

**HUBUNGAN KOMITMEN DENGAN DISIPLIN KERJA GURU DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 AMPEK ANGKEK
KABUPATEN AGAM**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh:

SOFNI

1100128/2011

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Terimakasih Saya Persembahkan Kepada

Sujud syukur kepada Allah SWT begitu banyak rahmat dan karunia yang Engkau berikan kepada hamba-Mu ini. “Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu serta orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat” (QS: Al- Mujadilah Ayat 11) Semoga ilmu yang saya dapat selama kuliah ini menjadi berkah dan dapat bermanfaat untuk masa yang akan datang. Amin. Ya Allah jangan kau biarkan hamba menjadi orang yang kufur nikmat, jangan kau biarkan hamba lupa daratan.

Saya tidak akan bisa sukses Tanpa adanya motivasi dan doa yang tulus dari orang yang menyayangi dan mencintai saya , keberhasilan saya dalam meraih gelar sarjana ini saya persembahkan untuk semuanya

Terima kasih banyak

Amak dan Apak

Teristimewa buat amak tercinta (Maryuni) dan apak tercinta (Sofyan)...
Alhamdulillah berkat doa dan motivasi serta perhatian yang sangat sangat berlebihan kepada saya, sekarang saya bisa memperoleh gelar sarjana pendidikan.
Terimakasih untuk semua yang telah amak apak berikan kepada saya, begitu banyak pengorbanan apak dan amak untuk menguliahkan saya dengan harapan ingin anak bungsunya menjadi anak yang sukses dan berguna bagi kedua orang tua, agama dan bangsa. Alhamdulillah anak amak jo apak wisuda juo tahun ko...

Dosen

Kesempurnaan karya ini belum terasa sempurna tanpa dosen pembimbing yang memberikan arahan dan bimbingan demi kesempurnaan karya saya ini.
Terimakasih banyak buat kedua Pembimbing saya, Bapak Drs. Syahril, M.Pd dan Bapak Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd dan terimakasih banyak kepada seluruh Dosen dan Staf di jurusan Administrasi Pendidikan.

Uda dan Uni

Buat Uda (Alm. Asmulyadi, Indra Maardianto, Aristo Munandar, Ali Umar) dan Uni saya (Rita Silvia dan Yulias Nita) terimakasih karna uda uni selalu memberikan semangat dan motivasi kepada saya, selalu menasehati saya dan selalu ada dalam suka maupun duka.

Buat Keluarga PA Alias (Phonpute Atas)

Buat semua warga phonpute bapak dan ibu kos, kakak-kakak, teman-teman dan adik-adik yang tinggal di phonpute. Buat kunco palangkin Saya Zhelva Zahara, S.Pd,,,yeyyyyyy wisuda juo aku tahun ko kak, samo wak cari karajo muahhh.... Buat Rani Zizta, S.Pd teman seangkatan di kos akhirnya kita wisuda bareng juga. Buat momday, ichy, yukti, lanek, fitri, ireyne, su'da, desty, lina, ratni, dila, nisa, citra, nia, fani, yuyun, nazifa, yelly, pokoknya semua adek-adek di phonpute deh... Terimakasih banyak buat dukungan dan semangatnya, yang setiap hari mendengarkan keluhan-keluhan saya saat bimbingan skripsi, yang selalu mendengar teriakan saya gara-gara galau. Khususnya buat momday, ichy, kak tia dan yukti tahun depan kalian harus wisuda... OK! I Love U All :*

Buat AP 2011

4 tahun telah kita lalui bersama dalam canda tawa suka dan dukanya kehidupan kampus, menuntut ilmu bersama-sama, Alhamdulillah tahun ini kita bisa wisuda bersama-sama dan buat teman-teman yang belum beruntung ditahun ini semoga tahun depan kalian nyusul ya... semoga kelak kita sukses dan membuat orang sekeliling kita bangga dengan prestasi kita, amin... buat Azizah Sahabat saya dan orang yang pertama kali saya kenal saat saya menjadi mahasiswa baru di UNP ini akhirnya kita wisudanya juga bareng, buat BFF saya Roindah M dan Mulia Rahmi, Kunco Arabian saya dikota Serambi Mekah Princess(Widiawati) dan Chy Nana (Wahyu Fitrina Devi) Alhamdulillah yaa...



