

**PENGARUH DISIPLIN, IKLIM DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 3 PADANG PANJANG**

DRAFT SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk menyelesaikan program
Strata Satu pada program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



OLEH

DENI MARISKI

NIM. 65156 / 2005

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN, IKLIM DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 3 PADANG PANJANG**

Nama : Deni Mariski
NIM/ TM : 65156/ 2005
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

Disetujui Oleh

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si
NIP. 19550505 19790 3 101

Dra. Hj. Wirdati Alwi
NIP. 19490823 197602 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi

Drs. Syamwil, M.Pd
Nip: 19590820 198703 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

PENGARUH DISIPLIN, IKLIM DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 3 PADANG PANJANG

Nama : Deni Mariski
NIM/ TM : 65156 / 2005
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Januari 2011

Tim Penguji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si	1. _____
2. Sekretaris	: Dra. Hj. Wirdati Alwi	2. _____
3. Anggota	: Drs. H. Syamwil, M.Pd	3. _____
4. Anggota	: Prof. Dr. H. Yunia Wardi, M.Si	4. _____

ABSTRAK

Deni Mariski. 65156-2005. Pengaruh Disiplin, Iklim dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Padang Panjang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Padang 2011.

Pembimbing 1. Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si
 2. Dra. Hj Wirdati Alwi

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena di lapangan bahwa terdapat banyak permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisis seberapa besar pengaruh: (1) Disiplin kerja guru dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang, (2) Disiplin kerja guru, iklim kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kausatif/korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 3 Padang Panjang. Sampel diambil berdasarkan *total sampling* sebanyak 45 orang guru. Alat pengumpul data yang digunakan berupa angket model *skala likert* yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Data diolah dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

Data angket dianalisis secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 15.00 *for Windows*. Berdasarkan analisis data ditemukan bahwa: 1) Secara keseluruhan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin dan iklim kerja terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa $F_{hitung} = 9,368$ dengan level signifikan $\alpha = 0,000 < \alpha = 0,05$, akibatnya H_0 ditolak atau H_a diterima 2) Secara keseluruhan (bersama-sama) dan parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja guru, iklim kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa $F_{hitung} = 57,480$ dengan level signifikan $\alpha = 0,000 < \alpha = 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan level signifikan $< \alpha = 0,05$. $t_{hitung}=2,141 > t_{tabel}=1,685$ untuk variabel disiplin kerja, $t_{hitung}=4,248 > t_{tabel}=1,685$ untuk variabel iklim kerja dan $t_{hitung}=4,285 > t_{tabel}=1,685$ untuk variabel motivasi kerja dengan level signifikan $< \alpha = 0,05$. Oleh sebab itu diperlukan peningkatan, perhatian dan kecermatan terhadap faktor itu, agar kinerja dapat meningkat dan menjadi lebih baik.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin, Iklim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 3 Padang Panjang”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam mengikuti perkuliahan serta dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Drs. H. Hasdi Aimon, M.Si, selaku pembimbing I dan Dra. Hj. Wirdati Alwi, selaku pembimbing II yang telah banyak menyediakan waktu dan pikirannya dalam membimbing penulis selama ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Kepala Sekolah dan staf pengajar SMA Negeri 3 Padang Panjang, yang telah memberikan kemudahan dan masukan selama penulis melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua beserta keluarga tercinta, Ayahanda Syamsuar dan Ibunda Ismawati serta kakak tercinta (Riki Junaidi, Dodi Faisal, Robi Kurniawan dan Chandra Iswandi) dan kakak ipar (Delfayeni, Meri dan Khadijah) yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil, yang senantiasa mendoakan penulis.
7. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi BP 2005.

Serta semua yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis, namun tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis haturkan semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan balasan berlipat ganda.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca yang tentunya bersifat membangun, atas kritik dan saran dari pembaca penulis ucapkan banyak terima kasih. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, dan penulis khususnya. Amin.

