

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA GURU SMK KELOMPOK TEKNOLOGI
KOTA BUKITTINGGI**

TESIS



Oleh

ZAMRIS

NIM : 51343

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd

Prof. H. Nizwardi Jalinus, M. Ed., Ed.D

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2011

ABSTRACT

ZAMRIS. 2011. Contribution of Work Discipline and Interpersonal relationship to Teacher's work achievement of Techonology Department of SMK Bukittinggi.

Based on pre-observation on the field it was seen that the teachers' work achievement of Technology department of SMK Bukittinggi was not optimal. This phenomenon was considered will influence the achievement of the educational ajective. These problems, had relationship with the work discipline and interpersonal relationship.

The purpose of the this research was to see the contribution of work discipline and international relationship to the teachers' work achievement of technology department of SMK Bukittinggi. There were three hypotheses which were tested on this research. First, work discipline had contribution to teachers' work achievement. Second, interpersonal relationship had contribution to teachers' work achievement. Third, work discipline and interpersonal relationships had contribution to teachers work achievement as well.

The population of this research was all teachers in techonology department of SMK Bukittinggi who are 357 in numbers. Sample consisted of 125 teachers that was chosen by Stratified Proportional Random Sampling by considering the educational strata and work period. Instrument used was questioners, Likert model, which has examined the validity are and realiability. The data of the research was analyzed by using correlation and regression technique.

The result of this research showed that work discipline and contribution 19,3% to teacher's work achievement, interpersonal relationship had contribution 11,1% to teacher's work achievement, work discipline and intepersonal relationship as well had contribution 26,8% to teacher's work achievement techonology department of SMK Bukittinggi. The level of score variable work discipline achievement, interpersonal relationship and teachers' duty application belong to moderate category.

ABSTRAK

ZAMRIS. 2011. Kontribusi Disiplin Kerja Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan terlihat kurang optimalnya kinerja guru SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi. Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Penulis menduga masalah tersebut ada kaitannya dengan disiplin kerja dan hubungan interpersonal.

Tujuan penelitian ini untuk mengungkap kontribusi disiplin kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja guru pada SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi. Ada tiga hipotesis yang diuji. Pertama, disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru. Kedua, hubungan interpersonal berkontribusi terhadap kinerja guru. Ketiga, disiplin kerja dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah semua guru pada SMK Kelompok Teknmologi Kota Bukittinggi yang berjumlah 357 orang. Sampel sebanyak 125 orang diambil dengan teknik *Stratified proportional random sampling* dengan mempertimbangkan strata tingkat pendidikan dan masa kerja. Instrumen yang digunakan adalah angket model skala *Likert*, yang telah diperiksa kesahihan dan keterandalannya. Data penelitian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 19,3% terhadap kinerja guru, hubungan interpersonal berkontribusi 11,1% terhadap kinerja guru, disiplin kerja dan kinerja guru secara bersama-sama berkontribusi 26,8% terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi. Tingkat ketercapaian skor variabel disiplin kerja, hubungan antar pribadi dan pelaksanaan tugas guru masuk dalam kategori cukup atau sedang.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Disiplin Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Padang, Januari 2012

Saya yang menyatakan,

Zamris

NIM.51343

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT segala rahmat dan hidayahnya yang diberikan-Nya, sehingga penulis diberi kekuatan lahir dan batin untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. H. Nizwardi Jalinus, M. Ed., Ed.D, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan segala ketulusan hatinya kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Dr. Agamuddin, M.Ed., Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta Staff yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah.
4. Dra. Ellia Makmur, MM selaku Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Bukittinggi atas pemberian izin melaksanakan penelitian.

5. Kepala Sekolah SMK Kelompok Teknologi Kota Bukittinggi majelis guru atas bantuannya sebagai objek dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, istri serta anak-anak dan semua sanak saudara atas doa restu dan dorongan mereka kepada penulis dalam menyelesaikan perkuliahan pada Program Pascasarjana.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Adminnistrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2009/2010.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan lapang dada penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya, penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, Oktober 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN TEORI.....	
A. Kajian Teori.....	18
1. Kinerja.....	18
a. Pengertian Kinerja Guru.....	18
b. Pentingnya Kinerja Guru.....	21
c. Kerja Guru.....	22
d. Indikator Kinerja Guru.....	25
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	28
2. Disiplin Kerja.....	30
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	30
b. Pentingnya Disiplin Kerja.....	32
c. Pembinaan Disiplin Kerja Guru.....	34
3. Hubungan Interpersonal.....	
a. Pengertian.....	36

