

**KONTRIBUSI KOMITMEN DAN PRILAKU KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SD NEGERI
SE-KECAMATAN LINGGO SARI BAGANTI
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh :

**RODI SATRIA JIRSA
NIM. 19690**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam
Mendapatkan gelar magister pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Rodi Satriadi Jirsa, 2012. Contribution of Commitmen and Principal Leadershep to Word Work Dicipline of Primary Scholl Teaher at the Elementry school Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan

Work discipline of primary Scholl Teaher at the Elementry school Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. The problems that emerged in this study shows that the discipline is still less than the maximum working teachers, such as: there are still teachers who do not adhere to school rules which come into school late and late entry into the classroom because the teacher was busy chatting with colleagues. Teacher is not responsible for the completeness of their students learning and behavior. Teachers are less involved in decision-making within the organization, lazy teachers make learning devices, such as the annual program, the semester program, syllabus and lesson plans. This condition can not be allowed to continue because it will impact on school success in achieving educational goals. 1) The contribution of commitment to discipline elementary school teacher working as Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, 2) Contribute to the leadership behavior of principals to discipline a district elementary school teachers Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, 3) Contribute to the commitment and leadership behavior of principals in together to discipline a district elementary school teachers Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

The population The study were elementary school teacher Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Population in the study were all teachers, amounting to 568 people PNS samples were 144 teachers who were selected through proportional stratified random sampling technique. Likert scale model analysis studies that have tested the validity and realibilitasnya. These data were statistically analyzed using correlation and regression techniques using SPSS Version 16.

From The data analysis showed commitment to contribute to the work discipline Elementary School Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan with the amount of contribution of 14.6% this means that the commitment to contribute to the discipline of teachers. Berkotribusi principal leadership behaviors on elementary school teachers work discipline Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan with the amount of 13.4%. Commitment and principal leadership behaviors together contribute to the discipline of teachers working at 22.7%. It is clear that to improve labor discipline and the ideal of a good teacher should be done by improving labor discipline and academic supervision of the implementation of a systematic and targeted.

ABSTRAK

Rodi Satriadi Jirsa, 2012. Kontribusi Komitmen dan Perilaku Kepemimpinan kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini terlihat bahwa disiplin kerja guru masih kurang maksimal, seperti: masih ada guru yang tidak patuh terhadap peraturan sekolah yakni terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk ke dalam kelas karena guru sibuk mengobrol dengan teman sejawat. Guru kurang bertanggung jawab terhadap ketuntasan belajar dan perilaku anak didiknya. Guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, Guru malas membuat perangkat pembelajaran, seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Kondisi ini tidak bisa dibiarkan terus menerus karena akan berdampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. 1) Kontribusi komitmen terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, 2) Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan, 3) Kontribusi komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

Populasi penelitian Populasi penelitian ini adalah guru SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru PNS yang berjumlah 568 orang Sampel 144 orang guru yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 16

Hasil analisis data menunjukkan Komitmen berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 14,6% ini berarti bahwa komitmen memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Kecamatan Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 13,4%. Komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,7%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja dan pelaksanaan supervisi akademik yang sistematis dan tepat sasaran.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Komitmen Dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H, Sufyarma Marsidin sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Nurhizrah Gistituasi, M.Ed. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Direktur dan Asisten Direktur Program Pascasarjana Universitas Padang yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan dalam peny administrasi tesis ini.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin untuk mengikuti perkuliahan dan mengadakan penelitian di SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Guru-guru SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan yang menjadi sampel penelitian ini yang telah memberikan jawaban atas angket penelitian ini secara jujur dan benar.
5. Pada semua Kepala UPTD Dinas Pendidikan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan yang telah membantu saya dalam proses penyebaran angket penelitian dengan ikhlas sehingga berjalan dengan baik.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal.