Padang, Januari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL	
DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	12
B. Penelitian Relevan.....	24
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28

C. Populasi dan Sampel.....	28
D. Jenis Data	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Defenisi Operasional	32
G. Instrumen Penelitian.....	35
H. Teknik dan Analisa Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan	46
B. Deskripsi Variabel Penelitian	50
C. Pembahasan	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Persentase Kinerja Guru SMAN 3 Padang Panjang.....	4
2. Data Persentase Kehadiran Guru SMAN 3 Padang Panjang	6
3. Data Jumlah Guru SMAN 3 Padang Panjang	29
4. Penyebaran dan Pengembalian Kusioner	49
5. Distribusi frekuensi kehadiran guru	51
6. Distribusi frekuensi jam kerja	53
7. Distribusi frekuensi berpakaian.....	54
8. Distribusi frekuensi mentaati aturan profesi guru.....	56
9. Distribusi frekuensi keakraban guru	58
10. Distribusi frekuensi saling menghargai.....	59
11. Distribusi frekuensi mendahulukan kepentingan bersama.....	61
12. Distribusi frekuensi motivasi intrinsik	63
13. Distribusi frekuensi motivasi ekstrinsik.....	66
14. Distribusi frekuensi membuat RPP	68
15. Distribusi frekuensi melaksanakan RPP	69
16. Distribusi frekuensi interaksi dengan siswa	70
17. Distribusi frekuensi interaksi evaluasi	71
18. Distribusi frekuensi melakukan penelitian.....	72
19. Uji normalitas.....	74
20. Uji homogenitas	75
21. Koefisien X_1 terhadap X_2	77
22. Anova X_1 , X_2 terhadap X_3	78
23. Koefisien X_1 , X_2 terhadap X_3	79
24. Regresi summary X_1 , X_2 terhadap X_3	80
25. Koefisien X_1 terhadap X_3	81

26. Koefisien X_2 terhadap X_3	81
27. Anova X_1, X_2, X_3 terhadap Y	83
28. Koefisien X_1, X_2, X_3 terhadap Y	83
29. Summary $f(x_1, x_2, x_3)$	83
30. Ringkasan hasil pengolahan data	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual	26
2. Struktur diagram jalur	41
3. Struktur lengkap pengaruh antar variable	76
4. Substruktur 1	77
5. Substruktur 2	78
6. Substruktur baru (trimming x_1)	80
7. Hasil perhitungan substruktur baru	82
8. Substruktur 3	82
9. Hubungan kausal empiris x_1, x_2, x_3 terhadap y	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi instrument penelitian	100
2. Kusioner penelitian	102
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	109
4. Tabulasi data penelitian	114
5. Distribusi frekuensi	118
6. Output Frekuensi SPSS versi 15.00	122
7. Output Analisis Normalitas dan Homogenitas.....	136
8. Output Analisis regresi SPSS versi 15.00.....	137
9. Surat dan berkas izin penelitian	
10. Tabel F	
11. Tabel T	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan yang diselenggarakan sekolah melalui kegiatan belajar mengajar dilaksanakan secara berjenjang dan berkesinambungan dari Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) / Play Group, taman kanak-kanak, pendidikan dasar, pertama, menengah sampai perguruan tinggi. Sekolah Menengah Atas (SMA), sebagai salah satu lembaga pendidikan formal terus berupaya untuk meningkatkan mutu lulusannya agar dapat diterima di universitas terbaik. Menyadari arti pentingnya pendidikan pemerintah Indonesia telah menetapkan tujuan pendidikan nasional yang diwujudkan dalam TAP MPR No. IV/MPR/1999 sebagai berikut :

Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan kehidupan bangsa, kualitas sumber daya manusia beserta masyarakat Indonesia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan keterampilan dan keahlian, memiliki kesehatan jasmani dan rohani serta berkepribadian yang mandiri.

Berdasarkan tujuan pendidikan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan diharapkan mampu menciptakan manusia yang berkualitas, yang mampu mengembangkan diri sendiri, masyarakat serta bangsa Indonesia. Agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien diperlukan adanya kerjasama yang baik dan sungguh-sungguh antara berbagai pihak atau unsur sekolah seperti kepala sekolah, guru, pegawai administrasi, siswa (peserta didik), dinas pendidikan dan sebagainya.

Guru merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, hal ini disebabkan karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan anak didik dalam situasi belajar mengajar. Berlangsungnya proses belajar mengajar di sekolah akan melibatkan unsur guru, siswa, materi, metoda, penilaian, dan tujuan yang akan dicapai. Masing-masing unsur tersebut mempunyai fungsi tersendiri dalam mencapai tujuan. Unsur ini akan berfungsi apabila guru sebagai pelaksana pendidikan mampu mengelola dan memanfaatkannya, dan sebaliknya apabila guru sebagai pelaksana pendidikan tidak mampu mengelola dan memanfaatkannya, maka unsur-unsur itu tidak akan berfungsi sebagaimana mestinya dan tujuan pendidikan mustahil tercapai.