Wassalam

Sofni, S.Pd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru di Sekolah
Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten
Agam
Nama : Sofni
Nim/Bp : 1100128/2011
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, juni 2015

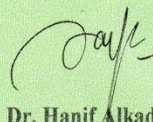
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Drs. Svahril, M.Pd
NIP. 19630424 198811 1 001

Pembimbing II



Dr. Hanif Alkadri, M.Pd
NIP. 19760921 200801 1 010

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI


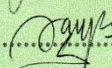


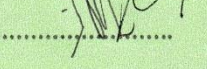
Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian
Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam

Nama : Sofni
NIM/BP : 1100128/2011
Program studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2015

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syahril, M.Pd	1..... 
Sekretaris	: Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	2..... 
Anggota	: Dr. Jasrial, M.Pd	3..... 
Anggota	: Dra. Ermita, M.Pd	4..... 
Anggota	: Drs. Irsyad, M.Pd	5..... 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sofni
Nim/Bp : 1100128/2011
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Komitmen Dengan Disiplin Kerja Guru di
Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek
Kabupaten Agam

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya tulis saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Juli 2015

Yang menyatakan,




Sofni
Nim/Bp. 1100128/2011

ABSTRAK

Judul : Hubungan Komitmen Dengan Disiplin Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam
Penulis : Sofni
Pembimbing : 1. Drs. Syahril, M.Pd
2. Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja guru, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru salah satunya adalah komitmen guru. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam. Hipotesis penelitian adalah: “terdapat hubungan yang berarti antara komitmen dengan disiplin kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam”.

Penelitian ini bersifat korelasional yaitu melihat hubungan antara Komitmen guru dengan Disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam. Populasi penelitian adalah semua guru yang mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam dengan jumlah 85 orang. Sampel berjumlah 69 Orang yang ditarik dengan menggunakan teknik *random sampling* dengan melihat pada tabel *krejcie*. Instrumen penelitian ini adalah angket model *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban. Validitas instrument diperoleh melalui rumus spearman dan reliabilitas instrument diperoleh melalui rumus alpha. Hasil uji coba instrument kedua variabel menunjukkan valid yaitu 0,8333 untuk variabel X dan 0,9212 untuk variabel Y dan reliabel yaitu 0,89043 untuk variabel X dan 0,8812 untuk variabel Y. Analisis data menggunakan rumus teknik korelasi *Product Moment* dan pengujian keberatan hubungan komitmen guru dengan disiplin kerja guru digunakan rumus r^2 .

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: komitmen guru berada pada kategori Tinggi (81,25%) dan disiplin kerja guru berada pada kategori tinggi (82,8%). Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen guru dengan disiplin Kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,640 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99%. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja guru maka semakin tinggi disiplin kerja guru tersebut.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah Penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Hubungan Komitmen Dengan Disiplin Kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam”. Skripsi ini merupakan hasil penelitian yang disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberi perhatian dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. Syahril, M.Pd selaku Pembimbing I, dan Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen beserta Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan UNP yang telah membantu penulis untuk melakukan penelitian.
6. Camat Ampek AngkekKab. Agam yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
7. Kepala Sekolah dan seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam.
8. Kedua orang tua yang telah mendoakandan memberikan motivasi baik materi dan moril dalam menyelesaikan S1.
9. Semua keluarga yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

10. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa AP 2011 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Kehendati demikian tak ada gading yang tak retak, maka demi perbaikan dan penyempurnaan karya ilmiah ini, penulis mengharapkan kritik maupun saran bagi para pembaca.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Amin.

Padang, Juni 2015
Penulis,

Sofni
1100128/2011

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian.....	12

BAB II KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja	13
1. Pengertian Disiplin Kerja Guru.....	13
2. Pentingnya Disiplin Kerja	24
3. Tujuan Disiplin Kerja.....	25
4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	27
5. Indikator Disiplin Kerja Guru	32
B. Komitmen Guru	37
1. Pengertian Komitmen.....	37
2. Pentingnya Komitmen.....	39
3. Indikator Komitmen	40

C. Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru	48
D. Kerangka Konseptual	49
E. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Devenisi Operasional Variabel Penelitian	50
C. Populasi dan Sampel	50
D. Instrumen Penelitian.....	52
E. Jenis dan Sumber Data	55
F. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	58
B. Persyaratan Analisis	63
C. Pengujian Hipotesis.....	63
D. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