b. Jenis-jenis Hubungan Interpersonal.....	40
c. Pentingnya Hubungan Interpersonal.....	41
B. Kajian/ Hasil Penelitian Relevan.....	42
C. Kerangka Penelitian.....	44
1. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	44
2. Kontribusi Hubungan Antarpribadi terhadap Kinerja Guru.....	45
3. Kontribusi Disiplin Kerja dan Hubungan Antarpribadi terhadap Kinerja Guru.....	46
D. Hipotesis.....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	48
B. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi.....	48
2. Sampel.....	48
C. Defenisi Operasional.....	52
D. Instrumen Penelitian.....	53
E. Analisis dan Pengumpulan Data.....	57
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	59
1. Kinerja Guru (Y).....	59
2. Disiplin Kerja Guru (X1).....	61
3. Hubungan Interpersonal (X2).....	63
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	65
C. Pengujian Hipotesis.....	68
1. Hipotesis Pertama.....	68
2. Hipotesis Kedua.....	70
3. Hipotesis Ketiga.....	73
D. Pembahasan.....	78
1. Kinerja Guru.....	78
2. Disiplin Kerja Guru.....	79

3. Hubungan Interpersonal.....	79
4. Kontribusi Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.....	80
5. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	82
6. Kontribusi bersama Disiplin Kerja Guru dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru.....	84
E. Keterbatasan Penelitian.....	85
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	86
B. Implikasi.....	87
C. Saran-saran.....	89
DAFTAR RUJUKAN	92
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Dan Masa Kerja.....	49
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	51
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	51
4. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba.....	54
5. Kisi-kisi Instrument Penelitian Setelah Uji Coba.....	55
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen.....	56
7. Rentang Kategori Tingkat Pencapaian.....	58
8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y).....	59
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru.....	60
10. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru (X1).....	61
11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	62
12. Distribusi Frekuensi Skor Hubungan Interpersonal (X2).....	63
13. Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Hubungan Interpersonal	64
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Skor Kinerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Hubungan Interpersonal	66
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variabel.....	66
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antara Variable Disiplin Kerja Guru Dan Hubungan Interpersonal.....	67
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Disiplin Kerja Guru Dengan Pelaksanaan Tugas Guru.....	68
18. Rangkuman Analisis Regresi Disiplin Kerja Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru.....	69
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Hubungan Antarpribadi dengan Pelaksanaan Tugas Guru.....	71
20. Rangkuman Analisis Regresi Hubungan Antarpribadi Guru Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru.....	71

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variable Disiplin Kerja Guru Dan Hubungan Antarpribadi Dengan Pelaksanaan Tugas Guru.....	73
22. Rangkuman Hasil Regresi Disiplin Kerja Guru Dan Hubungan Antarpribadi Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru.....	74
23. Kontribusi Disiplin Kerja Guru (X1) dan Hubungan Antarpribadi (X2) Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru (Y).....	76
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga memberi pengaruh Kinerja Guru.....	10
2. Kerangka Pemikiran.....	47
3. Histogram Skor Kinerja Guru.....	60
4. Histogram Skor Disiplin Kerja Guru.....	62
5. Histogram Skor Hubungan Interpersonal Guru.....	64
6. Regresi Linear Disiplin Kerja Guru (X1) dan Kinerja Guru (Y).....	70
7. Regresi Linear Hubungan Antarpribadi (X2) dan Pelaksanaan Tugas Guru (Y).....	72
8. Regresi Ganda Disiplin Kerja Guru (X1) dan Hubungan Antarpribadi (X2) Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru (Y).....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data Uji Coba.....	94
2. Analisis Instrumen (Angket).....	97
3. Instrumen Penelitian.....	103
4. Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	111
5. Uji Normalitas.....	138
6. Uji Homogenitas.....	140
7. Uji Korelasi dan Regresi Sederhana.....	142
8. Uji Korelasi dan Regresi Ganda.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh peran serta berbagai unsur. Salah satu unsur yang sangat penting adalah guru karena guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik siswa tergantung pada profesional tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, sehubungan dengan itu guru yang profesional merupakan suatu keharusan agar mampu mengembangkan siswa secara maksimal, sehingga dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Pengembangan kemampuan siswa dalam berbagai bidang berpengaruh terhadap perkembangan siswa mengikuti pendidikan selanjutnya, sesuai dengan prinsip pendidikan sepanjang hayat. Sebaliknya kalau guru tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berdampak pada pencapaian efektivitas tujuan pendidikan di sekolah.