Akhmady dalam Marlina (2007:2), mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus dimulai dari peningkatan kemampuan guru. Dengan meningkatnya kemampuan guru, maka prestasi (kinerja) guru dalam mengajar juga akan lebih baik. Akhmady dalam Marlina (2007:3), juga menyatakan bahwa betapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, namun keberhasilan tetap ditangan guru. Hasan dalam Yuningsih (2004:4), menyatakan bahwa kinerja kerja guru dalam mengajar sangat ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan guru itu sendiri.

Baik atau tidaknya kinerja guru akan berpengaruh terhadap prestasi anak didiknya dan akan berdampak terhadap pencapaian kualitas pendidikan itu sendiri. Artinya bila guru mempunyai kinerja yang baik

maka hasil pembelajaran juga akan baik. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja guru kurang baik, hasil pembelajaran siswa cenderung akan kurang baik pula. Berdasarkan hal ini, dapat diketahui bahwa kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal atau dalam meningkatkan mutu itu sendiri.

Mengingat pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan, pemerintah telah berusaha melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan. Berbagai peningkatan yang dilakukan pemerintah tersebut dapat dilihat dari upaya penyempurnaan kurikulum, penyetaraan dan mempermudah guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sekalipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah, ternyata masih banyak keluhan tentang mutu pendidikan. Hal ini mungkin saja disebabkan rutinitas, artinya agenda guru dari hari ke hari tetap sama, meskipun siswa yang dihadapinya berbeda.

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik. Menurut Rivai (2005:16), yang dimaksud dengan kinerja adalah kemauan, kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan. Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : pendidikan, pengalaman mengajar, semangat kerja, iklim, suasana kerja, motivasi, supervisi, disiplin.

Apabila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di SMAN 3 Padang Panjang ditemukan bahwa kinerja guru SMAN 3 Padang Panjang belum sesuai dengan kinerja guru menurut acuan Tim MKDK (2003:46) dan Kepmen Dikbud Nomor 025/0/1995 Tentang Tugas-tugas Pokok dan Kinerja Guru.

Tabel 1.
Data Persentase Kinerja Guru SMAN 3 Padang Panjang

No	Indikator Kinerja Guru	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	25	55,5
2	Melaksanakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	20	44,4
3	Melakukan Interaksi / Bimbingan Dengan Siswa	14	31,1
4	Melakukan Evaluasi / Penilaian Pengajaran	27	60
5	Melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK)	7	15,5

Sumber : Tata Usaha SMAN 3 Padang Panjang (2009)

Berdasarkan tabel 1 di atas terlihat bahwa kinerja guru SMAN 3 Padang Panjang dilihat dari indikator membuat rencana pelaksanaan pembelajaran hanya 55,5% (25 orang) guru saja yang membuat RPP, sedangkan sisanya sebesar 44,5% tidak membuat RPP setiap akan melakukan proses pembelajaran. Melaksanakan RPP hanya 44,4% (20 orang guru), sisanya 55,6 tidak melaksanakan ataupun menjalankan RPP.

Pada indikator interaksi dengan siswa sebesar 31,1% (14 orang) guru, melakukan evaluasi 60% dan yang paling sedikit persentase kinerja guru SMAN 3 Padang Panjang adalah melakukan PTK yakni sebesar 15,5% saja.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru di SMAN 3 Padang Panjang, maka dapat diketahui bahwa sangat sedikit sekali dari guru-guru yang memperhatikan kinerjanya dengan baik.

Melalui pengamatan jalannya proses belajar mengajar (PBM), penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena seperti : adanya guru yang hanya memberikan catatan tanpa pernah dijelaskan maksud dan tujuannya, adanya guru yang mengajar sepenuhnya dengan metode ceramah, masih adanya guru yang hanya mengandalkan buku-buku kurikulum lama, masih minimnya guru yang memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang pembelajaran dan lemahnya pengelolaan kelas pada saat proses belajar mengajar.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi terhadap kinerja guru di SMAN 3 Padang Panjang diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin, iklim dan motivasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) yang mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : pendidikan, pengalaman mengajar, semangat kerja, iklim, suasana kerja, motivasi, supervisi, disiplin.