TabelHalaman

1. Indikator Disiplin Kerja	33
2. Indikator Komitmen	43
3. Sebaran Populasi Penelitian	51
4. Sampel Penelitian.....	52
5. Model Skala Likert.....	52
6. Klasifikasi dan Presentasi variable X dan Y	56
7. Distribusi Frekuensi data Variabel Komitmen Kerja.....	59
8. Rekapitulasi Komitmen Kerja Guru	60
9. Distribusi Frekuensi Data Variabel Disiplin Kerja	61
10. Penilaian disiplin Kerja Guru	62
11. Rangkuman hasil Uji Normalitas Variabel.....	64
12. Pengujian Koefisien Korelasi dan Keberatan Korelasi Variabel X dan Y dengan Tabel Uji r dan Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	49
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja Guru	59
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Guru	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pengantar Angket	76
2. Petunjuk Pengisian Angket	77
3. Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	78
4. Angket Penelitian	80
5. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Insentif Non Material.....	85
6. Rekapitulasi Uji Coba Variabel Semangat Kerja Pegawai	86
7. Analisi Hasil Uji Coba	87
8. Tabulasi Data Variabel Insentif Non Material	100
9. Tabulasi Data Variabel Semangat Kerja Pegawai	101
10. Skor Mentah Hasil Penelitian	102
11. Pengolahan Data Menggunakan SPSS.....	105
12. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	110
13. Tabel Nilai-Nilai R Product Moment.....	111
14. Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	112
15. Nilai-Nilai dalam Distribusi	113
16. Tabel Krecjie.....	114
17. Blanko permohonan penelitian dari jurusan	115
18. Surat izin penelitian dari jurusan.....	116
19. Surat izin penelitian dari camat.....	117
20. Surat keterangan dari sekolah	118

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai komponen. Masing-masing komponen itu mempunyai tugas sendiri-sendiri dalam pelaksanaan tugas mereka saling berinteraksi satu sama lainnya. Oleh karena itu diharapkan antara komponen-komponen tersebut akan tercipta hubungan yang harmonis dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan adalah kualitas guru. Untuk itu, upaya awal yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kualitas guru yang dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah disiplin kerja guru dan komitmen kerja guru.

Disiplin merupakan salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan tugas. Penegakan disiplin yang baik menjadikan pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih baik, karena terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka segala macam tugas akan terlaksana dengan baik dan hasilnya pun lebih sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Seperti yang dikemukakan Hasibuan (2012:193) bahwa:

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik akan sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Jadi jelaslah bahwa disiplin sangat menentukan keberhasilan pencapaian prestasi kerja organisasi. Kedisiplinan menjadi tolak ukur untuk mengukur/ mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya sudah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Disiplin kerja yang dimiliki guru merupakan salah satu hal penting. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan sekolah, maka diperlukan guru yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tujuan sekolah. Dengan kata lain kedisiplinan guru sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan sekolah. Dengan adanya kesadaran diri untuk melaksanakan kedisiplinan di dalam mengajar maka diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari dapat membuahkan hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk itu, untuk menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Dengan kedisiplinan di dalam mengajar guru proses pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien. Keberhasilan belajar siswa itu tidak terlepas dari keberhasilan proses belajar mengajar yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kedisiplinan guru.

Fenomena yang terjadi dilapangan bertolak belakang dengan disiplin kerja dan komitmen kerja yang diharapkan. Dari pengamatan dan hasil wawancara penulis di SMK Negeri 1 Ampek Angkek, bahwa disiplin guru dalam melaksanakan tugas masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Sebagian guru masih terlambat masuk kelas pada jam pelajaran. Ini terlihat ketika, guru masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu, yang seharusnya masuk jam 7.30 namun gurunya datang jam 08.00 sehingga banyaknya siswa yang berkeliaran diluar kelas pada jam pelajaran berlangsung dan pembelajaran tidak berjalan sesuai target.
2. Masih adanya guru yang belum dapat menyelesaikan tugas mengajarnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Hal ini terlihat dari guru keluar kelas sebelum jam pelajarannya berakhir atau pulang sebelum waktunya.
3. Masih ada guru yang belum membuat persiapan mengajar dan media pembelajaran. Hal ini terlihat dari guru yang tidak membuat RPP dan tidak

menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran.

4. Masih ada guru yang melakukan evaluasi tidak berpedoman kepada ketentuan yang ada, sehingga pelaksanaan evaluasi belum dapat mengukur hasil belajar yang dicapai siswa secara maksimal. Tidak mengadakan evaluasi sesuai ketentuan yang sudah ada namun tiba-tiba nilai siswanya sudah ada.
5. Masih ada Guru yang tidak melaksanakan piket mingguan yang telah ditetapkan.
6. Masih ada sebagian guru yang belum melakukan remedial bagi siswa yang belum tuntas.
7. Masih ada sebagian guru yang dalam pembuatan soal ujian formatif tidak mengacu pada tujuan pembelajaran dalam RPP. Ini terlihat dari soal ujian yang di copy paste dari soal ujian tahun lalu.
8. Masih ada sebagian guru yang tidak mengikuti rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah.