Guru sebagai orang yang berada pada barisan terdepan dalam pendidikan di sekolah mempunyai peran utama sebagai pendidik, membelajarkan siswa, pembimbing, dan pelatih. Sebagai pendidik guru menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan. Membelajarkan siswa adalah upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan membimbing merupakan upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan sesuai dengan kemampuan siswa dan melatih adalah upaya mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Pemahaman atas tugas guru dalam penyelenggaraan sistem pembelajaran seyogianya menjadi kerangka dalam berfikir tentang penerapan Kode Etik Guru sebagaimana mestinya. Kode Etik Guru Indonesia dalam kinerjanya sesuai dengan AD/ART PGRI 1994. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007, Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.

Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, yaitu: a) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual, b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c) Mengembangkan kurikulum yang

terkait dengan mata pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, d) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, f) Memfasilitasi pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, g) Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan peserta didik, h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, i) Memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, yaitu: a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia, b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan interpersonal dan dalam kehidupan bermasyarakat, yaitu: a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, rasa, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi, b) Berkomunikasi secara efektif, empati, santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat, c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah

Republik Indonesia yang memiliki keragaman, d) Berkomunikasi dengan komunikasi profesi dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi professional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya yaitu: a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar pelajaran/ bidang pengembangan yang diampu, c) Mengembangkan materi pembelajaran yang mampu secara kreatif, d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam kinerja dan tanggung jawabnya di sekolah/ madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin (2001:63), mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement*, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan zaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada zamannya dimasa yang akan datang.

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif. Menurut Davis dan Thomas dalam

(Mangkunegara:2000), bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: Pertama, mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup: (1) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan; (2) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik; (3) mampu menerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas; (4) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar; (5) mampu menciptakan atmosfer untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik; (6) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran; (7) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi; (8) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

Kedua, kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup: (1) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, suka menyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahan ajar dalam proses pembelajaran; (2) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik. Ketiga, mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas: (1) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik; (2) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar; (3) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang

memuaskan; (4) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.

Keempat, mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup: (1) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif; (2) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran; (3) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dalam (Suyanto, 2001:3).

Guru sebagai orang yang berada pada barisan terdepan dalam pendidikan di sekolah mempunyai peran utama sebagai pendidik, membelajarkan siswa, pembimbing, dan pelatih. Guru sebagai pendidik yaitu menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan. Membelajarkan siswa yaitu upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan membimbing yaitu upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan sesuai dengan kemampuan siswa dan melatih yaitu mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Untuk dapat melaksanakan peran tersebut dengan profesional guru harus menguasai empat kompetensi sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 8 dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 8 ayat 3, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam diri guru yang akan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya akan ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan atau menentukan mutu pendidik. Oleh

sebab itu, guru perlu melaksanakan tugasnya seefektif mungkin sehingga siswa dapat belajar lebih efektif dan mutu pendidikan menjadi lebih baik. Diantara tugas keprofesionalan guru yang perlu dilaksanakan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 ayat (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

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

Kinerja guru juga tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa selama proses pembelajaran. Tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran adalah berhasilnya siswa mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Pencapaian tujuan pembelajaran diketahui melalui proses penilaian. Jadi nilai-nilai siswa yang diajar dapat menjadi indikator kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut kinerja guru perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran dan pendidikan.

Berdasarkan prasurvey pada beberapa SMK KELOMPOK TEKNOLOGI di Kota Bukittinggi ditemui gejala-gejala berikut: dari diskusi yang dilakukan dengan kepala sekolah beserta guru dari 32 sekolah yang tersebar di Kota Bukittinggi pada tanggal 10 Juli – 2 Nopember 2010, adanya guru yang tidak

