

**SKRIPSI**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA N 1 PASAMAN BARAT**



**OLEH :**

**EFMARITA**

**2008 / 08074**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

## **PERSETUJUAN SKRIPSI**

### **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 PASAMAN BARAT**

**NAMA : EFMARITA**  
**NIM : 2008/08074**  
**PROGRAM STUDI : PENDIDIKAN EKONOMI**  
**KEAHLIAN : AKUNTANSI**  
**FAKULTAS : EKONOMI**  
**UNIVERSITAS : UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**Padang, Januari 2011**

**Disetujui Oleh**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.H.Hasdi Aimon, M.Si**  
**NIP.19550505 197903 1010**

**Drs.Auzar Luky**  
**NIP.19470520 197302 1001**

**Mengetahui,**  
**Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP**

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

## **PENGESAHAN SKRIPSI**

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

**Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin  
Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pasaman  
Barat**

**Nama : Efmarita**

**Nim : 2008/08074**

**Program Studi : Pendidikan Ekonomi**

**Keahlian : Akuntansi**

**Fakultas : Ekonomi**

**Padang, Januari 2011**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tim Penguji</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>1.</b>	<b>Ketua</b>	<b>Dr. H.Hasdi Aimon, M.Si</b>	<b>1</b> _____
<b>2.</b>	<b>Sekretaris</b>	<b>Drs. Syamwil, M.Pd</b>	<b>2</b> _____
<b>3.</b>	<b>Anggota</b>	<b>Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si</b>	<b>3</b> _____
<b>4.</b>	<b>Anggota</b>	<b>Dra. Armida. S, M.Si</b>	<b>4</b> _____

## ABSTRAK

### **Efmarita(2008/08074) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat.**

**Pembimbing I. Dr. H. Hasdi Aimon, M.Si**

**II. Drs. Auzar Luky**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauhmana (1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru (3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan kausatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat yang berjumlah 71 orang. Teknik penarikan sampel adalah *Accidental Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, Uji asumsi klasik: Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, Uji Multikolinearitas, Regresi berganda, Analisis korelasi ganda, Analisis Determinasi, dan Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dan Uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan positif pelatihan terhadap kinerja guru dengan tingkat sig  $0,027 < \alpha = 0,05$ ;  $t_{hitung} = 2,306 > t_{tabel} = 2,024$ . (2) Terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja guru dengan tingkat sig  $0,021 < \alpha = 0,05$ ;  $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} = 2,024$ . (3) Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru dengan tingkat sig  $0,002 < \alpha = 0,005$ ;  $t_{hitung} = 3,366 > t_{tabel} = 2,412$  dan koefisien jalur 0,398.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disaran kepada guru untuk lebih meningkatkan pendidikan, pelatihan dan disiplin menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Kepada guru agar lebih mandiri dalam menjalankan tugas dengan cara mematuhi peraturan yang ada. Dan kepada peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas karunia yang dilimpahkan sebagai sumber dari segala solusi dan rahmat yang dicurahkan sebagai peneguh hati, penguat niat sampai akhirnya penulis dapat menuntaskan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat”. Shalawat kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai pelopor kemajuan seluruh umat dimuka bumi.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam pembuatan dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak diberi motivasi, arahan, bimbingan dan nasehat oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Hasdi Aimon, Msi, sebagai pembimbing I yang telah dengan ikhlas, tulus dan sabar memberikan bimbingan, arahan dan semangat kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
2. Bapak Drs. Auzar Luky, sebagai pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membantu dengan ikhlas serta tulus memberikan bimbingan, semangat dan kemudahan kepada penulis untuk mencapai yang terbaik.
3. Bapak-bapak dan Ibu dosen Tim Penguji Skripsi, 1) Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si, 2) Dra. Armida. S, M.Si, 3) Drs. Syamwil, M.Pd yang telah

memberikan saran dan kritikan yang membangun demi ksempurnaan skripsi ini.

4. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas negeri Padang
5. Bapak Ketua Program Studi dan seluruh Dosen serta staf karyawan di Fakultas Ekonomi UNP yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di UNP
6. Bapak Kepala SMA Negeri 1 Pasaman Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di SMA Negeri 1 Pasaman Barat
7. Ayahanda yang terus memberikan bantuan moril dan materil pada penulis dalam mengikuti studi dan penyelenggaraan skripsi ini serta selalu menjadi penyemangat dalam jiwa penulis
8. Ibunda tercinta yang telah mencurahkan kasih sayangnnya kepada penulis sehingga penulis merasa tegar dalam menghadapi setiap rintangan
9. Kakak dan adik tercinta yang selalu mendukung dan menyemangati penulis dalam segala situasi dan kondisi
10. Teman-teman transfer program studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2008 yang telah member semangat dan motivasi kepada penulis

Dipenghujung kata penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak dan penulis berharap kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bantuan, kritik dan saran yang telah diberikan menjadi catatan positif bagi kita.

Padang, Januari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11

### **BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Teori .....	12
1. Kinerja guru .....	12
2. Pendidikan.....	20
3. Pelatihan.....	25
4. Disiplin.....	40
B. Temuan Penelitian Terdahulu .....	53
C. Kerangka Konseptual .....	58
D. Hipotesis.....	59

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	60
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	60
C. Populasi dan Sampel .....	60

D. Jenis dan Sumber Data .....	62
E. Teknik Pengumpulan Data .....	63
F. Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	63
G. Instrumen Penelitian .....	66
H. Teknik Analisis Data.....	76

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	83
B. Hasil Analisis Data.....	86
C. Pembahasan.....	114

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	122
B. Saran.....	123

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>
-----------------------------	------------

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat .....	3
2. Jumlah guru yang mengikuti pelatihan .....	3
3. Populasi Penelitian .....	62
4. Sampel Penelitian.....	62
5. Pendidikan menurut tingkatnya.....	65
6. Kisi-kisi Instrumen.....	68
7. Instrumen kinerja Guru .....	73
8. Instrumen Pelatihan.....	74
9. Instrumen Disiplin .....	75
10. Distribusi frekuensi Kinerja Guru Indikator membuat rencana pengajaran ...	87
11. Distribusi frekuensi Kinerja Guru Indikator melaksanakan pengajaran .....	89
12. Distribusi frekuensi Kinerja Guru Indikator melakukan interaksi dengan siswa .....	90
13. Distribusi frekuensi Kinerja Guru Indikator melaksanakan evaluasi .....	91
14. Distribusi frekuensi Kinerja Guru Indikator melakukan penelitian pendidikan	92
15. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Lama Latihan .....	94
16. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Tujuan dan Manfaat Latihan .....	96
17. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Bentuk dan Metode Latihan .....	97
18. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Materi Latihan.....	98
19 . Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Pelaksanaan Latihan.....	99
20. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Sarana Latihan .....	100

21. Distribusi Frekuensi Pelatihan Indikator Instruktur .....	101
22. Distribusi frekuensi Disiplin Indikator Kehadiran .....	103
23. Distribusi frekuensi Disiplin Indikator Jam Kerja .....	104
24. Distribusi frekuensi Disiplin Indikator Pakaian .....	105
25. Distribusi frekuensi Disiplin Indikator Mentaati aturan profesi sebagai guru .....	107
26. Uji Normalitas .....	108
27. Uji Homogenitas .....	109
28. Uji Multikolinearitas .....	109
29. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	110
30. Hasil Analisis Korelasi Ganda .....	112
31. Hasil Analisis Determinasi .....	112
32. Hasil Uji F .....	113
33. Hasil Uji t .....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual.....	58
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian.....	127
2. Uji Validitas dan Reabilitas X.....	139
3. Uji Validitas dan Reabilitas Y.....	142
4. Tabulasi Data.....	169
5. Tabel Distribusi Frekuensi Skor X.....	159
6. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Y.....	157
7. Regression.....	170
8. Uji Normalitas.....	169
9. Uji Linearitas.....	169
10. Distribusi T .....	172

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan / atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga Negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya.

Pendidikan dapat diperoleh baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah. Peningkatan dan pemerataan pendidikan merupakan salah satu aspek pembangunan yang mendapat prioritas utama dari Pemerintah Indonesia. Sistem Pendidikan Nasional yang sekarang berlaku diatur melalui Undang-Undang Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 Bab II Pasal 4 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan Bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab Kemasyarakatan dan Kebangsaan.

Keberhasilan proses Pendidikan dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor

antara lain ; peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan. Disamping itu lingkungan juga akan sangat berpengaruh untuk mendukung keberhasilan proses pendidikan, terutama keluarga, masyarakat, Pemerintah dan swasta (dunia usaha dan dunia industri).

Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai pendidik, yang dimaksud kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kerja, 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. Selanjutnya bila dihubungkan dengan gambaran kinerja guru berdasarkan pengamatan penulis dilakukan di SMA Negeri 1 Pasaman Barat menemukan masih ada guru yang mengajar tanpa persiapan, ada beberapa guru yang mencatat isi buku saja kepada siswa, ada guru yang datang terlambat mengajar kurang disiplin waktu, kurang maksimal dalam menjalankan tugas.

Masih ada guru yang mengajar tanpa membuat atau memiliki program tahunan, program semester dan rencana pembelajaran atau diantara para guru ada yang hanya menggunakan perangkat mengajar yang telah dibuat beberapa

tahun sebelumnya tanpa ada pembaharuan, walaupun kurikulum dan metode mengajar sudah mengalami perubahan.

**Tabel 1. Guru yang memperbaharui program tahunan, program semester dan rencana pembelajaran Tahun 2009/2010.**

No	Nama sekolah	Program Tahunan	Program Semester	Rencana Pembelajaran
1	SMA Negeri 1 Pasaman Barat	20%	20%	18%

*Sumber: Tata Usaha SMA 1 N Pasaman Bara*

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat, maka dapat diketahui bahwa guru yang memperbaharui program tahunan 20%, program semester 20%, dan rencana pembelajaran 18%.

Masih ada guru yang pendidikannya tamatan diploma sementara sekarang menjadi seorang guru harus sudah sarjana, sekolah ini sudah berbasis internasional tapi gurunya belum menunjukkan kinerja yang bagus dan guru di sekolah ini juga sering mengikuti pelatihan.

**Tabel 2. Jumlah guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat berdasarkan tingkat pendidikan pada tahun 2009/2010**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah pegawai (Guru)
1	DIPLOMA III	7
2	STRATA SATU (S1)	56
3	STRATA DUA (S2)	8
	Jumlah guru SMA N 1 Pasaman Barat menurut tingkat pendidikan	71

*Sumber: Tata Usaha SMA 1 N Pasaman Bara*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang ditamatkan oleh guru sudah cukup tinggi.

Berbicara masalah pendidikan bukanlah hal yang mudah dan sederhana, karena selain sifatnya yang kompleks, dinamis dan kontekstual, pendidikan merupakan wahana untuk pembentukan diri seseorang secara keseluruhan. Melalui pendidikan akan didapatkan kemajuan-kemajuan dan tingkat yang diinginkan oleh setiap manusia. Peran pendidikan dalam pembentukan diri manusia begitu dominan karena di dalam pendidikan itu terdapat aspek kognitif berupa ketrampilan akademik dan ketrampilan berpikir, aspek psikomotorik dan tercakup pula aspek pengembangan pribadi melalui penanaman nilai-nilai dan sikap.

Dari uraian tentang pendidikan tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi pendidikan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya semakin rendah pendidikan maka semakin rendah pula kinerjanya, sehingga pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Wahjosumidjo (1992:81) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh faktor kemampuan profesional, pengetahuan, profesional, pengalaman dan pelatihan.

Dalam pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan keterampilan dan kemampuan pegawai, karena peranan pegawai dalam menyelenggarakan pelatihan sangat besar. Seperti halnya memiliki dan menetapkan pegawai yang mengikuti pelatihan. Menentukan materi pelatihan, menentukan jadwal pelaksanaan pelatihan dan lama latihan. Bentuk tabel pegawai SMA Negeri 1 Pasaman Barat yang mengikuti pelatihan.



Berdasarkan observasi masih ada guru yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik terlihat tidak disiplin waktu menjalankan tugasnya masih ada guru yang datang terlambat, guru sering juga mengikuti pelatihan tapi hanya beberapa orang dan pendidikan yang ditamatkan masih ada tamatan diploma sementara sekolah ini sudah berbasis internasional tapi belum menunjukkan kinerja yang bagus masih dikatakan kinerjanya rendah.

**Tabel 3. Jumlah guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat yang mengikuti pelatihan pada tahun 2008/2009**

No	Keterangan (tahun)	Nama Pelatihan	Jumlah Peserta
1	2008	1. Diklat Sertifikasi guru 2. MGMP Matematika 3. P.Profesionalisme guru	6
2	2009	1. Diklat Sertifikasi Guru 2. P. Trauma Konseling 3. P.Guru Matematika 4. P.Kompetensi guru 5. P.Komp.Guru Bhs. Inggris 6. MGMP Ekonomi 7. P.Komp. Guru 8. MGMP Matematika 9. P.Peng. Kurikulum 10. MGMP Bhs.Indonesia 11. MGMP B.Study KWN 12. MGMP B.Study Sejarah 13. MGMPB. Study Sosiologi	13
<b>Jumlah</b>			19

*Sumber : Tata Usaha SMA N 1 Pasaman Barat*

Dari tabel di atas terlihat bahwa guru yang mengikuti pelatihan meningkat dari tahun ketahun. Pelatihan yang di ikuti oleh pegawai (guru) di SMA Negeri 1 Pasaman Barat adalah : Diklat, penataran, seminar, sertifikasi guru, MGMP, pekan ilmiah, Profesional guru, pengantar kurikulum di lakasanakan di tempat yang sudah tentukan, Guru harus memiliki kemampuan akademik

dan profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik. Kemampuan ini harus selalu dibina dan dikembangkan sehingga kinerja guru akan terus meningkat, semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan semakin luas pengalaman dan pangkatnya pun semakin tinggi.

Dengan meningkatnya kinerja guru akan menghasilkan peserta didik yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang pada akhirnya akan menjadi aset bangsa yang memiliki daya saing bertaraf regional nasional dan internasional.

Selain pendidikan faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin, guru yang disiplin bekerja menjalankan tugasnya maka kinerja yang didapat akan optimal dengan pendidikan yang ia dapat telah tinggi pula, guru merupakan salah satu tenaga kependidikan yang ikut dalam pencapaian tujuan.

Uraian ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya disiplin guru, karena guru merupakan panutan bagi peserta didik. Disiplin guru itu sendiri, jika dikaitkan dengan kerja, terutama dalam pembelajaran, akan terlihat dari sikap dan tindakan guru dalam mematuhi peraturan dan tata tertib secara konsisten dan kesadaran dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

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

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah seperti : pendidikan, pengalaman mengajar, semangat kerja, iklim kerja dan disiplin. Seorang guru mesti memiliki semangat kerja yang tinggi agar hasil yang diberikan pada siswa maksimal. Seorang guru harus memiliki disiplin yang tinggi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat masih rendah, hal ini terlihat dari disiplin guru dalam menjalankan tugas. Berdasarkan observasi

penulis di lapangan, ditemukan masih banyak guru yang datang terlambat, tetapi tidak semua guru bertindak seperti itu. Guru sering mengikuti pelatihan dan banyak juga yang telah sertifikasi, guru yang telah sertifikasi tersebut adalah guru yang telah meraih Strata satu (S1) dan Strata dua (S2), namun untuk mencapai optimal masih diperlukan berbagai upaya dan harus bekerja keras, dalam memperbaiki kinerjanya guru harus disiplin waktu serta pendidikan lebih ditingkatkan lagi dan sering mengikuti pelatihan-pelatihan untuk naik pangkat bagi guru. Jika dilihat dari proses pembelajaran di kelas, guru belum mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan terbukti pada hasil belajar siswa yang sesuai dengan Kriteria ketuntasan minimal (KKM) 65 untuk mata pelajaran ekonomi.

Pendidikan masih ada tamat diploma dan guru sering mengikuti pelatihan hanya beberapa orang dan belum disiplin dalam menjalankan tugasnya disini terlihat kinerja guru masih rendah, menjadi seorang guru yang profesional harus menunjukkan kinerja yang bagus dalam arti seorang guru yang pendidikannya sudah tinggi dan sering mengikuti pelatihan dan disiplin dalam mengerjakan tugas maka kinerjanya akan bagus, guru tersebut sudah bisa dikatakan profesional dalam mengajar.

Berdasarkan gejala diatas penulis tertarik untuk membahas permasalahan ini lebih lanjut dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Di SMA N 1 Pasaman Barat”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Bertitik tolak dari latar belakang masalah diatas, maka penulis akan mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kemampuan guru dalam mengajar.
2. Kinerja guru yang kurang bagus melaksanakan tugasnya.
3. Pendidikan guru masih rendah.
4. Rendahnya tingkat keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar.
5. Rendahnya tingkat disiplin guru menjalankan tugas.