Akhirnya penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan ini masih memiliki berbagai kekurangan. Dengan segala kerendahan hati kritik dan saran yang sifatnya konstruktif dari semua pihak selalu penulis harapkan. Mudah-mudahan tulisan yang sederhana ini dapat memberi manfaat bagi kita semua.
Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

Rodi Satriadi Jirsa

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESISI	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teoritis	10
1. Disiplin Kerja	10
a. Pengertian Kinerja.....	10
b. Pentingnya disiplin kerja guru	10
c. Pembinaan Disiplin Kerja	11
2. Komitmen.....	14
a. Pengertian Komitmen.....	14
b. Aspek-Aspek Komitmen.....	15
3. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
a. Pengertian.....	21
b. Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif .	23

c. Indikator Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	23
B. Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	26
1. Kontribusi Komitmen terhadap Disiplin Kerja	26
2. Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja.....	28
3. Kontribusi Komitmen guru dan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Bersama-sama Terhadap Disiplin kerja.....	48
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	30
B. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel.....	30
C. Definisi Operasional.....	38
D. Analisis dan Pengolahan Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	47
B. Pengajuan Persaratan	54
C. Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan	66
E. Keterbatasan Penelitian	72
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	72
B. Implikasi.....	73
C. Saran.....	75

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Sebaran Populasi berdasarkan Strata Pendidikan dan masa kerja	31
2. Hasil Perhitungan Sampel	33
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	34
4. Kisi-Kisi Instrumen Sebelum Uji Coba	40
5. Setelah melakukan uji coba instrume.....	43
6. Rangkuman hasil analisis keterandalan Instrumen (Y).....	44
7. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru	47
8. Tingkat Capaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru (X1)	48
9. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen	50
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Komitmen	51
11. Distribusi Frekuensi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	52
12. Tingkat Pencapaian Skor Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah	53
13. Hasil Uji Normalitas Variabel X1, X2, dan Y dengan tes <i>Kolmogrov</i> <i>Smirnov</i>	54
14. Homogenitas Variabel komitmen(X1), perilaku kepemimpinan kepala Sekolah (X2) dan terhadap Disiplin Kerja Guru	55
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X1 terhadap Variabel Y	56
16. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Variabel Y	57
17. Hasil Analisis Independensi Variabel X1 dan X2	57
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi komitmen (X1) dengan disiplin kerja guru Guru (Y)	58
19. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	59
20. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X1 terhadap Y	59
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Perilaku Kepemimpinan (X2) Variabel Disiplin Kerja guru (Y).....	60
22. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	61
23. Uji Keberartian Koefisien X2 Terhadap Y	62

24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen (X1) dan Perilaku Kepemimpinan kepala Sekolah (X2) dengan Disiplin Kerja Guru (Y)	63
25. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Motivasi Kerja (X1) dan Sikap Inovatif (X2) terhadap Kinerja Profesional Guru (Y).....	64
26. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X1) dan (X2) Terhadap Variabel Y	65
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	65

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	3
2. Kerangka Pemikiran.....	29
3. Histogram Disiplin Kerja	48
4. Histogram Komitmen.....	50
5. Histogram Perilaku kepemimpinan kepala sekolah	52
6. Garis Persamaan Regresi	60
7. Garis Persamaan Regresi	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Uji Coba	79
2. Tabulasi Uji Coba Instrumen	89
3. Out Put Uji Coba Instrumen.....	92
4. Kuisioner Penelitian	100
5. Tabulasi Penelitian	107
6. Output Analisis Data Penelitian	113
7. Surat Izin Penelitian	127

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sangat membutuhkan pendidikan dalam hidupnya, karena pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pembelajaran atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat (Penjelasan umum UU Nomor 20 tahun 2003). Pengembangan potensi diri tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya mengaktualisasikan kapabilitas manusia dalam menjalani kehidupannya di masyarakat. Implikasi dari hal tersebut bermakna bahwa tingkat pentingnya pendidikan tersebut menuntut pada upaya-upaya untuk menyelenggarakan pendidikan secara baik, tertata dan sistematis serta antisipatif terhadap perubahan yang terjadi. Sebab pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan jaman (Nanang Fatah, 2004:7), sehingga proses yang terjadi didalamnya menjadi suatu sumbangan besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia / pengembangan potensi manusia, yang pada akhirnya akan berdampak pada makin meningkatnya kualitas kehidupan masyarakat.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya serta memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003). Pengertian tersebut dapat dimaknai bahwa pendidikan merupakan suatu usaha atau aktivitas untuk membentuk manusia-manusia yang cerdas dalam berbagai aspek baik intelektual, sosial, emosional maupun

spiritual, terampil serta berkepribadian dan dapat berperilaku dengan dihiasi akhlak mulia.