Selanjutnya disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar. Disiplin kerja guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri. Kenyataan di lapangan terdapat beberapa fenomena-fenomena seperti : kurangnya perhatian guru pada tugas pokok dengan mengulur-ngulur waktu masuk kedalam lokal dan ada sebagian guru yang terlambat datang ke sekolah atau pada saat jam mengajar telah dimulai, tidak mau memberikan sedikit waktu untuk membantu dan membimbing siswa jika guru lain tidak datang, tidak ada guru yang mempergunakan waktu luangnya dan lebih memilih berbincang-bincang saja di kantor atau di ruang majelis guru.

Tabel 2.
Data Persentase Guru SMAN 3 Padang Panjang
Yang Datang Terlambat dan Tidak Hadir

Keterangan guru	2006		2007		2008	
	F	%	F	%	F	%
Datang terlambat	25	55,5	28	62,2	28	62,2
Tidak hadir	15	33,3	16	35,5	17	37,7

Sumber : Tata Usaha SMAN 3 Padang Panjang

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa masih ada beberapa orang guru yang tidak disiplin, dari tahun ke tahun (2006-2008) jumlah guru yang tidak disiplin semakin meningkat, baik yang datang terlambat maupun yang tidak hadir melaksanakan proses belajar mengajar. Pada tahun 2006 terdapat 55,5% (25 orang) guru yang datang terlambat dan 33,3% (15 orang) guru yang tidak hadir. Pada tahun 2007 terdapat 62,2% (28 orang) guru yang datang terlambat dan 35,5% (16 orang) guru yang tidak hadir. Pada tahun 2008 terdapat 62,2% (28 orang) guru yang datang terlambat dan 37,7% (17 orang) guru yang tidak hadir.

Dari wawancara penulis dengan guru piket, banyaknya guru yang datang terlambat dikarenakan jarak yang jauh antara sekolah dengan tempat tinggal, kesulitan transportasi dan berbagai alasan lainnya.

Berkaitan dengan kenyataan di lapangan, penulis melihat bahwa masih ada beberapa guru yang masih kurang peduli dengan guru lainnya, kurang bersikap terbuka dan kurang akrab satu sama lainnya. Kurang adanya saling harga menghargai antara sesama guru, bahkan adanya sesama guru yang saling menjatuhkan / menjelekkkan satu sama lainnya, serta lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama. Iklim kerja guru yang kurang kondusif antar sesama guru, menyebabkan guru-guru menjadi kurang termotivasi dan bersemangat dalam mengajar. Padahal iklim kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja guru itu sendiri. Fenomena ini tidak hanya terdapat antara guru dengan guru tapi juga guru dengan kepala sekolah dan guru dengan pegawai administrasi sekolah.

Faktor-faktor lain yang penulis temukan mengenai rendahnya motivasi kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang antara lain disebabkan oleh faktor siswa (anak didik) dan faktor letak / posisi sekolah. Dilihat dari faktor siswanya, banyak ditemukan siswa yang pemalas, tidak membuat PR, catatan, tugas atau latihan-latihan, keluar masuk kelas pada jam pelajaran, cabut, mengganggu teman-teman lainnya yang sedang belajar bahkan rendahnya semangat / motivasi belajar siswa pada saat PBM. Hal ini tentunya membuat para guru jadi kurang bersemangat juga dalam

mengajar. Sedangkan jika dilihat dari faktor letak / posisi sekolah, SMAN 3 Padang Panjang terletak atau sangat berdekatan dengan Rumah Pemotongan Hewan (RPH). Hal ini secara tidak langsung membuat guru-guru kurang termotivasi dalam bekerja dan mengajar, dimana bunyi bising dan bau tidak sedap membuat motivasi kerja para guru semakin rendah.

Observasi awal yang peneliti lakukan di SMAN 3 Padang Panjang terlihat bahwa pelatihan dan penataran guru belum mampu memberikan peningkatan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena seperti : terdapatnya guru yang belum siap menerima perubahan-perubahan dalam proses belajar mengajar, masih ada guru yang tidak mengerti tujuan dari pelatihan, masih ada guru yang enggan mengikuti pelatihan dan merasa pelatihan tersebut kurang bermanfaat bagi mereka.

Berdasarkan gejala di atas penulis tertarik untuk membahas permasalahan ini lebih lanjut dalam bentuk penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin, Iklim dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Padang Panjang ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Kinerja Guru di SMAN 3 Padang Panjang masih rendah, terlihat dari sedikitnya guru yang hanya memperbaharui program pembelajaran tiap semester atau tiap tahunnya.