membuat persiapan mengajar, atau hanya menggunakan persiapan mengajar sebelumnya tanpa ada revisi dan perbaikan dan ada guru yang tidak membuat sama sekali. Tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru, seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP. RPP yang dibuat hanya sebagai kebutuhan administrasi. RPP tersebut tidak sesuai dengan materi pembelajaran yang akan diajarkan. Dalam penyusunan RPP kadang-kadang materi yang dipilih, alokasi waktu dan langkah-langkah kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Guru cenderung mengajar menggunakan buku pengangan tertentu yang terkadang tidak sesuai dengan silabus. Sehingga pembelajaran tidak terencana dan tidak sistematis. Di samping itu guru jarang menggunakan alat peraga (media) dalam menyajikan pelajaran. Dalam mengajar guru cenderung mendiktekan bahan pelajaran dan para siswa mencatat, bahkan terkadang seorang siswa ditunjukkan untuk membaca materi sedangkan siswa lainnya mencatat. Setelah melaksanakan evaluasi guru enggan melakukan analisis, sehingga butir soal yang belum dikuasai oleh siswa tidak terlihat, akibatnya indikator-indikator yang belum tercapai sesuai KKM tidak diketahui oleh guru. Evaluasi hasil belajar tidak dibuat dengan indikator yang tepat. terkadang tidak merujuk kepada standar kompetensi dan kompetensi dasar ataupun standar kelulusan mata pelajaran. hal Situasi ini disebabkan oleh guru kurang memiliki kompetensi sesuai dengan profesinya sebagai pendidik.

Berdasarkan pada kenyataan yang ditemukan pada prasurvey, hal tersebut mengundang pertanyaan peneliti. Jika kinerja guru tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka akan berdampak terhadap keberhasilan kinerjanya. Hal-hal di

atas akan berpengaruh pada tujuan pembelajaran, tujuan satuan lembaga pendidikan dan tujuan pendidikan umum secara keseluruhan.

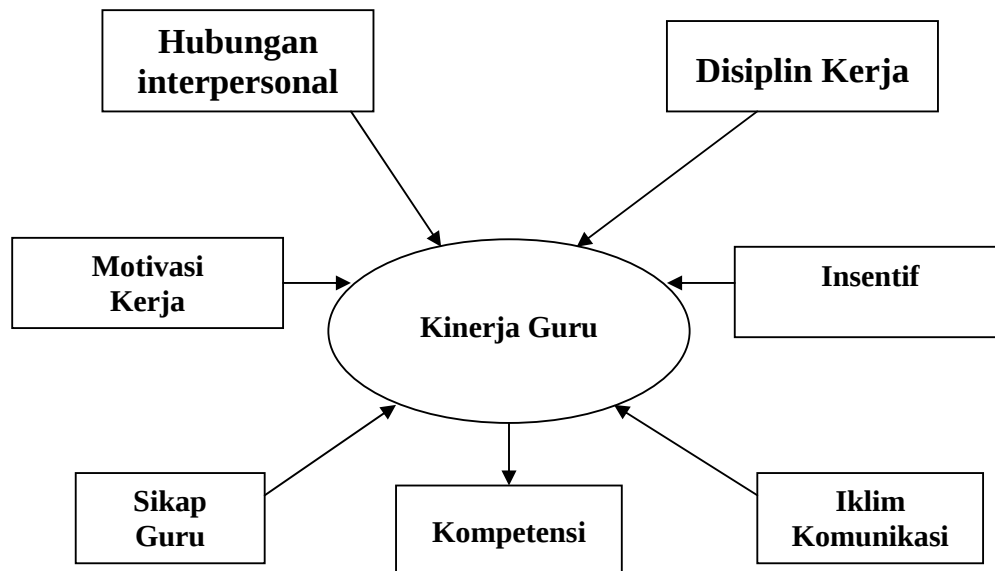
B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Suharsimi (1993:104) mengemukakan bahwa masalah kemauan untuk bekerja atau melaksanakan tugas dipengaruhi oleh faktor internal seperti sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal seperti sarana dan prasarana masa kerja, insentif atau gaji, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2001) antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, sikap guru); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim komunikasi; (9) sarana pra sarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.

Dari dua pendapat di atas, faktor-faktor urgen yang mempengaruhi kinerja, dalam pengamatan awal oleh peneliti terlihat, 1) disiplin kerja, 2) insentif, 3) hubungan interpersonal, 4) sikap guru, 5) motivasi kerja, 6) iklim komunikasi.

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga memberi pengaruh Kinerja Guru

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan suatu organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2000:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Disiplin 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. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2001:10). Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas guru. seorang guru yang memegang kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Kenyataan yang ditemukan dilapangan terlihat bahwa rendahnya disiplin kerja guru. Masih adanya guru datang terlambat, tidak memberi tahu atas ketidak hadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar. Ketika lonceng masuk berbunyi guru bukannya segera untuk masuk kelas malahan mengobrol sesama mereka untuk beberapa menit, begitu juga disaat pergantian jam pelajaran terlambat masuk keals. Akibatnya siswa tetap berkeliaran di luar sebelum guru masuk kelas. Menurut siswa itu adalah hal yang biasa mereka lihat. Sikap guru yang seperti ini nyata-nyata akan merugikan siswa.