## **3. Pembatasan Masalah**

Banyaknya masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini, agar penelitian ini fokus dan terarah sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka penulis membatasi variabel yang akan diteliti yaitu mengenai Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Pasaman Barat.

#### **4. Perumusan Masalah**

Agar penelitian ini dapat searah dengan baik, akan terlebih dahulu dirumuskan masalah –masalah yang diteliti :

1. Apakah Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat?
2. Apakah Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat?
3. Apakah Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat?
4. Apakah Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat?

#### **5. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat
2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat
3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat
4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Pasaman Barat

## **6. Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk:

1. Bagi peneliti sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan, serta untuk mengembangkan dan memantapkan ilmu yang peneliti peroleh selama di bangku kuliah.
2. Sebagai bahan masukan ataupun sumbangan pemikiran bagi guru-guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat.
3. Sebagai sumbang saran dan ilmiah dalam dunia pendidikan, khususnya bagi program studi pendidikan ekonomi.
4. Sebagai masukan bagi penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **A. Kajian teori**

##### **1. Kinerja guru**

###### **a) Pengertian**

Banyak definisi yang diberikan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja, semua pengertian yang diberikan mempunyai tujuan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, akan tetapi pada prinsipnya mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu hasil yang diperlihatkan dalam bekerja.

Kinerja harus dinilai dan dievaluasi karena penilaian kinerja ini merupakan unsur penting untuk melihat seberapa jauh organisasi melakukan ketentuan yang telah disepakati dalam rangka mencapai tujuan, dalam hal ini adalah sekolah dan guru.

Kinerja guru atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang dilihat dari sejauh mana guru tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggung jawab, disiplin waktu menjalankan tugas untuk masuk kelas mengajar sehingga anak murid meniru sikap guru yang bagus.



Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswa. Dalam penelitian ini, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan disiplin waktu untuk memulai pelajaran dan sampai pelajaran selesai dan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari memulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja sebenarnya tidak hanya disiplin dalam memulai pelajaran, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang guru yang dimiliki. Namun demikian memulai proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja guru tertampung didalamnya.

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”.

Selanjutnya dapat dipahami bahwa kinerja ini merupakan tindakan yang terkait dengan perilaku seseorang sehubungan dengan tugas dan aktivitas tertentu.

Menurut Arikunto (1998:65) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi untuk sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, kepribadian dan lingkungan kerja. Menurut Mitrani dalam Leni (2006:5) mengemukakan kinerja guru dipengaruhi oleh tanggung jawab, kebebasan, standar kerja dan motivasi. Penting peranan guru

dalam pencapaian tujuan pendidikan ini dikemukakan oleh Achmadi dalam Syahril (1995:1) mengatakan bahwa berapapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media dan sumber, namun kunci keberhasilan pelaksanaan pendidikan tetap terletak pada guru. Jadi untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan mutu dan kemampuan guru.

Guru merupakan bagian dari personal sekolah yang merupakan manejer dalam proses belajar mengajar. Tugas guru adalah segala dan kewajiban yang harus ditampilkan oleh seseorang dalam memainkan peranan tertentu.. Tugas utama guru disekolah adalah melaksanakan pengajaran. Pengajaran dalam hal ini meliputi kegiatan belajar mengajar, mendidik dan membimbing peserta didik dalam mencapai kedewasaan dan secara fisik dan mental. Kemampuan untuk tampil maksimal dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan kinerja guru.

Menurut Bafadal (1992:23) tugas guru adalah:

“segala aktivitas dan kewajiban yang diinformasikan oleh guru sebagai guru (pengajar)”.

Adapun tugas tersebut menurut Bafadal (1992:25) adalah:

- 1) Menyeleksi kurikulum
- 2) Mendiagnosis kesiapan, gaya dan minat
- 3) Merancang program
- 4) Merencanakan pengelolaan kelas dan
- 5) Melaksanakan pengajaran dikelas

Sedangkan menurut Soekartawi (1995:7) menyatakan bahwa tugas guru adalah :

- 1) Menentukan bahan ajar yang relevan dan sesuai dengan tujuan pengajaran.
- 2) Merencanakan pengajaran sesuai dengan tujuan.
- 3) Memberikan bahan ajar (cara mengajar) dengan baik sehingga tujuan pengajaran dapat tercapai.
- 4) Memberikan bahan ajar yang terperinci dan sistematis.
- 5) Memberikan bahan ajar sesuai dengan kapasitas berfikir siswa

Kinerja guru yang bagus akan terlihat pada waktu memulai pelajaran menerapkan disiplin waktu, seorang guru harus disiplin waktu untuk masuk kelas supaya menjadi contoh untuk anak murid. Apabila guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan peranannya di sekolah dalam bentuk kinerja (*performance*) yang baik, maka dibutuhkan sejumlah prasyarat yang merupakan unsur-unsur kompetensi yang saling mendukung dan terpadu. Dengan demikian, kinerja guru dilandasi oleh kompetensi penguasaan bahan, kemampuan profesional, penguasaan proses, pengalaman dan pelatihan untuk menyesuaikan diri terhadap situasi dan suasana pengajaran dan didasari oleh sikap, nilai dan pribadi mantap.

Kinerja guru dapat dilihat berdasarkan penguasaan terhadap guru. Kompetensi guru Menurut Samana (1994:61) mengemukakan bahwa

penguasaan terhadap 10 komponen guru merupakan tolak ukur kinerja guru sebagai tenaga pendidik profesional. 10 komponen guru tersebut adalah :

- 1) Mengusai bahan pelajaran
- 2) Mengelola program belajar mengajar
- 3) Mengelola kelas
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar
- 5) Menguasai landasan kependidikan
- 6) mengelola interaksi belajar mengajar
- 7) Menilai prestasi peserta didik untuk kepentingan pengajaran
- 8) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 9) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan konseling sekolah
- 10) Memahami prinsip-prinsip dan menjelaskan hasil penelitian kependidikan guna keperluan pengajaran

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Sehingga indikator ukur kinerja guru dilihat dari aspek kemampuan guru dalam hal : (1) Membuat rencana pengajaran, (2) Melaksanakan pengajaran, (3) Melakukan interaksi dengan siswa (4) Melaksanakan evaluasi dan (5) Melakukan penelitian pendidikan.

### **b) Pentingnya kinerja guru**

Keberhasilan guru terlihat dari hasil kerja guru melaksanakan tugas. Dengan arti kata guru tidak akan berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa melalui kinerja yang baik pula.

Menurut Ahmady (1990:34) betapun baik dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sarana dan prasarana yang ada namun, keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru. Selanjutnya Nugroho (1996:23) menyatakan peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai jika didukung oleh peningkatan kinerja guru melaksanakan tugas dan akan mempermudah mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kemudian, Bafadal (2003:22) menyatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan manajemen berbasis sekolah (MPMBS) mempersyaratkan adanya guru-guru yang memiliki kinerja yang tinggi, yaitu guru yang memiliki pengetahuan yang luas, kematangan, dan mampu menggerakkan dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan disekolah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Pentingnya kinerja guru ini adalah salah satu upaya agar pelaksanaan manajemen berbasis sekolah dapat dilaksanakan dengan sepenuhnya.

### c) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Arikunto (1990:25) menyatakan bahwa yang termasuk faktor internal yaitu : sikap, minat, kecerdasan, motivasi, disiplin dan kepribadian. Selanjutnya yang termasuk faktor eksternal adalah partisipasi dalam bekerja, gaji atau upah, sarana dan prasarana, insentif, lingkungan kerja, keamanan kerja dan kepemimpinan.

Menurut Arikunto (1990:288) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal. Faktor internal diantara sikap, minat, motivasi, disiplin, semangat kerja, intelegensi dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal yaitu sarana prasarana, insentif, iklim kerja dan supervisi.

Menurut Anoraga dalam Yuningsih (2004:13) faktor yang mempengaruhi kinerja guru:

- a) Pendidikan
- b) Pengalaman belajar
- c) Semangat kerja
- d) Iklim kerja
- e) Suasana kerja
- f) Motivasi
- g) Supervisi, dan
- h) Disiplin

Wahjosumidjo (1992:81) mengemukakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh faktor kemampuan profesional, pengetahuan, profesional, pengalaman dan pelatihan. Dan menurut Hondoko (1987: 98) menambahkan bahwa kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh usia seseorang. Usia pegawai yang masih muda cenderung terpuaskan karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian dan penyebab lainnya.

Sedangkan wahjusumidjo (1992:32) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan profesional, pengetahuan, profesional, pengalaman dan pelatihan.

Selanjutnya Arikunto (1998:65) mengemukakan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: a) sikap, b) minat, c) intelegensi, d) motivasi kerja, e) kepribadian, f) suasana kerja, dan g) lingkungan kerja.

Kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas merupakan tolak ukur dari keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Panji (2001:22) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan terhadap tugas yang dilaksanakannya adalah disiplin kerja.

Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai semakin tinggi kontribusi yang diberikan seperti pendapat Susanto (1997:47) ”Jika seseorang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi maka keberhasilan yang dicapai juga tinggi, sebaliknya jika tingkat pendidikan seseorang

rendah maka tingkat keberhasilan juga rendah. ” Maka untuk tercapainya kinerja guru yang bagus diharapkan, guru harus melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai.”(Rivai 2005:13).

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang secara umum dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, begitu juga dengan kinerja guru. Faktor internal tersebut misalnya adalah kedisiplinan dan motivasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka indikator untuk mengukur kinerja guru adalah:

- 1) Membuat rencana pengajaran
- 2) Melaksanakan pengajaran
- 3) Melakukan interaksi dengan siswa
- 4) Melaksanakan evaluasi dan
- 5) Melakukan penelitian pendidikan

## **2. Pendidikan**

### **a) Pengertian pendidikan**

Pendidikan dan latihan merupakan dua unsur yang paling terkait, yang dapat menjadi kunci yang paling tepat untuk menggali potensi yang masih



tersimpan dan sebagai investasi modal jangka panjang bagi suatu perusahaan.

Idris (dalam Jamal 1992:4) memberikan pengertian bahwa pendidikan adalah:

“Serangkaian kegiatan interaksi yang bertujuan antar manusia dewasa dan peserta didik secara tatap muka atau dengan menggunakan media dalam rangka memberikan batuan terhadap perkembangan peserta didik seutuhnya. Dalam arti, supaya dapat mengembangkan potensi semaksimal mungkin agar menjadi manusia dewasa. Potensi disini adalah potensi fisik, emosi, sosial, sikap, moral, pengetahuan dan keterampilan.”

Disamping itu *Dictionary of Education* (dalam Idris, 1992:2) memberikan pengertian Education sebagai berikut :

1. Kumpulan dari semua proses yang memungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan–kemampuan, sikap–sikap dan tingkah laku yang bernilai positif di dalam masyarakat tempat dia hidup.
2. Proses sosial tatkala orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khusus lingkungan sekolah) sehingga mereka dapat memperoleh kemampuan sosial dan perkembangan individual secara optimum.

Pendidikan dalam Dictionary dalam Nawi (1993:175) menyebutkan bahwa pendidikan adalah :

- 1) Proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat dimana dia hidup

- 2) Proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan khususnya yang datang dari sekolah sehingga memperoleh kemampuan individu yang optimum.

Disini pendidikan adalah suatu tujuan yang ingin dicapai sehingga diperlukan usaha yang terencana, baik yang dilakukan dalam keluarga, sekolah maupun masyarakat. Pendidikan dapat dibagi kedalam pendidikan formal dan non formal seperti yang diungkapkan oleh Tim Pengembangan MKDK (1989:7) :

1. Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang mempunyai bentuk organisasi tertentu, seperti yang terdapat di sekolah dan universitas.
2. Pendidikan informal, yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah, dalam lingkungan keluarga . Pendidikan ini berlangsung tanpa organisasi yakni tanpa orang tertentu yang diangkat atau ditunjuk sebagai pendidik, tanpa diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, tanpa evaluasi yang formal berbentuk ujian.
3. Pendidikan non formal, yaitu meliputi berbagai usaha yang khusus yang diselenggarakan secara terorganisasi agar terutama generasi muda dan juga orang dewasa, yang tidak dapat sepenuhnya atau sama sekali tidak berkesempatan mengikuti pendidikan sekolah dapat memiliki pengetahuan praktis dan keterampilan dasar yang mereka perlukan sebagai warga masyarakat yang produktif.

Dalam Undang –undang no 2 Tahun 1989 tentang Sistem pendidikan di Indonesia ( 1989:51), jenjang pendidikan formal terdiri atas beberapa tingkatan yaitu:

1. Jenjang pendidikan dasar, yaitu jenjang pendidikan yang ditamatkan oleh seseorang sampai pada tingkat Sekolah Dasar (SD)
2. Jenjang Pendidikan Menengah Pertama, yaitu jenjang pendidikan yang ditamatkan oleh seseorang sampai pada Tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)
3. Jenjang Pendidikan Menengah Atas, yaitu jenjang pendidikan yang ditamatkan oleh seseorang sampai pada tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)
4. Jenjang Pendidikan Tinggi, yaitu jenjang pendidikan yang ditamatkan oleh seseorang sampai pada tingkat Diploma dan Perguruan Tinggi (S1, S2, S3)

Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan Idris dan Jamal (1992: 30–31) yang menjelaskan bahwa tujuan instusional dari pendidikan adalah perumusan secara umum pola perilaku dan pola kemampuannya yang harus dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan fungsi dan tugasnya dipikul oleh setiap lembaga dalam rangka menghasilkan lulusan dengan kemampuan dan keterampilan tertentu. Jadi pendidikan itu bertujuan untuk menghasilkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Pengertian pendidikan menurut Pemerintah Indonesia ( Depdikbud 1989 : 10 ) adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelatihan dan pengajaran.

#### **b. Tujuan pendidikan**

Pelaksanaan berbagai jenis pendidikan di atas tentunya mempunyai tujuan, di sini ada tiga tujuan dan Jamal (1992:30-31) :

1. Tujuan Pendidikan Nasional merupakan tujuan seluruh proses pendidikan berlandaskan pada falsafah hidup bangsa indonesia yaitu pancasila
2. Tujuan Institusional adalah perumusan secara umum pola perilaku dan pola kemampuannya yang harus dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan yang berbeda beda sesuai dengan fungsi dan tugasnya dipikul oleh setiap lembaga dalam rangka menghasilkan lulusan dengan kemampuan keterampilan tertentu
3. Tujuan Instruksional, rumusan terperinci apa saja yang harus diketahui oleh peserta didik sesudah dia mengikuti pengajaran sesuai dengan pokok bahasan yang bersangkutan. Jadi pendidikan itu bertujuan untuk menghasilkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Pengertian pendidikan menurut pemerintah Indonesia (Depdikbud 1989:10) adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau

sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui latihan dan pengajaran.

Seiring dengan pendapat yang diatas, Langenel (dalam Idris, 1987:8) megemukakan pendidikan adalah upaya mempengaruhi manusia dalam usaha membimbingnya menjadi dewasa, usaha membimbing itu adalah yang didasari dan dilaksanakan dengan sengaja.

Indikator dalam penelitian ini meliputi :

1. Tingkat pendidikan, dan
2. Lama mengikuti pendidikan

Jadi dapat pula disimpulkan bahwa pendidikan dapat mempengaruhi manusia dan membuat orang menjadi dewasa baik dalam bersikap maupun bertingkah laku.

### **3. Pelatihan**

#### **a) Pengertian Pelatihan**

Manusia merupakan anggota suatu organisasi dari yang sederhana yang kompleks yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan individunya berupa kebutuhan. Kebutuhan seorang manusia semakin lama semakin kompleks dan semakin rumit. Hal ini antara lain disebabkan banyak kebutuhan manusia yang harus dipenuhi.

Apabila kebutuhan manusia tersebut terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Pencapaian kepuasan dalam organisasi salah satunya bisa diwujudkan dengan pelatihan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Saksono (1995:79) sebagai berikut : “Pelatihan yang dimaksud untuk

memberi kepuasan psikologis kepada pegawai, mengingat peranan faktor manusia didalam organisasi atau perusahaan sangat penting ”.

Tak seorang pun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhanaupun, kadang-kadang seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar. Oleh karena itu, pelatihan sangat perlu terutama bagi seorang pegawai baru yang belum mempunyai pengalaman. Disamping itu pegawai juga perlu diberi pelatihan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilannya.

Seperti dikemukakan dalam undang-undang No 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian *per-service training* (Pelatihan dalam jabatan). Pelatihan prajabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepadanya, sedangkan pelatihan dalam jabatan adalah suatu pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkat keahlian, kemampuan dan keterampilannya agar dapat diperoleh produktivitas kerja yang lebih tinggi (Saksono, 1995:78).

Yoder (dalam Saksono 199:78) mengemukakan bahwa pelatihan dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorongnya untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lebih lama. Dengan pelatihan, para pegawai lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok organisasi. Dengan demikian mereka akan menaruh minat dan perhatian pada bidang pekerjaannya, dan berfungsi sebagai jembatan untuk

mengembangkannya, Pengetahuan, kecakapan dan karirnya. Apabila hal ini terlaksana dengan baik maka diharapkan akan tercapai tujuan instansi.