2. Dalam proses belajar mengajar (PBM) masih terdapat guru yang tidak membuat Rencana Proses Pembelajaran (RPP).
3. Dalam PBM masih banyak terdapat guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik.
4. Disiplin mengajar guru di SMAN 3 Padang Panjang masih rendah.
5. Iklim kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang masih rendah terlihat dari kurangnya partisipasi interaksi dan kerjasama antara para guru.
6. Rendahnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal.

C. Pembatasan Masalah

Dengan banyaknya masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini, agar penelitian ini lebih fokus dan terarah sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai “ Pengaruh Disiplin, Iklim, dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 Padang Panjang ”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

- 1) Sejauhmana pengaruh disiplin kerja guru terhadap iklim kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang?
- 2) Sejauhmana pengaruh disiplin dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang?

- 3) Sejauhmana pengaruh disiplin, iklim dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMAN 3 Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

- 1) Disiplin kerja guru terhadap iklim kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.
- 2) Disiplin kerja guru dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.
- 3) Disiplin, iklim dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, antara lain :

- 1) Bagi penulis merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, serta menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan tuntutan kebutuhan dan pengenalan dunia kerja.
- 2) Bagi para kepala sekolah pada umumnya dan kepala sekolah di SMAN 3 Padang Panjang khususnya, dapat menjadi masukan dan penyempurnaan disiplin, iklim dan motivasi kerja para guru-gurunya.
- 3) Bagi para guru dan calon guru, untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab akan pentingnya sebuah kinerja, dilihat dari sudut

pandang disiplin, iklim dan motivasi kerja, sehingga untuk kedepannya agar lebih bisa lagi meningkatkan mutu / kualitas diri sebagai seorang guru yang profesional.

- 4) Bagi pihak lain, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Dalam *Kamus Bahasa Indonesia* dalam Marlina (2007:10) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Hal senada dikemukakan Timpedan Hornby, Timpe dalam Yaman (2005:9) menyatakan kinerja adalah penilaian terhadap kerja yang dikerjakan dengan jelas, Hornby dalam Emrizal (2006:11) mengemukakan *performance* (kinerja) mencakup (1) *Notable Action* (tindakan), (2) *Achievement* (prestasi).

Selanjutnya Griffin dan Mourhead dalam Emrizal (2006:12) memandang kinerja dalam arti yang lebih luas yaitu "*Performance is a broader concept, defined as the total set job-related behaviors engaged in by employees*", kinerja adalah suatu konsep yang lebih luas, yang didefinisikan sebagai seperangkat keseluruhan pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku-prilaku yang terkait dengan para karyawan. Irawan, Motik dan Sakti dalam Emrizal (2006:12) menyatakan kinerja

(*performance*) dengan hasil konkrit dari kerja seseorang sehingga dapat diamati dan diukur.

Menurut Mangkunegara (2005:9) “kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Bernadin dan Russel dalam Yuningsih (2004:14) memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is define as the record of outcomes produces on a specified job function or activity during a specified time period*”. Artinya kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu perbuatan atau tindakan nyata, dalam rangka meningkatkan prestasi sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan, sebagai hasil dari suatu pekerjaan, maka kinerja dapat diamati dan diukur.

Guru merupakan bagian dari personil sekolah yang merupakan manajer dalam proses belajar mengajar. Tugas guru adalah segala aktivitas dan kewajiban yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam memainkan peranan tertentu. Tugas utama guru di sekolah adalah melaksanakan pengajaran-pengajaran, dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing

peserta didik dalam mencapai kedewasaan diri secara fisik dan mental. Kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan kinerja guru.

Menurut Tim MKDK (2003:46), rincian tugas guru adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun program pengajaran
- b. Menyajikan program pengajaran
- c. Melaksanakan evaluasi belajar
- d. Menganalisis hasil evaluasi belajar dan praktek
- e. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, serta
- g. Melakukan penelitian pendidikan.

Sedangkan Tugas pokok guru sebagaimana yang tercantum dalam Kepmen Dikbud No: 025/0/1995 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Menyusun program pengajaran
- 2) Menyajikan program pengajaran
- 3) Melakukan evaluasi belajar
- 4) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan
- 5) Melakukan penelitian pendidikan dan perkembangan pengajaran.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi, dan h) disiplin.