Untuk menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan efisien, disiplin kerja guru perlu ditingkatkan agar tercapainya tujuan belajar yang telah direncanakan sebelumnya. Selain kedisiplinan, dibutuhkan juga komitmen guru artinya guru melaksanakan tugas tersebut dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab serta bersungguh-sungguh tanpa ada paksaan ataupun karena adanya pengawasan dari atasan. Hal ini ditegaskan oleh Uno (2009:65) bahwa ciri-ciri guru yang memiliki komitmen yang tinggi :

1. Tingkat kepedulian untuk siswa dan rekan dan rekan sejawat tinggi
2. Selalu menyediakan waktu dan tenaga yang cukup untuk membantu siswa
3. Sangat concern terhadap orang lain dan mempedulikan orang lain.

Menurut Goleman (2005:348) orang mempunyai komitmen tinggi adalah orang yang siap berkorban demi pemenuhan sasaran organisasi, merasakan dorongan semangat dalam mencapai tujuan yang lebih baik dan menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran nilai-nilai guna mencapai tujuan kelompok” artinya guru yang komit terhadap tugas maka ia akan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi, melakukan sesuatu dengan aturan dan kesepakatan suatu keputusan.

Sebagai pengajar guru bertanggungjawab terhadap kelancaran proses pembelajaran siswa disekolah, guru harus mampu menjalankan proses pembelajaran disekolah, guru harus mampu menjalankan proses belajar mengajar dengan baik, untuk itu guru harus merencanakan program pembelajaran. Melaksanakan program pembelajaran, memberikan bimbingan dan melakukan penilaian hasil belajar yang telah dilaksanakan.

Sebagai pendidik guru perlu memberikan bantuan kepada siswa dalam perkembangannya menuju kedewasaan dengan membekali berbagai pengetahuan, fakta dan konsep yang dapat diterapkan dalam situasi tertentu dalam kehidupan sehari-hari. Guru sebagai pendidik harus mampu menanamkan nilai-nilai dan norma yang baik kepada peserta didik dalam proses pendidikan. Guru juga harus mampu menciptakan suasana yang

kondusif dalam menyelenggarakan proses pembelajaran disekolah. Seorang guru yang professional idealnya menguasai 4 kompetensi yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Dan fenomena komitmen kerja guru yang dilihat di SMK N 1 Ampek Angkek antara lain:

1. Guru jarang memberikan waktu untuk melakukan bimbingan kepada siswa. Ini terlihat ketika ada siswa yang bermasalah, guru langsung memberikan kepada guru BK dan wali kelas karena beranggapan itu tugas guru BK atau wali kelas.
2. Masih ada sebagian guru yang kurang peduli dalam melakukan pembinaan terhadap minat dan bakat yang dimiliki siswa.
3. Masih ada guru yang tidak mengkondisikan siswa saat belajar. Ini terlihat dari guru yang membiarkan siswa untuk masuk dan keluar kelas semaunya saat jam pelajaran berlangsung.
4. Guru kurang bersungguh-sungguh dalam membuat program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Hal ini dapat dilihat dari proses belajar mengajar, disini guru hendaknya mempunyai RPP sebagai panduan melaksanakan pembelajaran tapi kenyataan ada sebagian guru yang menunda-nunda dalam membuat RPP.
5. Masih ada sebagian guru yang terlambat memberikan remedial kepada siswa. Sehingga laporan hasil pembelajaran tidak bisa diselesaikan tepat waktu.

6. Masih ada terlihat sebagian guru yang belum melaksanakan tindak lanjut dalam pembelajaran dengan sempurna seperti ketika melihat perkembangan nilai siswa,seharusnya bagi siswa yang sudah mencapai nilai ketuntasan diberikan pengayaan agar lebih memperdalam materi pelajaran
7. Masih ada terlihat sebagian guru yang belum maksimal bersedia mengikuti atau menghadiri undangan dan pertemuan yang dilaksanakan sekolah dengan tepat waktu. Contohnya saat pelaksanaan upacara bendera.
8. Masih ada sebagian guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang dapat merangsang minat belajar siswa. Hal ini terbukti dengan adanya siswa yang sering keluar masuk kelas karena merasa bosan saat proses belajar mengajar.
9. Masih ada sebagian guru yang hanya mengutamakan jabatan dan uang.