Dalam hal ini pimpinan perlu menyadari tugas mereka sebenarnya mempersiapkan bawahannya agar pelaksanaan dari tugas yang dibagikan itu berjalan secara efektif dan efisien. Menurut Suganda (dalam Hotmaida 1999:11) menjelaskan, pelatihan itu perlu diberikan apabila :

1. Banyak pegawai baru yang diangkat
2. Banyak kesalahan yang dilakukan pegawai waktu bekerja
3. Adanya perubahan teknologi
4. Adanya prosedur baru yang diikuti

Para penulis belum dan tidak mempunyai perumusan yang sama mengenai pelatihan. Bagi beberapa penulis dalam manajemen kepegawaian, pelatihan berarti pengembangan tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu. Penulis lainnya menafsirkan pelatihan itu lebih luas, termasuk pelatihan untuk melaksanakan pekerjaan dengan layak dan tingkat intelektual pegawai melalui pendidikan (umum) Penulis lainnya menyatakan bidang keseluruhannya disebut pengembangan yang mereka bagi dalam pendidikan dan pelatihan (Arthur M. Whitehill).

Wurusanto (1989 : 59) merumuskan pelatihan sebagai berikut :

“Pelatihan atau training adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, keahlian

dan mental para pegawai dalam bidang melaksanakan tugas dan pekerjaan”.

Instruksi presiden RI no. 15 tahun 1974 dalam (1989:58) pelatihan dirumuskan sebagai berikut :

“Pelatihan dalam bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam kurun waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang mengutamakan praktek dari pada teori”.

Dari beberapa aspek perumusan diatas, pelatihan mengandung pengertian bantuan bagi pegawai dalam proses menambah kemampuannya. Dalam hal ini peranan yang dimainkan untuk pegawai adalah sangat penting. Pelatihan harus menimbulkan perubahan-perubahan dalam kebiasaan-kebiasaan pekerjaan pegawai dalam sikapnya terhadap pekerjaannya sehari-hari. Tanpa mengikutsertakan yang aktif dari pegawai adalah sangat kecil kemungkinan bahwa perubahan ini akan terjadi.

Sedangkan menurut Heyrachman (1984) dalam (Ibtisan 1992:74) mengemukakan pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun kemampuan umum bagi karyawan agar pelaksanaa mencapai tujuan yang lebih efisien.

Dari dua definisi di atas pelatihan sama-sama definisi di atas pelatihan sama-sama bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

Wursanto (1989:59) merumuskan pelatihan sebagai berikut:



“Pelatihan atau *training* adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepetihan atau training adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajemen kepegawaian dalam rangka mengawai dalam rangka meningkatkan pengetahuan keterampilan, kecakapan, keahlian dan mental para pegawai dalam bidang melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Menurut Sherwood dan Best yang diterjemahkan oleh Moekikan oleh Moekijat (1976:15) pelatihan dirumuskan (1976:15) pelatihan dirumuskan sebagai berikut:

“Pelatihan adalah proses membantu pegawai untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan–kebisaan pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap”.

Dari rumusan diatas pelatihan mengandung pengertian tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap “

Dari rumusan diatas pelatihan mengandung pengertian bantuan bagi pegawai dalam proses menambah kemampuannya. Pelatihan harus menimbulkan perubahan dalam kebiasaan pekerjaan pegawai, dalam sikapnya terhadap pekerjaan sehari – hari.

Sedangkan House dalam Tunggal (1995:7) mengatakan bahwa:

“Pelatihan dan pengembangan adalah segala usaha untuk meningkatkan hasil kerja pegawai masa sekarang atau yang akan datang dengan menambah kemampuan pegawai yang dilaksanakan melalui belajar biasanya dengan mengubah sikap pegawai atau menambah kemampuan dan pengetahuan pegawai itu”

Dari beberapa uraian dan definisi yang dikemukakan para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan yang dilakukan itu merupakan pendidikan formal yang dilakukan untuk kebutuhan sekarang

dan masa yang akan datang dalam rangka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan serta membina sikap mental seorang pegawai. Diharapkan dengan adanya pelatihan terhadap pegawai motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan dan tujuan dari organisasi akan dapat tercapai.

Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan Idris dan Jamal (1992: 30–31) yang menjelaskan bahwa tujuan instusional dari pendidikan adalah perumusan secara umum pola perilaku dan pola kemampuannya yang harus dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan yang berbeda-beda sesuai dengan fungsi dan tugasnya dipikul oleh setiap lembaga dalam rangka menghasilkan lulusan dengan kemampuan dan keterampilan tertentu. Jadi pendidikan itu bertujuan untuk menghasilkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Pengertian pendidikan menurut Pemerintah Indonesia ( Depdikbud 1989 : 10 ) adalah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pelatihan dan pengajaran.

#### **b) Tujuan dan manfaat pelatihan**

Agar pelaksanaan progran pelatihan dapat diukur efektif atau tidak, ditetapkan tujuan dari pelatihan tersebut. Tujuan pelatihan merupakan pedoman dalam pelaksanaan pengawasan dan penyusunan program pelatihan itu sendiri.

Umumnya tujuan suatu pelatihan berhubungan erat dengan jenis pelatihan. Tujuan pelatihan para pegawai baru, demikian pula tujuan pelatihan para tenaga staf tidak sama dengan tujuan pelatihan para pegawai (Guru), sungguhpun terdapat perbedaan tujuan masing-masing pelatihan, namun pada hakekatnya tujuan dari berbagai jenis pelatihan adalah sama. Manullang (1999:85) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Agar masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaan kelak lebih efektif dan efisien
- 2) Agar pengawasan lebih sedikit
- 3) Agar para pengikut pelatihan dapat lebih cepat berkembang

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan itu dilaksanakan agar kecakapan bertambah untuk memudahkan ia dalam melaksanakan tugasnya atau dalam memangku jabatan. Apabila bawahan mendapat pendidikan khusus dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pelatihan juga bertujuan agar guru lebih cepat berkembang karena tanpa adanya pelatihan seorang guru sangat sulit untuk mengembangkan dirinya sendiri, pengembangan diri kalau hanya dengan pengalaman akan lebih lambat jika dibandingkan dengan jumlah pendidikan yang diperoleh dari pelatihan.

Selain itu pelatihan juga bertujuan untuk menstabilisasikan pegawai. Para pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana

dan yang memberikan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi cenderung perusahaan yang memberikan kesempatan demikian, jika dibandingkan dengan pegawai pada perusahaan yang tidak memberikan kesempatan seperti itu.

Secara umum tujuan pelatihan menurut Moekijat (1976:55-56) adalah :

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efisien
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional
- 3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan teman-teman

Sedangkan menurut Saksono (1995:80) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan (*know ledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Menanamkan pengetahuan yang sama mengenai suatu tugas dalam kaitannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengusahakan kemampuan dan keterampilan yang dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi akibat berhasilnya pembangunan.

4. Menumbuhkan minat dan perhatian pegawai terhadap bidang tugasnya masing-masing.
5. Memupuk keberanian berfikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi.
6. Memupuk hubungan kerjasama antar pegawai secara efisien.
7. Menanamkan jiwa kesatuan.
8. Mengubah sikap dan tingkah laku mental pegawai kearah kerja yang jujur dan efektif.
9. Mengurangi tingkat *labour turn over*.
10. Mengembangkan karir pegawai.
11. Menumbuhkan rasa takut memiliki dan langsung tanggung jawab pegawai.
12. Mengurangi frekuensi pengawasan.

Dari tujuan pelatihan diatas dapat diketahui bahwa pelatihan mempunyai tujuan agar masing-masing pegikut pelatihan dapat berkembang serta dapat meningkatkan motivasi kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan pelatihan itu antara lain :

- 1) Untuk menambah pengetahuan dan keterampilan guru agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien
- 2) Untuk meningkatkan dan menciptakan metode dan cara kerja yang baik

- 3) Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerjasama dengan teman sejawat dan dengan pimpinan
- 4) Agar masing-masing pengikut pelatihan dan dengan pimpinan
- 5) Agar masing-masing pengikut pelatihan dapat meningkatkan motivasi guru.

Tujuan ini akan tercapai apabila pimpinan perusahaan menyadari pentingnya pelatihan yang sistematis serta hanya guru sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan dengan adanya program tersebut.

Dari uraian di atas jelas bahwa pelatihan tersebut memberikan manfaat bagi karyawan disebuah instansi, dimana dengan adanya pelatihan para guru akan dapat lebih baik melakukan pekerjaan daripada sebelumnya.