Arikunto dalam Elvaroz (2007:12), mengemukakan bahwa “kinerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yakni faktor internal

dan faktor eksternal”. Mitrani dalam Marlina (2007:3), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain : tanggung jawab, kebebasan standar kerja, supervisi dan motivasi.

Bolt dan Rumler dalam Safitri (2009:10) mengemukakan tentang teori yang bersifat umum mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Ditemukannya 5 hal yang berpengaruh yaitu : (1) kejelasan tugas, (2) umpan balik, (3) sebab akibat, (4) individu (5) sumber daya. Bolt dan Rumler merincikan lagi mengenai kejelasan tugas, yakni berkaitan dengan pemahaman tentang apa yang harus dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan kedudukan. Oleh sebab itu, jelas tidaknya tugas berkaitan dengan (1) kapan harus dilakukan, (2) apa yang diharapkan, (3) bagaimana standar kerja yang berlaku, (4) apakah dapat atau tidaknya dicapai oleh individu, dan (5) apakah ada atau tidaknya tugas-tugas lain yang menunjang.

2. Disiplin Guru

Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin adalah “kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pengertian menurut Handoko dalam Trinity (2005:32), disiplin yaitu “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Selanjutnya Sastrohadiwiryono dalam Marlina (2007:91), mengemukakan pengertian disiplin sebagai berikut:

“Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Disiplin menurut Sinungan dalam Basni (2001:15) mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan
- c. Adanya ketaatan (*obedience*).

Menurut Saydam dalam Trinity (2006:31) dalam penerapannya disiplin tergambar pada sikap guru yang mentaati peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, yaitu:

- a. Mentaati jam kerja
- b. Mematuhi pakaian seragam beserta kelengkapannya
- c. Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, semua guru dan karyawan serta kepada atasan.

Menurut Moenir dalam Trinity (2005:34) di dalam suatu organisasi akan timbul adanya hak dan kewajiban. Kewajiban yang dilakukan oleh seorang guru adalah:

- a. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam waktu yang telah ditetapkan
- b. Melayani keperluan orang yang berkepentingan, baik orang dalam (guru, tata usaha, kepala sekolah), maupun orang luar dengan cara dan sikap yang sama (sesuai dengan norma umum dan upaya organisasi)
- c. Mentaati aturan organisasi

- d. Bersikap dan bertindak laku sesuai dengan doktrin dan budaya sekolah.

Secara umum tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan sekolah. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para guru antara lain :

- a. Agar para guru mentaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah atasan (kepala sekolah)
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan sekolah sesuai dengan keahlian
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa sekolah dengan sebaik-baiknya
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada sekolah
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Seorang pegawai negeri (guru) diperlukan kesediaannya untuk mengikuti atau mematuhi disiplin yang mampu menjurus pada disiplin diri kearah yang diinginkan oleh negara, yaitu untuk menjadikan PNS sebagai unsur aparatur, abdi negara dan abdi masyarakat, serta setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintahannya, bermental baik,

berwibawa, berdaya dan berhasil guna, bersih, bermutu dan sadar akan tanggung jawabnya.

3. Iklim Kerja

Menurut Yuningsih (2004) iklim kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan kerja antar individu dalam organisasi. Hal ini apabila dikaitkan dengan menyeluruh, maka pola hubungan kerja antar individu itu adalah hubungan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan staf tata usaha. Para ahli dari Barat mengartikan iklim kerja (iklim organisasi) sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat diartikan sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Robbins (dalam Emrizal, 2006) mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clership*), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi

kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan”.

Kemudian dikemukakan oleh Handoko (dalam Elvarozza, 2007) yang menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi”. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Iklim kerja bukan terjadi dengan sendirinya, tapi dapat terjadi dengan didukung faktor yang menurut Goldhaber dalam Emrizal (2006:25) meliputi *responsibility* (tanggung jawab), *standar* (ketetapan dasar), *reward* (penghargaan) dan *friendliness* (kebersamaan). Jadi hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja dapat diamati melalui tingkat tanggung jawab yang didelegasikan pada guru, penghargaan tentang kualitas dan standar pekerjaan, hadiah bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik serta adanya sikap dan saling mempercayai dan rasa bersahabat dalam bekerja.

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawainya dan

seluruh peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (dalam Emrizal 2006) bahwa : ”faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi”.