Sekolah terdiri dari bagian-bagian yang berinteraksi dan bersinergi dalam menjalankan peran dan fungsinya guna mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan efektifitas pencapaiannya dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kehidupan masyarakat. Salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah adalah disiplin pendidik /guru. Disiplin guru dalam menjalankan fungsi dan tugasnya disekolah akan berdampak besar pada proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya perlu disiplin agar semuanya dapat terlaksana dengan baik dan tujuan yang direncanakan dapat tercapai secara efisien. Sebagaimana yang dikemukakan Sinungan (2003:148) bahwa, “Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja”.

Jika guru tidak memiliki disiplin kerja tentu akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan pembelajaran dan kepribadian siswanya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu disiplin kerja guru perlu menjadi perhatian kepala sekolah. Guru yang disiplin mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga akan mendukung terwujudnya tujuan suatu sekolah. Tanpa disiplin kerja, maka sulit bagi suatu sekolah untuk mewujudkan tujuan secara efektif.

Dari informasi yang diperoleh di lapangan, ditemukannya indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja guru masih kurang maksimal, seperti: masih

ada guru yang tidak patuh terhadap peraturan sekolah yakni terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk ke dalam kelas karena guru sibuk mengobrol dengan teman sejawat. Guru kurang bertanggung jawab terhadap ketuntasan belajar dan perilaku anak didiknya. Guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan dalam organisasi, Guru malas membuat perangkat pembelajaran, seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Kondisi ini tidak bisa dibiarkan terus menerus karena akan berdampak pada keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan .

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis mencoba melakukan penelitian tentang disiplin kerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan untuk memperoleh gambaran nyata tentang kedisiplinan, sehingga dapat dicarikan cara meningkatkan kedisiplinan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Menurut Timpe (1993:32) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru yaitu : minat, sikap, motivasi kerja, perilaku kepemimpinan kepala sekolah, komitmen dan kepribadian.



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhidisiplin kerja 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 sehingga akan berdampak terhadap pelaksanaan tugasnya. Fenomena yang terlihat selama ini masih ada guru yang kurang motivasinya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan bersikap apatis terhadap tugasnya.

Piet A Sahertian (1994:44) mengemukakan komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat kepada motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Fenomena yang ditemui di SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari belum lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Ada guru yang meninggalkan peserta didik di kelas saat berlangsungnya proses pembelajaran, ada juga guru terlambat datang ke sekolah.

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. Kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada guru yang memiliki sikap tidak sepenuh hati terhadap pekerjaan dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik terabaikan.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Di antaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam pelaksanaan tugas guru. Thoha (1983) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah yang dihadapi guru, akan mendorong guru agar belajar lebih baik sehingga pelaksanaan tugas guru akan lebih baik. Kenyataan perilaku kepemimpinan kepala sekolah di beberapa SD tersebut masih ada yang mementingkan kepentingan pribadi lebih banyak bertugas di luar sekolah dengan alasan ke kantor dinas pendidikan dan rapat dinas sehingga perhatian terhadap kondisi sekolah ditangani oleh guru sendiri dan terkadang masalah yang beratpun ditangani sendiri oleh guru. Akibat dari hal tersebut guru tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan

dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Berdasarkan fenomena yang ada di Kecamatan Linggo Sari Baganti menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang kurang mengayomi para guru dan kurangnya komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya berdampak terhadap menurunnya disiplin kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang dapat berkontribusi pada disiplin kerja guru, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap disiplin kerja guru karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatas pada dua faktor saja yaitu komitmen guru dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah, karena fenomena lapangan terlihat bahwa dua variabel ini yang tampak dominan permasalahannya sehingga diduga kuat menjadi penyebab permasalahan disiplin kerja guru di SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan”.

