjuni. 2006. *Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Kerja sama Terhadap Kinerja Pamong Pelajar di Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Sumatera Barat. Padang :PPs UNP*
- Nasmeri. 2003. *Kontribusi Komitmen Guru dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Guru di SMU Negeri Kabupaten PAdang Pariaman. Padang PPs UNP*