Iklim kerja yang kondusif dalam organisasi menurut Rakmat dalam Emrizal (2006:20) ditandai dengan munculnya :

- 1) Sikap saling terbuka
- 2) Terjalannya hubungan antar pribadi yang akrab
- 3) Sikap saling menghargai antar sesama anggota
- 4) Menghormati satu sama lain
- 5) Mendahulukan kepentingan bersama.

Dari beberapa pendapat ahli di atas menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi kerjasama antar individu dalam organisasi mutlak diperhatikan untuk menempa iklim kerja yang baik. Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah suasana kerja dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antara rasa saling percaya, saling menghargai dan saling menghormati.

Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam pembinaan iklim kerja di sekolah, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung dalam iklim yang menyenangkan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai:455).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal sebuah organisasi atau sekelompok orang. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Robbins (2002:37) dalam Yaman (2005) adalah serangkaian hasrat atau lebih kuat lagi sebagai dorongan yang secara wajar senantiasa timbul dari dalam hati sanubari yang memberikan kekuatan untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Hamzah (2008:3), istilah motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga munculnya suatu langkah tertentu.

Menurut Malone dalam Hamzah (2008:66), membedakan motivasi dalam dua bentuk :

- a. Motivasi Intrinsik, yakni motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada

pada diri individu itu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan.

- b. Motivasi Ekstrinsik, yakni motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya penghargaan dan pengakuan prestasi / kinerja seorang guru oleh kepala sekolah, iklim (suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan) serta adanya penawaran pengembangan karir atau pendidikan yang lebih tinggi.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan perbuatan dalam mencapai apa yang diinginkan, yang berupa dorongan, inspirasi, kekuatan, keinginan, perjuangan dalam mencapai sesuatu hal.

Menurut Hermanto (2006) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi diri sendiri dan memacu diri sendiri, mempunyai perasaan dan komitmen yang tinggi
- 2) Tekun bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan
- 3) Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawasan
- 5) Melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu
- 6) Suka tantangan, ingin menguji kemampuannya, menyukai pencarian intelektual
- 7) Memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu
- 8) Berorientasi pada sasaran dan pencapaian tujuan
- 9) Selalu tepat waktu dan ingin mencapai waktu atau disiplin yang tinggi
- 10) Tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif
- 11) Merasa puas jika melakukan pekerjaan yang baik
- 12) Percaya bahwa kerja perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari-hari
- 13) Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

5. Pengaruh disiplin dan iklim kerja terhadap motivasi kerja

Secara teori terdapat pengaruh antara disiplin dan iklim kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sadri (2008), salah satu upaya untuk dapat meningkatkan motivasi kerja adalah dengan diterapkannya disiplin kerja melalui berbagai peraturan dan ketentuan dalam organisasi. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah dengan disiplin preventif dan disiplin korektif. Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Sedangkan disiplin korektif dilakukan jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi.

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim kerja sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

Mulyasa (2004:120) mengatakan pihak sekolah harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan yang

berguna untuk merangsang dan menumbuhkan semangat, motivasi dan kinerja tenaga kependidikan serta merangsang semangat belajar peserta didik.

6. Pengaruh disiplin, iklim dan motivasi kerja terhadap kinerja

Anoraga dalam Yuningsih (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi, dan h) disiplin. Arikunto dalam Elvarozza (2007:12), mengemukakan bahwa “kinerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yakni faktor internal dan faktor eksternal”. Mitrani dalam Marlina (2007:3), kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain : tanggung jawab, kebebasan standar kerja, supervisi dan motivasi.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin, iklim dan motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Semakin baik disiplin, iklim dan motivasi kerja seseorang maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja menjadi lebih baik pula.

B. Penelitian Yang Relevan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengacu pada penelitian yang telah ada sebelumnya, yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Elvarozza 2007 dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 9 Padang”. Hasil penelitian yang

terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja guru terhadap kinerja guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Marlina 2007 dengan judul “Pengaruh Disiplin Guru, Pelaksanaan Supervisi Dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 4 Padang”. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja guru.

C. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya daya tarik pekerjaan, insentif, gaya kepemimpinan, disiplin, motivasi, semangat kerja, iklim (suasana) kerja, harapan pengembangan karier, supervise, minat dan lain-lain. Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : a) pendidikan, b) pengalaman belajar, c) semangat kerja, d) iklim kerja, e) suasana kerja, f) motivasi, g) supervisi, dan h) disiplin.