D. Rumusan Masalah

Berangkat dari batasan masalah penelitian di atas, permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Apakah komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru? Lebih spesifiknya pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi komitmen terhadap disiplin kerja guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Kontribusi komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap disiplin guru SD Negeri se Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang disiplin kerja guru dalam pembelajaran dengan memperhatikan komitmen guru dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah di jenjang pendidikan SD secara individual maupun secara bersama-sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkecimpung di dunia pendidikan, seperti:

- a. Kepala Sekolah sebagai bahan informasi untuk membina dan meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja.
- b. Tenaga guru SD di Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan untuk dapat meningkatkan komitmen dalam rangka meningkatkan disiplin kerja guru.
- c. Pengawas Sekolah sebagai informasi untuk membina/membimbing dan mendorong peningkatan disiplin kerja guru.
- d. Peneliti sendiri sebagai penambah wawasan di bidang ilmu pengetahuan terutama hal-hal yang berkaitan dengan komitmen, perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru.

- e. Kepala Dinas Pendidikan sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan dalam pembinaan dan peningkatan disiplin kerja guru.
- f. Kepala UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Linggo Sari Baganti sebagai lembaga yang berhubungan secara langsung dengan sekolah;
- g. Peneliti lain sebagai bahan referensi dan informasi untuk penelitian untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Negeri Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 14,6% ini berarti bahwa komitmen memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru, analisis deskriptif dilihat dari indikator disiplin kerja guru tepat waktu menunaikan tugas, kesadaran diri terhadap penunaikan tugas, taat terhadap peraturan dan tata tertib sekolah semua hal ini masih termasuk kategori cukup.
2. Komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sebesar 22,7%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja dan pelaksanaan supervisi akademik yang sistematis dan tepat sasaran. Secara deskriptif bahwa komitmen guru dilihat dari aspek tanggung jawab, loyalitas, kemauan menyediakan waktu dan tenaga masih termasuk kategori cukup sedangkan kepedulian termasuk kategori ba
3. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Kecamatan Kecamatan Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir

Selatan dengan besaran sebesar 13,4%. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. Secara deskriptif bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari indikator arahan, partisipasi termasuk kategori baik dan konsultasi, delegasi termasuk kategori cukup. Ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, dan begitu juga sebaliknya, untuk meningkatkan disiplin kerja guru, guru harus disiplin dari segala bidang, jika disiplin telah tertanam dari maka disiplin juga akan meningkat.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SD Linggo Sari Baganti Kabupaten Pesisir Selatan Negeri Kecamatan. Jika komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dan akan berdampak kepada mutu pendidikan, seterusnya dapat dikatakan bahwa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan sikap komit guru terhadap tugasnya

Disiplin kerja guru hendaknya dapat berjalan dengan baik dan dapat ditingkatkan kepala sekolah dengan meningkatkan disiplin kerja guru dan loyal terhadap pekerjaan serta pemimpin memiliki perilaku yang baik dalam

memimpin dan mengarahkan guru sehingga disiplin di sekolah dapat ditingkatkan dengan baik

Sebagai salah satu unsur yang ada disekolah, guru berada di bawah mengawasan kepada sekolah sebagai pimpinan tertinggi. Kepala sekolah harus terus berupaya meningkatkan tugas guru supaya lebih baik serta disiplin kerja guru, antara lain dengan memberikan penghargaan kepada guru terhadap sekecil apapun prestasi yang dibuat oleh guru. Penghargaan itu bisa dalam bentuk materi seperti pemberian insentif atau non materi berupa penghargaan atau pujian