Metode pendidikan dan latihan merupakan suatu rancangan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan latihan. Metode pendidikan dan latihan biasa dianut oleh manajemen (Notoatmodjo, 1981:35) adalah:

1. Latihan ditempat kerja

Latihan ditempat kerja merupakan latihan yang penyelenggaraannya pada tempat kerja dan berupa latihan praktek dengan menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat untuk memberikan petunjuk atau instruksi

2. Kuliah dan konferensi

Metode kuliah banyak memberikan dampak positif dalam pelaksanaannya, yaitu selain dapat menambah para peserta dalam kuliah dalam jumlah yang besar juga dapat menggunakan dan memanfaatkan berbagai media pengajaran, baik media cetak maupun elektronik, misalnya bagan, chart, kaset, video, film maupun jenis peraga sebangsanya, Sedangkan media konferensi para peserta didorong untuk mengambil bagian dalam pembicaraan secara umum

### 3. Studi kasus

Tujuan utama dan metode studi kasus ini selain memberi kebebasan kepada para peserta dari pendidikan dan latihan, berpikir bebas dan mampu menggunakan pengetahuan yang dimilikinya, juga memberikan pendidikan latihan tentang informasi yang aktual dan yang baru, untuk memberikan latihan pemecahan suatu masalah tertentu yang sedang dianalisis

### 4. *Role playing* (Memainkan peran)

Metode ini adalah suatu metode pendidikan dan latihan dimana terlibat proses interaksi hubungan individu baik sebenarnya maupun tiruan yang diterangkan secara spontan

### 5. Seminar dan lokakarya

Seminar adalah sebagai pertemuan ilmiah untuk membicarakan dan menemukan dalil–dalil, aksioma–aksioma atau aturan–aturan baru mengenai suatu masalah. Lokakarya biasa pelaksanaannya di bagi

menjadi kelompok-kelompok dan beberapa kebaikannya antara lain memberikan cara menetapkan tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok dan metode kerja

#### 6. Simposium

Simposium adalah serangkaian pembicaraan yang diberikan oleh beberapa ahli dalam bidangnya yang berfungsi sebagai pemasaran yang keahlian masing-masing berbeda-beda tentang berbagai aspek dari suatu masalah

#### 7. Kursus – kursus

Metode pendidikan dan latihan yang didalam proses pelaksanaannya lebih menitikberatkan pada materi yang berhubungan dengan pekerjaan yang sifatnya administratif dalam pengertian yang sempit (Pekerjaan yang berhubungan dengan tulis menulis atau surat menyurat).

#### 8. Diskusi kelompok

Metode ini adalah suatu proses interaksi secara oral mengenai tujuan tertentu yang didalamnya melibatkan beberapa peserta dengan cara tatap muka, melalui tukar menukar informasi atau pemecahan suatu masalah.

#### 9. Permainan Manajemen

Metode ini sebagai suatu pendidikan dan latihan yang dinamis dengan menggunakan sifat-sifat keputusan yang kronologis,



menggunakan skenario yang merupakan simulasi dari manajerial, yang susunan operasinya terpadu.

Dari kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa metode dalam pendidikan dan pelatihan dapat membantu proses penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan yang bersangkutan. Dan hendaknya dengan menggunakan beberapa metode tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan dan suatu organisasi dapat tercapai.

#### **c) Hambatan–hambatan dalam pendidikan dan latihan**

Adapun hambatan –hambatan yang ditemui menurut Moekijat (1989:290) adalah :

1. Biaya mungkin sangat mahal
2. Pekerjaan kantor atau perusahaan yang teratur menjadi terganggu atau tertunda
3. Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk pendidikan dan latihan
4. Kesulitan mendapatkan pelatih – pelatih atau instruktur yang berpengalaman
5. Kemungkinan adanya rasa tidak puas dari karyawan – karyawan yang telah dilatih, tetapi tidak dinaikkan jabatannya
6. Menentukan jumlah pegawai yang akan dilatih
7. Menentukan macam pendidikan dan latihan yang akan diberikan

Tingkat pentingnya ketujuh hambatan diatas tersebut tergantung kepada situasi. Bagaimana juga manajer perlu mengenal semua teknik pendidikan dan latihan yang tersedia, agar dapat memilih teknik yang paling tepat untuk kebutuhan, sasaran dan kondisi tertentu.

#### **d) Bentuk dan macam pelatihan**

Bentuk pelatihan merupakan jenis dan model yang digunakan dalam pelatihan. Penentuan bentuk pelatihan disesuaikan dengan

kebutuhan dan dalam pelatihan tidak mutlak pada suatu bentuk yang paling baik. Baik tidaknya suatu bentuk pelatihan tergantung pada sejauh mana suatu bentuk memenuhi faktor-faktor berikut :

1. Efektifitas biaya
2. Isi program yang dihendaki
3. Kelayakan fasilitas-fasilitas
4. Kemampuan peserta latihan
5. Kemampuan instruktur
6. Prinsip-prinsip

Bentuk-bentuk pelatihan itu ada bermacam-macam. Dari sekian banyak bentuk pelatihan yang sering dikemukakan, penulis hanya mengutip beberapa pendapat saja. Seperti halnya Heidjarachman (1982:76) mengemukakan bentuk pelatihan itu antara lain :

1) *On the job training*

Bentuk pelatihan ini merupakan sistem yang paling hemat karena tidak perlu penyediaan fasilitas yang digunakan untuk pelatihan. Sistem ini terutama memberikan tugas kepada atasan langsung karyawan yang dulu dilatih dari mereka.

2) *Vestibule training*

Bentuk ini adalah kebalikan dari *on job training*, dimana pelatihannya bukanlah atasan langsung karyawan, melainkan pelatih khusus.

### 3) *Apprentice training*

Bentuk ini biasanya yang dipergunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang relatif tinggi pelaksanaannya dikombinasikan dengan bentuk *on the job training*.

### 4) Kursus-kursus khusus

Bentuk ini diadakan untuk memenuhi minat dari para karyawan dalam bidang-bidang pengetahuan tertentu.

Dari berbagai bentuk pelatihan yang dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa sebenarnya untuk menjawab dan menentukan pelatihan yang harus digunakan adalah ditentukan oleh pertanyaan siapa yang dilatih, pengetahuan apa yang digunakan, dimana, bagaimana ia di latih serta keterampilan apa yang ia butuhkan baik dimasa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Apabila pertanyaan itu telah terjawab maka tidak akan sulit bagi seorang manajer untuk menentukan bentuk pelatihan yang paling tepat digunakan. Dan apabila bentuk pelatihan yang digunakan sudah tepat maka tujuan dari pelaksanaan pelatihan tersebut akan tercapai.

Selain bentuk pelatihan, dapat dilihat macam pelatihan menurut Moekijat (1989:36) mengemukakan Moekijat (1989:36) mengemukakan macam pelatihan terdiri darcam pelatihan terdiri dari :

- 1) Pelatihan industri
- 2) Pelatihan dalam tugas
- 3) Pelatihan pengawas

- 4) Pelatihan manajemen
- 5) Pengembangan pimpinan

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa bentuk dari pelatihan itu sangat banyak macamnya, jadi dalam penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan. Seperti halnya apabila pelatihan diikuti oleh peserta yang membutuhkan keterampilan yang praktis maka yang paling cocok digunakan adalah bentuk kursus-kursus yang khusus membahas suatu perusahaan.

Indikator dalam penelitian ini meliputi :

- 1. Lama latihan
- 2. Tujuan dan manfaat latihan
- 3. Bentuk dan metode pelatihan
- 4. Materi latihan
- 5. Pelaksanaan latihan
- 6. Sarana latihan
- 7. Instruktur

#### **4. Disiplin Guru**

##### **1. Pengertian Disiplin kerja**

Untuk mendapatkan pemahaman yang andal tentang disiplin, berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian menurut beberapa ahli. Poerwardarminta (2003:23) mendefinisikan disiplin suatu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib.

Menurut Anoraga (2001:23) disiplin adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Selanjutnya, Nitisemito (1982:23) Mengemukakan disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan

yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja pada dasarnya merupakan suatu perluasan dari disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya”.

Mangunegara (2004:22) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kemudian, Imron (1995:42) menyatakan disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana sesuatu berada dalam keadaan tertib dan teratur dari semestinya”.

Menurut Nawawi (1986:34) disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku didalam organisasi kerja, juga berbagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana seharusnya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya..

Menurut Hasibuan (1997:212): arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Davis (dalam Mangkunegara, 2000:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh 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.