Disiplin dan komitmen merupakan hal yang sangat penting dan harus dilaksanakan oleh setiap guru dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi tanda adanya disiplin dan komitmen guru yang baik, maka sulit tercapainya tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru di SMK NEGERI 1 AMPEK ANGKEK”.

B. Identifikasi Masalah

Tugas guru sangatlah kompleks, guru tidak hanya melakukan pengajaran didalam kelas, tetapi guru juga harus mendidik dan melatih peserta didiknya, agar berkembang kearah yang baik. Untuk itu guru harus disiplin dalam melaksanakan tugas tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah

tersebut maka dapat di identifikasikan masalah disiplin di SMK N 1 Ampek Angkek sebagai berikut:

1. Sebagian guru masih terlambat masuk kelas pada jam pelajaran. Ini terlihat ketika, guru masuk dan keluar kelas tidak tepat waktu, yang seharusnya masuk jam 7.30 namun gurunya datang jam 08.00 sehingga banyaknya siswa yang berkeliaran diluar kelas pada jam pelajaran berlangsung dan pembelajaran tidak berjalan sesuai target.
2. Masih adanya guru yang belum dapat menyelesaikan tugas mengajarnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Hal ini terlihat dari guru keluar kelas sebelum jam pelajarannya berakhir atau pulang sebelum waktunya.
3. Masih ada guru yang belum membuat persiapan mengajar dan media pembelajaran. Hal ini terlihat dari guru yang tidak membuat RPP dan tidak menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran.
4. Masih ada guru yang melakukan evaluasi tidak berpedoman kepada ketentuan yang ada, sehingga pelaksanaan evaluasi belum dapat mengukur hasil belajar yang dicapai siswa secara maksimal. Tidak mengadakan evaluasi sesuai ketentuan yang sudah ada namun tiba-tiba nilai siswanya sudah ada.
5. Masih ada Guru yang tidak melaksanakan piket mingguan yang telah ditetapkan.

6. Masih ada sebagian guru yang belum melakukan remedial bagi siswa yang belum tuntas.
7. Masih ada sebagian guru yang dalam pembuatan soal ujian formatif tidak mengacu pada tujuan pembelajaran dalam RPP. Ini terlihat dari soal ujian yang di copy paste dari soal ujian tahun lalu.
8. Masih ada sebagian guru yang tidak mengikuti rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah.

Selain disiplin kerja guru juga harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik agar tercapainya tujuan pendidikan dan menciptakan tenaga professional dalam bidang pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat di indentifikasi masalah komitmen di SMK N 1 Ampek Angkek adalah sebagai berikut:

1. Guru jarang memberikan waktu untuk melakukan bimbingan kepada siswa. Ini terlihat ketika ada siswa yang bermasalah, guru langsung memberikan kepada guru BK dan wali kelas karena beranggapan itu tugas guru BK atau wali kelas.
2. Masih ada sebagian guru yang kurang peduli dalam melakukan pembinaan terhadap minat dan bakat yang dimiliki siswa.
3. Masih ada guru yang tidak mengkondisikan siswa saat belajar. Ini terlihat dari guru yang membiarkan siswa untuk masuk dan keluar kelas semaunya saat jam pelajaran berlangsung.
4. Guru kurang bersungguh-sungguh dalam membuat program tahunan, program semester, silabus dan RPP. Hal ini dapat dilihat dari proses belajar mengajar, disini guru hendaknya mempunyai RPP sebagai panduan

melaksanakan pembelajaran tapi kenyataan ada sebagian guru yang menunda-nunda dalam membuat RPP.

5. Masih ada sebagian guru yang terlambat memberikan remedial kepada siswa. Sehingga laporan hasil pembelajaran tidak bisa diselesaikan tepat waktu.
6. Masih ada terlihat sebagian guru yang belum melaksanakan tindak lanjut dalam pembelajaran dengan sempurna seperti ketika melihat perkembangan nilai siswa,seharusnya bagi siswa yang sudah mencapai nilai ketuntasan diberikan pengayaan agar lebih memperdalam materi pelajaran
7. Masih ada terlihat sebagian guru yang belum maksimal bersedia mengikuti atau menghadiri undangan dan pertemuan yang dilaksanakan sekolah dengan tepat waktu. Contohnya saat pelaksanaan upacara bendera.
8. Masih ada sebagian guru yang tidak menggunakan media pembelajaran yang dapat merangsang minat belajar siswa. Hal ini terbukti dengan adanya siswa yang sering keluar masuk kelas karena merasa bosan saat proses belajar mengajar.
9. Masih ada sebagian guru yang hanya mengutamakan jabatan dan uang.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang ada serta kemampuan penulis yang terbatas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada hubungan komitmen dengan disiplin kerja guru di SMK N 1 Ampek Angkek. Guru diharuskan memiliki kompetensi yang berkualitas sehingga guru dituntut