Sebagai seorang pendidik, guru harus menyadari tugas pokok dan fungsinya yang diembannya dalam melaksanakan proses pembelajaran disekolah. Perlu disadari bahwa sesuai dengan profesinya, guru mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pembelajaran, mendidik, melatih dan membimbing siswa serta fungsi guru sebagai fasilitator, motivator, inovator. Dengan menyadari tugas pokok dan fungsinya ini diharapkan guru dapat meningkatkan disiplin diri dan kreatif untuk bisa melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Hal ini menjadi semua tanggung jawab serta menjadi komitmen dengan yang tinggi agar tugas yang diembanya bisa dilaksanakan dengan baik

Diantara kedua faktor prediktor tersebut komitmen memberikan sumbangan yang sangat besar memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru dibandingkan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Bagi setiap guru tanamkan didalam dari disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas,

pembelajaran yang dilakukan tanpa disiplin kerja yang ada akan membuat seorang menjadi orang yang pemalas, kesuksesan akan mengalami hambatan, sumbernya ada yang berasal dari dalam diri guru itu sendiri, jadi pelaksanaan pembelajaran suatu cara untuk mencapai tujuan pendidikan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, penulis menyarankan kepada:

1. Disiplin kerja guru agar ditingkat dengan mematuhi kebijakan yang berlaku disekolah, dan mentaati semua peraturan yang ada, melaksanakan aturan-aturan yang ada dengan baik dengan demikian disiplin kerja guru dapat ditingkatkan secara optimal. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru maka komitmen kerja juga harus ditingkatkan, yaitu memberikan tanggung jawab kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, meningkatkan loyalitas kepada tugas yang dikerjakannya, dan kemuan menyediakan waktu dan tenaga dalam melaksanakan tugas. Dan untuk meningkatkan disiplin kerja perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkonsultasi dan meningkatkan delegasi.
2. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi diharapkan untuk selalu berusaha meningkatkan disiplin kerja dengan memotivasi guru-guru dalam melaksanakan tugas, memberikan reward, penghargaan dan pelatihan-pelatihan serta kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah

3. Kebijakan dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu memberikan arahan dan bimbingan tentang disiplin kerja, sehingga guru dapat tekun dalam melaksanakan tugas dan memberikan bimbingan tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah
4. Peneliti selanjutnya agar lebih meneliti faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi disiplin kerja guru, selain komitmen dan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran menyeluruh tentang berbagai faktor yang diduga mempengaruhi terwujudnya disiplin kerja guru dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Citra.
- Buckman, Robert H. (2004). *Building A Knowledge Driven Organization*, New . Building A Knowledge Driven Organization, New York : McGraw – Hill.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (1993). *Program Direktorat Pendidikan Menengah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Effendy, Onong Uchjana. 1997. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Miftah Thoha, 1999. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nana Sudjana. 1990. *Metode Penelitian*. Bandung: Tarsito
- Hersey. Paul& Blanchard (2002) *Perilaku Berkomitmen* (Alih Bahasa: Agus Darma), Jakarta: Erlangga.
- Kast. Rozenwaig. (1982) *Organisasi Manajemen*, (Penerjemah M. Yasin), Jakarta: Rajawali Press.
- Mc Celelland, D (1961), *Achievement Motive*, New york: Holt, Richard & Winston, Inc.
- Piet. A Sahertian (1994) *Profil Pendidikan Nasional*, Yahya: Andi Offset.
- Piet A Sahertian, Ida Alaida sahortian, (1990) *Keteguhan Komitmen*, Jakarta:Rineka Cipta
- Sevilla. Consuelo G DKK (1993) *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Steers. Richard. M (1980) *Efektifitas Organisasi*, Cetakan Kedua, (Terjemahan), Jakarta: Erlangga.
- Suternaester. Rober A(1976) *People and Productivity*, New York: Mc Graw Hill, Book Company.
- SP Hasibuan, malayu (1994) *Sumber daya Manusia, dasar dan kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Mas Agung.