Sikap guru yang kurang disiplin ini sering juga terlihat ketika jam pelajaran berakhir. Hal ini mengganggu siswa dan guru yang berusaha disiplin keluar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Masih ada sebahagian guru yang tidak menganalisis hasil ulangan hariannya. Penulis juga mengamati banyaknya tumpukan buku tugas di atas meja guru yang belum diperiksa, ini artinya guru lebih mementingkan pemberian tugas tapi tidak mau memeriksanya. Pada hal siswa akan merasa senang jika hasil kerjanya diperhatikan atau dinilai secara seksama oleh guru. Dengan tidak dianalisisnya ulangan harian tersebut, maka program perbaikan dan pengayaan pun juga tidak dilakukan. Kenyataan ini

meperlihatkan bahwa disiplin akan timbul bila keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial, sehingga tugas-tugas yang ada dapat dilaksanakan dengan baik oleh guru.

Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan mendorongnya untuk melakukan tugasnya dengan baik. Kenyataan yang ditemukan dalam pembagian insentif seperti, transportasi kegiatan yang dilakukan diluar sekolah, di beberapa sekolah transportasi tersebut dibayarkan kepada guru yang sumberdananya dari BOS, sedangkan di beberapa sekolah tidak dibayarkan dengan alasan dana BOS yang ada belum memenuhi biaya operasional sekolah. Hal ini mengakibatkan timbulnya kecemburuan guru antar sekolah. Berbedanya transportasi di tiap sekolah. Fenomena lain yang juga memberikan pengaruh terhadap sikap guru dalam bekerja yaitu adanya perbedaan dari atasan antara guru, yaitu guru yang hebat akan selalu dipuji dan dalam selalu menjadi bahagian dalam pengambilan keputusan. sedangkan guru lain yang bekerja dengan maksimal dan selalu berusaha memberikan masukan serta saran untuk kemajuan sekolah selalu diabaikan dan malahan diacuhkan. Hal diatas diperlukanya sebuah sikap, sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Seorang guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Hubungan interpersonal sesama guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Apabila hubungan antarpribadi sesama guru atau personil yang ada di sekolah

baik, maka akan timbul rasa senang bagi guru dalam bekerja sehingga dapat membangkitkan gairah, serta semangat kerja guru di sekolah. Fenomena yang terlihat selama ini, hubungan sesama guru belumlah terjalin dengan baik. seperti adanya guru yang tidak bertegur sapa karena ada sebuah pemahaman yang berbeda sehingga terjadi suatu kondisi yaitu salah paham, malahan ada juga guru yang tidak bertegur sapa dengan kepala sekolah. Kenyataan lain yaitu adanya sikap saling meremehkan orang lain dan menganggap rendah orang lain, terlihat seperti seringnya antara sesama guru membicarakan kekurangan guru lain kepada teman-teman sehingga terjadinya persepsi buruk terhadap guru tersebut. Sehingga dalam diskusi sering timbul perbedaan pendapat yang menyebabkan sulit menemukan keputusan yang diinginkan secara bersama yang dikarenakan masing-masing guru menjaga imej, dan mempertahankan keegoisannya. Kenyataan ini merupakan buruknya hubungan antarpribadi sesama guru sehingga rendanya kinerjanya.

Kompetensi guru merupakan tingkat pemahaman dan penguasaan guru terhadap pengajaran dan pekerjaan yang dilakukannya. Guru yang berkompeten akan selalu bekerja dengan baik dengan memenuhi setiap standar yang berubah dan semakin meningkat di setiap waktu. Dengan adanya guru yang berkompetensi tinggi akan membuat pelaksanaan tugasnya semakin baik dengan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang, objek (Mouly, 1977:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu

akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kenyataan yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki oleh guru-guru. Sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan terutama sekali terhadap kepala sekolah. Hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja guru.