Menurut (Sedarmayanti, 2011:10) 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. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin ters. Menurut Bafadal (1992:6) guru adalah pendidik yang menjadi tokoh panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, terutama dalam kedisiplinan.

Anoraga (2001:23) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak jika diberikan. Guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten atas

kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para guru terutama disiplin waktu. Artinya seorang guru harus datang tepat waktu untuk memulai pelajaran.

Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Menurut Hasibuan (2003:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pengertian menurut Handoko dalam Triny (2005:32) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional.

Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002:291) mengemukakan pengertian disiplin sebagai berikut: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan–peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi–sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin menurut Sinungan (2003:135) 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 (abedience)

Menurut Saydam (2005:303) dalam penerapannya disiplin tergambar pada sikap karyawan (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 karyawan (guru) dan terhadap atasan

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

- a. Menyelesaikan tugas/pekerjaan yang dibebankan padanya dalam waktu yang telah ditetapkan
- b. Melayani keperluan orang yang berkepentingan, baik orang dalam (guru, tata usaha, kepala sekolah), dengan cara dan sikap yang sama (sesuai dengan norma umum dan upaya organisasi)
- c. Mentaati aturan organisasi
- d. Bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan doktrin dan budaya sekolah



Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu komitmen dalam diri, kepatuhan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut.

## **2. Pentingnya Disiplin Kerja**

Secara umum sastrohadiwiryono (2002) menyatakan bahwa pentingnya disiplin kerja bagi tenaga kerja adalah untuk kelangsungan suatu organisasi sesuai dengan motif organisasi masing-masing. Namun, secara khusus pentingnya disiplin kerja adalah :

- 1) Agar para kerja menempati peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku tidak tertulis maupun yang tertulis.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaanyang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Agar tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas mak dapat disimpulkan bahwa, pentingnya disiplin kerja adalah agar karyawan dapat menjalankan dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan dan aturan yang telah dibuat sesuai dengan norma-norma sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi yang tidak ditetapkan.

Bentuk pelaksanaan kewajiban itu berupa pelayanan lisan atau perbuatan layanan berkaitan dengan pemberian informasi atau penjelasan kepada siapapun yang memerlukan. Layanan melalui tulisan berupa petunjuk, informasi dan sejenis yang ditujukan pada orang – orang yang berkepentingan, agar memudahkan mereka dalam berurusan dengan instansi lembaga juga layanan tertulis berupa permohonan, laporan, keluhan, penyerahan, pemberitahuan dan lain sebagainya. Sedangkan layanan berbentuk perbuatan tidak dapat dipisahkan dan layanan lisan, dimana faktor kecepatan dalam melayani sangat diinginkan oleh setiap orang.

Semua organisasi atau sekolah pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungan dengan pekerjaan, baik secara

tertulis maupun tidak, dan menginginkan para guru untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

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

- a. Agar para guru menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan 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 secepat sesuatu dengan keahlian
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan 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 diperlukan kesediaannya untuk mengikuti atau mematuhi disiplin yang mampu menjurus pada disiplin diri ke arah

yang diinginkan oleh negara, yaitu untuk menjadikan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur, abdi negara dan abdi masyarakat, serta setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintahannya, bermental baik, berwibawa, berdaya dan berhasil guna, bersih, bermutu dan sadar akan tanggung jawabnya.

Berdasarkan Peraturan pemerintah No.30 tahun 1980 jelas bahwa disiplin mempunyai maksud dan tujuan, artinya bukan sekedar disiplin yang berarti mentaati peraturan atau ketentuan aturan tertentu saja. Disiplin diartikan sebagai sesuatu berjalan efisien, sehingga dalam kaitan itu peraturan tentang disiplin pegawai negeri juga berisi ketentuan-ketentuan yang menyangkut hukuman bila peraturan tersebut dilanggar.

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Tinggi rendahnya disiplin kerja seseorang dalam bekerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Nitisemitu (1982) “disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan yang menjadi keteladanan dan ancaman. Artinya, untuk meningkatkan disiplin kerja guru perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut”.

Notuatmojo (2003) menyatakan, peningkatan kesejahteraan dapat dilakukan dengan empat cara yaitu :

1. Pembayaran gaji untuk waktu tidak bekerja
2. Perlindungan ekonomis
3. Program-program pelayanan
4. Pemberian kesejahteraan berdasarkan peraturan perundang-undangan

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja guru harus diimbangi dengan peningkatan terhadap keempat aspek ini.

Menurut Mulyasa (2003:45) untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya tindakan atau sanksi-sanksi yang tegas dilakukan oleh seorang pemimpin. Meskipun demikian kedisiplinan sebenarnya merupakan kebiasaan, maka ancaman yang diberikan bukanlah suatu hukuman tetapi lebih baik ditekankan agar mereka melaksanakan kebiasaan yang kita anggap baik. Nitisemitu (1982:34) menambahkan bahwa, ancaman diberikan sebelum dijatuhkan hukuman bertujuan memberikan kesadaran kepada guru agar bekerja dapat menghargai waktu serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Sastrohadiwiryono (2002:42) menyatakan bahwa faktor kinerja, kerja kepemimpinan dan kompensasi yang diterima seseorang dalam suatu organisasi sangat erat relasinya dan disiplin kerja, Mulyasa (2003:23) menyatakan keteladanan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja guru, kepala sekolah merupakan panutan bagi guru adalah didepan selalu memberikan keteladanan, ditengah selalu

membangkitkan semangat dan kegairahan kerja dan dibelakang selalu bertindak sebagai motivator.

Menurut Timple (1990:46) salah satu cara manajemen untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi akan mengakibatkan guru lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Selain itu juga guru akan merasakan pekerjaan yang dikerjakannya melebihi dari tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkannya merasa dihargai, sehingga guru akan berusaha melaksanakan tugas dengan tepat waktu, sesuai aturan dan petunjuk dan berusaha akan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Kemudian, Saydam (2000:47) menyatakan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja, diperlukan pengawasan dari pimpinan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin kerja guru, tentulah kepala sekolah karena kepala sekolah merupakan atasan langsung para guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para guru.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, guru dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesejahteraan, ketegasan, kepemimpinan, ancaman, moral kerja, kompesansi dan pengawasan oleh kepala sekolah.

#### **4. Indikator Disiplin kerja**

Berdasarkan kesimpulan tentang disiplin kerja yang telah dijelaskan diatas bahwa orang yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya adalah orang yang mempunyai komitmen dalam diri, kepatuhan seseorang dalam menghargai pekerjaannya, mampu menghormati waktu dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai lembaga atau organisasi tersebut.

Selanjutnya, Sastrohadiwiryo (2002:62) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menghargai waktu, komitmen diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru berkaitan erat dengan hal-hal seperti kerja keras, tepat waktu, patuh dan berkomitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu indikator untuk kedisiplinan guru ini meliputi :

- (1) Kehadiran
- (2) Jam kerja
- (3) Pakaian dan
- (4) Mentaati aturan profesi sebagai guru

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.



Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.

#### **B. Temuan Penelitian Sejenis**

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Rini Marlina (2001:36) tentang “Pengaruh Disiplin, Pelaksanaan Supervisi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 4 Padang”. Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa disiplin guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dan oleh Ardianis (2009:43) tentang Pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Supervisi terhadap Motivasi Berprestasi Perawat di M. Djamil Padang. Dalam penelitian ini dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi perawat.

#### **C. Kerangka Konseptual**

Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja ini merupakan unsur yang penting untuk melihat seberapa jauh seseorang melakukan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah

disepakati. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya daya tarik pekerjaan, insentif, gaya kepemimpinan, disiplin, semangat kerja, harapan, pengimbangan karir, supervisi, minat, motivasi kerja dan lain-lain.

Ketaatan pada peraturan yang ada dan tepat waktu dalam melaksanakan proses belajar mengajar dengan siswa. Kadang-kadang guru menghadapi masalah yang tidak dapat dipecahkan oleh guru itu sendiri, maka disinilah perlu adanya disiplin yang diperlukan oleh seorang guru “Artinya semakin tinggi disiplin seorang guru, maka semakin tinggi kinerjanya”.

Berdasarkan pernyataan diatas pengaruh antara masing-masing variabel:

#### 1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru

Berbicara masalah pendidikan bukanlah hal yang mudah dan sederhana, karena selain sifatnya yang kompleks, dinamis dan kontekstual, pendidikan merupakan wahana untuk pembentukan diri seseorang secara keseluruhan. Melalui pendidikan akan didapatkan kemajuan-kemajuan dan tingkat yang diinginkan oleh setiap manusia. Peran pendidikan dalam pembentukan diri manusia begitu dominan karena di dalam pendidikan itu terdapat aspek kognitif berupa ketrampilan akademik dan ketrampilan berpikir, aspek psikomotorik dan tercakup pula aspek pengembangan pribadi melalui penanaman nilai-nilai dan sikap.