untuk bekerja keras dan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Namun, kedisiplinan tidak bisa dijalankan tanpa adanya komitmen dari guru tersebut, maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas pada hubungan komitmen dengan disiplin kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Pembahasan masalah diatas maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek, Kabupaten Agam?
2. Bagaimana komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek, Kabupaten Agam?
3. Apakah ada hubungan komitmen dengan disiplin kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Ampek Angkek, Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Ampek Angkek, Kabupaten Agam
2. Komitmen kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek, Kabupaten Agam
3. Hubungan komitmen dengan disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek, Kabupaten Agam?

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang terkait terutama sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Menguji teori-teori mengenai komitmen guru terhadap disiplin kerja guru.

2. Kegunaan Praktis

- a. Guru SMK Negeri Ampek Angkek, Kabupaten Agam dapat meningkatkan komitmen dan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas disekolah baik dalam mengajar, mendidik maupun membimbing siswa.
- b. Kepala SMK Negeri 1 Ampek Angkek, Kabupaten Agam agar dapat mengukur sejauh mana kinerja guru-guru yang ada disekolah dan dalam pembinaan guru.
- c. Dinas Pendidikan Kabupaten Agam agar dapat menjadi acuan untuk bahan pengambilan kebijakan peningkatan disiplin kerja guru.
- d. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu manajemen pendidikan serta sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja Guru

a. Disiplin

Dalam kehidupan sehari-hari manusia selalu melakukan berbagai cara untuk mencapai sesuatu dalam hidupnya. Oleh karena itu manusia harus disiplin dalam melakukan sesuatu agar apa yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Istilah disiplin berasal dari bahasa latin “diciplina” yang menunjuk kepada kegiatan belajar dan mengajar. Danim (2012:138) disiplin merupakan padanan kata *discipline* yang bermakna tatanan tertentu yang mencerminkan ketertiban. Mondy (2008:162) mengatakan disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu ketaatan dan kepatuhan pada aturan dan tata tertib. Anaroga (2006:46) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib melalui disiplin, guru akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Selain itu guru akan bekerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga setiap pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efektif. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:193) menyatakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap mental seseorang yang mengandung kerelaan mematuhi ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggungjawab, baik yang berhubungan dengan waktu maupun terhadap kewajiban dan hak. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari kesadaran manusia itu sendiri.

b. Tugas guru

Menurut usman (2003:14) mengemukakan bahwa “pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya”. Selanjutnya UU Nomor 14 Tahun 2005 bab 1 pasal 1 menyatakan bahwa : guru adalah tenaga pendidik profesional dengan tugas guru utama mendidik, mengajar, membimbing, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

a) Tugas Guru Sebagai Pengajar

Mengajar merupakan suatu tindakan yang memerlukan tanggung jawab moral yang cukup berat. Karena berhasilnya pendidikan pada sisi yang sangat bergantung pada pelaksanaan tugas mengajar guru. Sejalan dengan hal itu Usman (2011:76) mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sesuai dengan pernyataan Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab IV Pasal 20 menyebutkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Secara lebih rinci berikut diuraikan satu persatu tugas guru dalam mengajar.

1. Tugas guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran

Tugas utama guru sebagai pengajar adalah merencanakan pembelajaran. Merencanakan pembelajaran merupakan tugas yang tidak mudah bagi seorang guru. Sebagai seorang pendidik, guru diuntut memiliki pemikiran yang tinggi untuk memecahkan masalah-masalah pembelajaran. Perencanaan merupakan hal yang paling dibutuhkan dalam proses mengajar

Guru dituntut aktif dalam merencanakan proses belajar mengajar. Tugas guru dalam menerencanakan pendidikan meliputi menyusun program pembelajaran, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP. Berikut adalah uraiannya:

1) Menyusun program pembelajaran

Tugas guru dalam menyusun program pembelajaran meliputi menyusun program tahunan, menyusun program semester, menyusun program pengayaan dan remedial. Fungsi perencanaan program pembelajaran adalah sebagai pedoman kegiatan guru dalam mengajar dan pedoman siswa dalam kegiatan belajar yang disusun secara sistematis dan sistemik. Perencanaan program belajar harus didasarkan pada pendekatan sistem yang mengutamakan keterpaduan antara tujuan, materi, kegiatan belajar dan evaluasi. Ada beberapa program pembelajaran seperti:

a. Penyusunan program tahunan

Menurut Sanjaya (2012:52) program tahunan adalah rencana penetapan alokasi satu tahun ajaran untuk mencapai tujuan (standar kompetensi dan kompetensi dasar) yang telah ditetapkan. Perencanaan program tahunan diperlukan agar kompetensi dasar yang ada dalam standar isi seluruhnya dapat dicapai oleh siswa. Penyusunan program tahunan pada dasarnya menetapkan jumlah waktu yang tersedia untuk setiap kompetensi dasar.

b. Penyusunan rencana program semester

Menurut Sanjaya (2012:53) rencana program semester merupakan penjabaran dari program tahunan. Kalau program tahunan disusun untuk menentukan jumlah jam yang diperlukan untuk mencapai kompetensi dasar, maka program semester diarahkan untuk menjawab minggu ke berapa atau kapan pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar itu dilakukan. Program semester ini merupakan jabaran dari program tahunan.

c. Penyusunan program mingguan dan harian

Menurut Kunandar (2009:236) program mingguan dan harian merupakan penjabaran dari program semester dan program modul yang dimaksud untuk mengetahui tujuan-tujuan yang telah dicapai dan yang perlu diulang bagi peserta didik dan juga mengidentifikasi kemajuan belajar peserta didik yang mendapatkan kesulitan dalam setiap modul

yang dikerjakan dan peserta didik yang dimiliki kecepatan di atas rata-rata kelas.

d. Program pengayaan dan remedial

Menurut Kunandar (2009:237) mengemukakan bahwa pengajaran remedial merupakan bentuk pengajaran yang bersifat mengobati dan menyembuhkan dan membentulkan pengajaran dan membuatnya menjadi lebih baik dalam rangka mencapai tujuan pengajaran yang maksimal.

Sedangkan kegiatan perbaikan yang dilakukan merupakan segala usaha yang dilakukan untuk mengidentifikasi jenis-jenis dan sifat-sifat kesulitan belajar sehingga menemukan factor penyebabnya dan kemudian mengupayakan alternatif-alternatif pemecahan masalah dalam kesulitan baik dengan cara pencegahan maupun penyembuhan, berdasarkan data dan informasi yang lengkap dan objektif.

2) Penyusunan silabus

Dalam penyusunan silabus terdapat hal-hal penting seperti standar kompetensi dan kompetensi dasar pokok-pokok materi termasuk pengalaman belajar dan alat penilaian yang dapat dijadikan acuan beserta alokasi waktu untuk setiap kompetensi yang harus dicapai. Dengan demikian silabus bagi guru bermanfaat sebagai pedoman dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai pedoman dalam penyelenggaraan suatu proses pembelajaran.

3) Penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran

Menurut Sanjaya (2012:59) rencanaa pelaksanaan pembelajaran (RPP) adalah program perencaaan yang disusun sebagai pedoman pelaksanaan pembelajaran untuk setiap kegiatan proses pembelajaran. Guru haruslah dapat membuat perencanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Melalui perencanaan pembelajaran dapat diperkirakan hal-hal yang hendak diwujudkan atau dilaksanakan selama proses belajar-mengajar berlangsung

2. Melaksanakan proses pembelajaran

a) Kegiatan pendahuluan

Kegiatan pendahuluan ini dilakukan oleh guru setelah guru mulai memasuki kelas, seperti mengucapkan salam, mengecek kehadiran siswa, berdoa, melakukan apersepsi, dan menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai dalam pelaksanaan pembelajaran.

b) Kegiatan inti

Dalam kegiatan inti lah guru akan melaksanakan tugas mengajarnya. Dalam pelaksanaan kegiatan ini diharapkan guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah ia susun sebelumnya.

c) Kegiatan penutup

Setelah proses pembelajaran selesai, guru dan siswa secara bersama menyimpulkan pembelajaran yang sudah dilaksanakan. Dan bisa juga menanyakan kepada siswa secara lisan apa yang sudah mereka pahami dari penyampaian materi tersebut.