Disiplin kerja terbentuk berdasarkan ketaatan pada peraturan yang ada dan tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi, sekolah atau guru dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sebaliknya, jika memiliki disiplin yang baik, maka akan berpengaruh atau berdampak bagi kinerja guru itu sendiri.

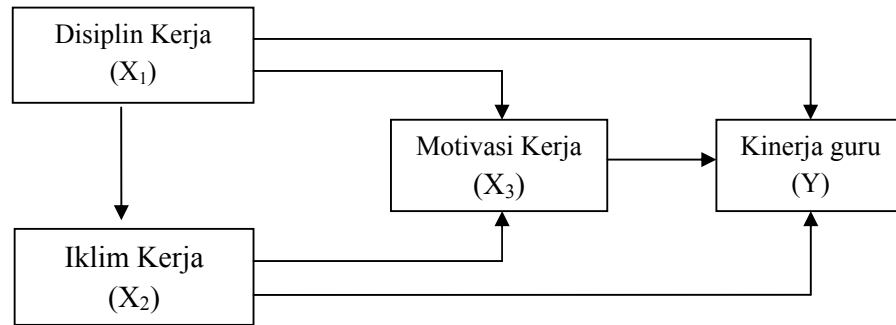
Iklm kerja terbentuk oleh pola hubungan kerjasama antar individu dalam organisasi. Jika iklim kerja tercipta dan terjalin dengan baik, maka sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja para guru. Pola hubungan iklim kerja di sekolah jika dikaitkan secara menyeluruh, terbentuk hubungan antara guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan staf tata usaha.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai:455). Motivasi berkaitan dengan 2 hal :

- 1) Dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu
- 2) Usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dengan adanya disiplin yang baik diharapkan kinerja guru dapat lebih meningkat, begitu juga dengan kinerja dan motivasi kerja guru. Dengan disiplin, iklim dan motivasi kerja guru yang baik (tinggi) akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir dalam penelitian ini, dapat dilihat dari kerangka konseptual di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis kedua : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap iklim kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.

Hipotesis pertama : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru dan iklim kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.

Hipotesis kedua : terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru, iklim kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMAN 3 Padang Panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja seorang guru ditentukan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah iklim kerja guru. Iklim kerja yang baik / kondusif akan mampu meningkatkan motivasi kerja seorang guru. Sebaliknya, jika iklim kerja tidak baik / tidak kondusif dapat menurunkan atau mengurangi motivasi kerja seorang guru.
2. Disiplin, iklim dan motivasi kerja menentukan baik atau buruknya kinerja seorang guru. Secara umum, kinerja yang baik selalu didukung oleh disiplin yang baik, iklim yang kondusif serta motivasi yang tinggi. Jika disiplin, iklim dan motivasi kurang baik atau rendah akan berdampak terhadap rendahnya sebuah kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak sekolah diharapkan agar terus berupaya meningkatkan disiplin para gurunya baru setelah itu disusul dengan anak didik (peserta didik), karena seorang guru merupakan tauladan bagi anak didiknya.
2. Pihak sekolah hendaknya terus berupaya menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif agar dapat memicu sebuah kinerja yang baik.
3. Para guru diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dan kinerjanya menjadi lebih baik lagi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Organisasi, Kompenen dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____ (2004). *Kurikulum Sekolah Menengah Atas (SMA)*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Akhirmen. (2004). *Buku Ajar Statistika 1*. Padang : FE UNP.
- Basni. 2001. *Dampak Disiplin Guru dan Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Padang*. Skripsi. Padang : FIP UNP.
- Depdikbud. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Elvarozza. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 9 Padang*. Skripsi. Padang. FE UNP.
- Emrizal. (2006). *Pengaruh Komitmen dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMAN Solok*. Tesis : MM UNP.
- Febrianti, Riri. *Pengaruh Persepsi Siswa tentang Efikasi Guru, Motivasi Belajar dan Bekal Relajar Awal Siswa terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas X di SMAN 2 Padang Panjang*. Skripsi : FE UNP.
- Hamzah, B Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermanto. 2006. *Pengaruh Sikap Kerja, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala SMPN di Kabupaten Pesisir Selatan*. Tesis tidak diterbitkan. Padang : UNP.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : GP Press.
- Idris. 2004. *Model Analisis Data Kuantitatif*. Penerbit: MM UNP. Padang.
- Kepmen Dikbud Nomor 025/0/1995 Tentang Tugas-tugas Pokok dan Kinerja Guru.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.