Motivasi merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya motivasi dalam diri guru untuk bekerja, dia akan lebih giat dan tekun dalam bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga akan berdampak terhadap kinerjanya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada guru yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Iklim komunikasi merupakan suasana komunikasi yang tercipta di sekolah. Menurut Arni Muhammad (2002:85) iklim komunikasi penuh persaudaraan mendorong para anggota organisasi secara terbuka, rileks, ramah-tamah dengan anggota yang lainnya. Goldhaber (1986:64) menambahkan bahwa iklim komunikasi akan dapat terpelihara jika adanya saling pengertian antar sesama karyawan, kredibilitas pimpinan, keterbukaan, saling mendukung terhadap kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga sekolah. Kondusifnya iklim komunikasi akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Suasana yang menyenangkan diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab dan loyalitas para guru dalam menuntaskan pekerjaan yang ada pada mereka. Tuntasnya pekerjaan dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja seseorang. Fenomena yang terjadi di SMK KELOMPOK TEKNOLOGI Kota Bukittinggi belum terciptanya

komunikasi yang kondusif dan harmonis. Hal ini terlihat tidak adanya saling menghargai di antara warga sekolah, dan terbentuknya kelompok-kelompok sesama guru dalam bergaul di sekolah. Guru tidak berani menyampaikan permasalahannya kepada temannya sendiri maupun terhadap kepala sekolah. Saran guru kurang diperhatikan dalam mengambil keputusan.

Dari fenomena yang dicermati pada identifikasi masalah di atas bisa terlihat bahwa disiplin kerja, dan hubungan antar pribadi memberi pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru. Dengan disiplin yang tinggi dan hubungan antarpribadi yang terjalin dengan baik sesama guru maka kinerja guru akan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, dikatakan berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru. Seorang guru akan mencapai berhasil melaksanakan tugasnya jika dia memiliki disiplin yang tinggi terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru. Hal ini juga sejalan dengan hubungan interpersonal yang dijalin dalam lingkungan kerja yang selalu dijaga dan berupaya bagaimana hubungan tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga suasana kerja akan terasa nyaman, akan tercipta kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kinerjanya sehari-hari mereka juga perlu membina hubungan yang harmonis dengan sesama untuk itu diperlukan hubungan interpersonal yang baik agar kepuasan kerja yang diinginkan bisa diwujudkan. Keserasian hubungan ini dirasa sangat berpengaruh pada kinerja guru. Banyak hal yang harus dilakukan

secara bersama-sama, tanpa adanya dukungan dari sesama guru mustahil bisa terlaksana dengan baik. Betapapun programnya berkualitas tapi tidak didukung oleh komponen yang ada di sekolah maka hasil yang diharapkan sulit untuk dicapai. Melihat fenomena lapangan yang tampak dominan yaitu guru belum dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan pendidikan dan hubungan sesama guru, guru dengan kepala sekolah, kepala sekolah dengan guru yang belum harmonis, maka penelitian dibatasi hanya meneliti kontribusi disiplin kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?
2. Apakah hubungan interpersonal berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?
3. Apakah disiplin kerja dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Berapa besar kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?
2. Berapa besar kontribusi hubungan interpersonal terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?
3. Berapa besar kontribusi disiplin kerja dan hubungan interpersonal secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian akan bermanfaat untuk menambah khasanah keilmuan khususnya pada kajian disiplin kerja dan hubungan interpersonal terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan akan dapat bermanfaat bagi:

- a. Para guru sebagai umpan balik untuk dalam meningkatkan kinerja.
- b. Kepala SMK Kelompok Teknologi sebagai pembinaan kearah perbaikan kinerja guru.
- c. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi sebagai bahan pembinaan untuk meningkatkan kinerja guru.
- d. Peneliti lainnya sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama.
- e. Bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan tentang Disiplin Kerja dan Hubungan Interpersonal dan kontribusinya terhadap Kinerja Guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu disiplin kerja guru (X_1), hubungan interpersonal (X_2), dan kinerja guru (Y) di SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi yang dilihat dari kepatuhan, ketaatan, rasa tanggung jawab dan menghargai waktu dalam melaksanakan tugas masih dalam kategori cukup. Hal ini mengartikan perlu adanya upaya peningkatan terhadap disiplin kerja guru. Namun demikian disiplin kerja ini berkontribusi pada kinerja guru sebesar 19,3%. Ini berarti bahwa 19,3% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan dari disiplin kerja guru, atau semakin baik disiplin kerja guru maka semakin baik pula kinerja guru.
2. Hubungan interpersonal guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi yang dilihat dari empati, sikap saling menghargai, keterbukaan, saling mempercayai, saling menghormati dan menunjukkan perhatian masih dalam kategori cukup. Hal ini menandakan, perlunya peningkatan hubungan interpersonal. Namun demikian hubungan interpersonal ini berkontribusi pada kinerja guru sebesar 11,1%. Ini berarti bahwa 11,1% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan dari hubungan interpersonal, atau semakin baik hubungan interpersonal maka semakin baik pula kinerja guru.
3. Hipotesis ketiga penelitian ini teruji secara empirik, hal ini memberikan informasi bahwa antara disiplin kerja dan hubungan interpersonal secara

bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 26,9%. Dengan demikian dapat diungkap bahwa disiplin kerja dan hubungan interpersonal merupakan faktor yang turut berkontribusi terhadap variabel pelaksanaan tugas guru di SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi.

B. Implikasi

1. Upaya meningkatkan Disiplin Kerja

a. Kepatuhan

Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam mengajar akan cenderung lebih terampil dalam menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Dengan demikian disiplin kerja guru akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kinerja guru dengan mematuhi tata tertib yang ada.

b. Ketaatan

Disiplin kerja merupakan suatu yang sangat berharga supaya bekerja lebih optimal. Dengan kuatnya kesadaran untuk disiplin dari dalam diri seorang guru untuk memperhatikan setiap tatanan yang ada dalam melakukan pekerjaan.

c. Rasa tanggung jawab

Sebagai seorang pendidik, guru perlu menyadari hakikat pekerjaan yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya untuk melaksanakan proses pembelajaran. Sesuai dengan profesinya, guru mempunyai tugas melaksanakan pembelajaran, mengajarkan dan mendidik siswa. Namun, kondisi sebaliknya semakin lama bertugas maka semakin menurun implementasi kedisiplinannya.

d. Menghargai waktu

Seorang guru yang baik selalu berusaha meningkatkan proses pembelajaran dengan lebih baik, proses tersebut dapat dilalukan dengan semangat dan kegigihan yang dimiliki. Guru tersebut akan memanfaatkan segala kesempatan dan selalu berinovasi untuk menciptakan hasil kerja yang optimal.

Beberapa usaha yang dilakukan dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru diantaranya yaitu memberikan batasan tegas seperti, menetapkan tata tertib pembelajaran sebagai standar pelaksanaan tugas oleh guru dan apabila terjadi pelanggaran akan diberikan sanksi yang sesuai. Setelah itu, kepala sekolah sebagai pembina perlu memperhatikan kekurangan-kekurangan yang ada pada setiap guru. Kepala sekolah harus mengidentifikasi faktor penyebab adanya kekurangan pada guru. Upaya meningkatkan disiplin kerja guru juga dapat dilakukan dengan evaluasi secara kontiniu terhadap standar kerja yang diemban oleh seorang guru sebagai kode etik jabatan.

2. Upaya meningkatkan Hubungan Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru itu salah satunya dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang harmonis. Temuan ini dapat mempertegas keberadaan hubungan interpersonal yang diukur pada 4 indikator yaitu: empati, sikap saling menghargai, keterbukaan, saling mempercayai, saling menghormati dan menunjukkan perhatian, diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian Dewi (2003) menyimpulkan bahwa hubungan interpersonal memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hal ini juga menginformasikan perlu pemeliharaan hubungan interpersonal yang harmonis pada guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi, agar suasana kerja bisa lebih menyenangkan. Suasana kerja yang menyenangkan akan mampu mendorong terciptanya kinerja guru yang baik.

Disiplin kerja yang tinggi dan hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik di sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi yang ditunjukkan dalam bentuk ketaatan terhadap

tugas dan kewajiban sebagai seorang guru, kesadaran guru terhadap pendidikan, disiplin serta keteladanan yang diberikan kepada peserta didik.

Upaya meningkatkan hubungan interpersonal guru yang harmonis, setiap guru SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi harus memiliki kepribadian yang empati, saling menghargai, keterbukaan, saling mempercayai, saling menghormati dan menunjukkan perhatian. Dari beberapa faktor tersebut perlu diterapkan mulai dari dalam pribadi masing-masing baik antar guru, antar siswa maupun terhadap kepala sekolah. Setiap guru pada SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi yang memiliki keperibadian seperti yang disampaikan di atas akan membuat harmonisasi hubungan dalam melaksanakan tugas. Sehingga suasana kerja terasa nyaman dan aman untuk pencapaian tujuan sekolah secara maksimal.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Guru-guru, hendaknya selalu berupaya berdisiplin kerja dan menciptakan hubungan interpersonal secara harmonis sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal. Guru harus menyadari pentingnya mentaati segala peraturan yang ada demi tercapainya tujuan sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan hubungan yang dijalin antar sesama guru maupun karyawan akan membuat lebih mudah berusaha mencapai keberhasilan tugas.