Adanya korelasi yang tinggi antara pendidikan dengan kinerja yang dicapai guru, artinya semakin tinggi pendidikan seorang guru maka semakin baik pula kinerja yang dicapai guru. Selain itu juga dengan pendidikan yang tinggi diraih oleh seorang guru maka sekolah tersebut akan terbina atau terbangun dengan baik dan tujuan di sekolah tersebut akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diyakini bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru

Kinerja guru dalam sebuah instansi atau kantor dapat dipengaruhi oleh adanya pelatihan. Pelatihan disini adalah suatu proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan keterampilan yang dapat diperoleh dari pelatihan dan lebih berorientasi pada praktek. Dengan adanya pelatihan, pegawai akan memiliki keterampilan atau skill yang dapat diterapkan dalam mengajar mendidik siswa.

Berdasarkan uraian di atas bahwa dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh guru atau pegawai, semakin sering mereka mengikuti pelatihan, maka kinerjanya akan lebih bagus yang didapati. Maka dengan itu pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru

Banyak orang memberikan pengertian tentang disiplin adalah bilamana guru selalu dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sebenarnya gambaran tadi adalah keliru sebab apa yang digambarkan itu mungkin adalah salah satu kedisiplinan yang dituntut oleh sekolah.

Masalah disiplin guru, bukan hanya sekedar sebagai indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja guru, tetapi dapat mempengaruhi kinerja guru dan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan dari sekolah. Adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja guru dengan kinerja yang dicapai guru. Artinya semakin baik disiplin kerja guru maka semakin baik pula kinerja yang dicapai guru. Selain itu juga dengan disiplin kerja yang tinggi, maka tujuan sekolah yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Kedisiplinan penting artinya agar tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan sekolah, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, dapat dikatakan antara kedisiplinan dan kinerja mempunyai kaitan yang erat dalam mencapai tujuan suatu sekolah. Disiplin sangat diperlukan bagi guru untuk menjaga kelancaran dan ketertiban tugas agar sesuai dengan tujuan yang

diharapkan. Suatu tugas yang dilaksanakan tanpa disiplin mustahil dapat berhasil dengan baik atau dengan kata lain produktivitas pekerjaan sangat rendah.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diyakini bahwa disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

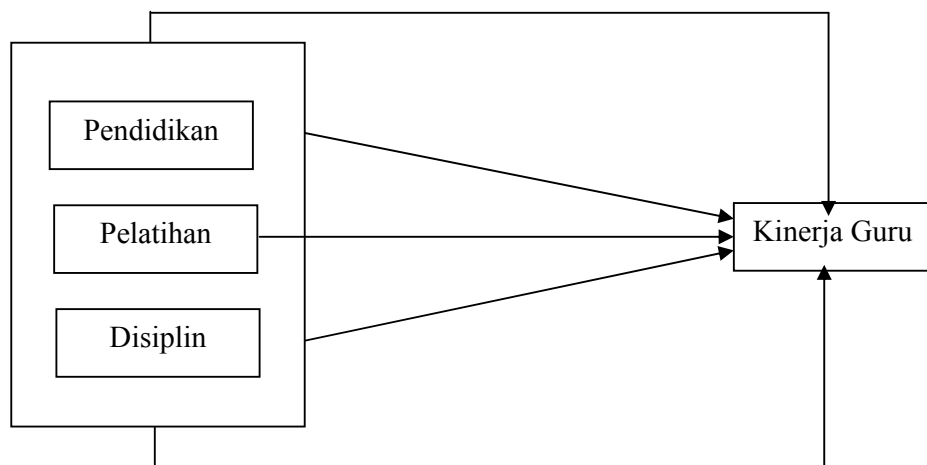
#### 4. Pengaruh pendidikan, pelatihan, disiplin terhadap kinerja guru

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan dan merupakan faktor yang penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, hal ini disebabkan karena guru merupakan pelaksana pendidikan yang langsung berhubungan dengan anak-anak didik dalam situasi belajar mengajar.

Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mengajar sebagai tenaga pendidik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Anorage dalam Yuningsih (2004:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah seperti : pendidikan, pelatihan, disiplin, pengalaman mengajar, semangat kerja, dan iklim kerja. Seorang guru harus memiliki gelar sarjana pendidikan sehingga dengan berbagai pengalaman dan ilmu yang dituntut bisa dikembangkan atau ditransfer ke anak murid atau siswa, Seorang guru

sering mengikuti pelatihan maka ia akan cepat naik pangkat dan memiliki pengalaman yang luas sehingga bisa menjadi seorang guru yang profesional, seorang guru harus memiliki disiplin yang tinggi agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan dari pendapat diatas dinyatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun dari permasalahan yang dominan dan kerangka teoritis yang telah diuraikan sebelumnya hanya dilihat dari tiga variabel yaitu pendidikan, pelatihan, dan disiplin. Gambaran kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dibawah ini.



#### D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka penulis akan mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

$$H_0 : \beta_1 = 0, H_a : \beta_1 \neq 0$$

2. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

$$H_0 : \beta_2 = 0, H_a : \beta_2 \neq 0$$

3. Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

$$H_0 : \beta_3 = 0, H_a : \beta_3 \neq 0$$

4. Pendidikan, pelatihan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

$$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0, H_a \text{ salah satu } \beta \neq 0$$

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian dan analisis hasil penelitian, maka pada bagian ini akan dikemukakan beberapa simpulan dan saran yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat.

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisis deskriptif hasil penelitian maka dapat disimpulkan variabel pendidikan ( $X_1$ ), Variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki skor rata-rata 4,36 dengan TCR 87.16%, hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan baik. Dan Variabel kinerja guru ( $Y$ ) memiliki nilai rata-rata 4,35 dengan TCR 87,04. hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru berada pada kategori baik. Selanjutnya disimpulkan mengenai hipotesis penelitian.

1. Kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat sudah sangat baik karena terlihat dari TCR masing-masing variabel sudah diatas 81%. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kinerja guru semakin disiplin dalam menjalankan tugas.
2. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat berpengaruh secara signifikan dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk masing-masing variabel. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin sering mengikuti pelatihan dan disiplin menjalankan tugas semakin bagus kinerja guru.
3. Pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat berpengaruh signifikan dimana dapat dilihat dari



$t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk masing-masing variabel. Semakin tinggi pendidikan dan disiplin menjalankan tugas semakin bagus kinerjanya.

## **B. Saran**

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi atau pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin yang sangat signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat maka perlu ditingkatkan Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin guru.
2. Untuk meningkatkan pelatihan di SMA Negeri 1 Pasaman Barat perlu ditingkatkan lagi pelatihan bagi para guru supaya mereka lebih terampil dalam bekerja. Tanpa adanya pelatihan yang diadakan maka pegawai akan sulit meraih prestasi dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Pasaman Barat. Perlu ditingkatkan disiplin kerja bagi para guru. Hal ini disebabkan karena pelanggaran beratpun mereka lakukan mereka tetap menerima sanksi tapi hanya sanksi ringan dan sanksi sedang. untuk itu pimpinan diharapkan lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran ringan, sedang dan berat.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga diperoleh

gambaran yang lebih menyeluruh tentang pengaruh positif berbagai faktor terhadap kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Bina Aksara
- \_\_\_\_\_. (1992). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bafadal. (1992). *Peningkatan Profesional Guru Sekolah dasar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hondoko, dedi. (1987). *Profesional Seorang Pekerja*. Jakarta : Pustaka
- Idris, Zahara dan Lisma Jamal (1992). *Pengantar Pendidikan I*. Pt Gramedia Jakarta : Jakarta
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Moekijat. (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Madar Maju* : Bandung
- Marlina, Rini (2001). “*Pengaruh Displin Guru, Pelaksanaan Supervisi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA N 4 Padang*”. Skripsi. Padang : FE UNP
- Pandji Anoraga. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Renika Cipta
- \_\_\_\_\_. 2001. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Pustaka Jaya
- Purwodarminto. W,j,s, 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, Veithzal. (2002). *Kiat Memimpin dalam abad ke-21*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sitepu, Nirwana. 1994. *Analisis Jalur*. Bandung: FMIPA Universitas Padjajaran
- Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian\ Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Samuel Soeito. 1982. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : fe ui
- Santoso, Singgih. (2000). *SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Kompotindo.