Peraturan yang dibuat haruslah dalam kesepakatan bersama antara kepala sekolah dan guru-guru. Di dalam peraturan tersebut harus jelas bagaimana

batasan-batasan yang perlu dijalani dalam melaksanakan tugas. Selain itu, setiap tindakan yang tidak sesuai dengan peraturan akan diberikan sanksi yang disepakati pula. Seperti, jam masuk dan jam pulang, apabila guru datang terlambat akan dikenakan sanksi denda.

Karakteristik guru pada SMK Kelompok Teknologi di Kota Bukittinggi perlu memenuhi faktor-faktor yang telah disampaikan seperti empati, saling menghargai, saling menghormati, saling mempercayai, keterbukaan, menunjukkan perhatian. Tindakan yang perlu dilakukan misalnya, dalam kondisi luang, setiap guru bersedia menggantikan tugas guru kelas apabila guru tersebut berhalangan hadir. Selain itu, sikap saling menghormati, antara seorang guru yang baru diangkat atau diterima bekerja menghormati guru yang lebih senior. Hal seperti ini, akan membuat guru baru tersebut akan mudah dalam bergaul dan memperoleh bimbingan dari guru seniornya.

2. Kepala sekolah, hendaknya mampu memberi perhatian kepada hubungan yang harmonis sesama guru dengan lebih mendekatkan diri kepada guru-guru. Sehingga akan terwujud kondisi di mana guru-guru melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan tata aturan. Standar kerja yang ditetapkan dengan pengelolaan sesuai dengan kesepakatan bersama. Karena, kepala sekolah juga perlu mengetahui dan mengidentifikasi setiap kelebihan dan kekurangan dari setiap guru dengan cara melakukan pengawasan. Seperti, tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru, latar pendidikan, maupun tingkat kemauan dan kesadaran.
3. Kepala Dinas Pendidikan, merupakan pengambil keputusan, Kepala Dinas Pendidikan harus mampu mencari solusi bagaimana guru-guru memiliki

disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik serta menjaga hubungan yang harmonis di sekolah tempat mereka bertugas. Kontrol secara menyeluruh perlu dilakukan secara kontiniu terhadap semua komponen yang ada di sekolah.

Tindakan yang perlu dilakukan oleh Kepala Dinas Pendidikan dalam upaya peningkatan pelaksanaan tugas guru seperti, mengintensifkan kegiatan kelompok kerja guru secara lebih efektif dan efisien dengan pencapaian target yang optimal. Kegiatan-kegiatan tersebut, akan dapat dijadikan ruang untuk saling berganti wawasan dan pengalaman sebagai upaya peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas.

4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel yang belum pernah dikaji sebelumnya, yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru, supaya diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan lengkap mengenai keberhasilan kinerja guru.

Sehingga guru-guru sebagai pendidik, pembimbing, pelatih dan membelajarkan siswa dapat dijalani dengan baik dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2009). *Tips menjadi guru Inspiratif, kreatif, dan inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Arikunto, Suharsimi (1999). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirjo, Prajudi: (1999). *Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Pustaka Bradjaguna.
- Aziz, Nasrullah. (2010). *Program analisis statistik: monas versi 12@*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Burhanuddin. (1994). *Administrasi dan manajemen umum*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Cochran, Wiliam G. (1977) *Sampling technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons.
- Darji, Darmodiharjo. (1982). *Petunjuk Pelaksanaan Tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan Dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*. Jakarta: Depdikbud.
- Depdikbud. (1995). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Gibson, I.H.D. (1997). *Organisasi struktur dan perilaku*. Alih bahasa. Nunuk Ardiani. Jakarta: Bina Aksara.
- Magdalena, A. (1976). *Penentuan pengendalian sediaan*. Jakarta: Erlangga
- Malayu Hasibuan, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Aksara,
- Munandar, AS. (1976). *Administrasi Personalia*. Yogyakarta: Kanisius.
- Piet A. Sahertian. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwadarminta. (1976). *Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Budi Offset
- Rohani, Ahmadi. (1990). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.