3. Melaksanakan evaluasi pembelajaran

Kegiatan evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana siswa sudah memahami materi pembelajaran yang sudah di sampaikan oleh guru. Untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan pengajaran perlu dilakukan penilaian terhadap hasil belajar peserta didik dalam hal penguasaan materi pelajaran yang telah dipelajarinya (Subroto:1997). Selain itu Usman (2003) mengemukakan kegiatan evaluasi berguna mengetahui apakah tujuan telah tercapai atau belum. Jadi penilaian dapat dilakukan melalui ulangan harian, tugas dan ulangan umum.

4. Tindak lanjut

Tindak lanjut guru terhadap evaluasi pembelajaran dengan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan. Menurut Suyosubroto (2009:47) program perbaikan dan pengayaan dalam pengajaran sangat diperlukan dalam rangka pelaksanaan pola belajar tuntas

a. Program remedial/perbaikan

Program perbaikan ini diberikan kepada siswa yang belum menguasai materi ajar secara tuntas. Perbaikan itu dapat diberikan secara klasikal maupun individu. Hal ini tergantung kepada hasil ulangan harian yang telah dilakukan oleh guru.

Menurut Kunandar (2007:237) remedial berasal dari kata remedy yang berarti obat, memperbaiki dan menolong oleh karena itu remedial berarti hal-hal yang berhubungan dengan perbaikan. Remedial merupakan suatu system belajar yang dilakukan berdasarkan diagnosis

yang komprehensif (menyeluruh), yang dimaksudkan untuk menemukan kekurangan-kekurangan yang dialami peserta didik dalam belajar sehingga dapat mengoptimalkan prestasi belajar.

b. Program pengayaan

Program pengayaan diberikan kepada siswa yang telah menguasai materi secara tuntas. Pelaksanaan dapat dilakukan secara perorangan/kelompok tergantung pada hasil analisis ulangan harian. Menurut Kunandar (2007:240) pengayaan adalah program pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik yang belajar lebih cepat. Kegiatan pengayaan dengan tujuan memberikan kesempatan kepada siswa untuk memperdalam penguasaan materi pelajaran yang berkaitan dengan tugas belajar yang sedang dilakukan sehingga tercapainya tingkat perkembangan yang optimal

Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan ini perlu dilakukan oleh guru. Dengan program perbaikan dan pengayaan ini guru akan menemukan jawaban terhadap keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Pelaksanaan program ini akan memberikan kontribusi terhadap perbaikan proses pembelajaran untuk pokok bahasan berikutnya.

b) Tugas Guru Sebagai Pendidik

Tugas guru sebagai pendidik yaitu harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan kemampuan disekolahnya. Mendidik dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengantarkan anak didik kearah kedewasaannya baik secara jasmani maupun secara rohani.

Menurut Mulyasa (2004:99) tugas guru sebagai pendidik meliputi :

- 1 Pembinaan mental yaitu membina para peserta didik tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak
- 2 Pembinaan moral yaitu membina para peserta didik tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap dan gas setiap peserta didik.
- 3 Pembinaan fisik yaitu membina para peserta didik tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tugas guru sebagai pendidik berkaitan erat dengan pembinaan mental, moral dan fisik siswa.

c) Tugas Guru Sebagai Pembimbing

Didalam perkembangan ilmu pendidikan dan teknologi serta dengan perkembangan sosial budaya yang berlangsung dengan cepat dewasa ini, menyebabkan peranan guru menjadi meningkat dari mengajar menjadi membimbing.

Sebagai pembimbing guru dituntut mengadakan pendekatan yang bersifat pribadi dalam setiap proses belajar mengajar secara langsung mengenal dan memahami murid-muridnya secara lebih mendalam sehingga dapat membantu dalam keseluruhan proses belajarnya.

Hamalik(2004:34) mengatakan bahwa tugas guru sebagai pembimbing meliputi:

- a. Kegiatan siswa dalam kegiatan belajar seperti memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, membantu setiap siswa dalam mengatasi masalah-masalah pribadi yang dihadapinya, dan pengevaluasi keberhasilan setiap langkah kegiatan yang telah dilakukan siswa.
- b. Membimbing keterampilan siswa seperti mengumpulkan data tentang siswa, mengamati tingkah laku siswa dalam situasi sehari-hari, mengenal para siswa yang memerlukan bantuan hubungan dengan orang tua siswa baik secara kelompok untuk memperoleh saling pengertian tentang pendidikan anak.

Peran yang dapat dilakukan guru dalam membimbing siswa menurut Syaiful Bahri (2010:43) adalah sebagai berikut: guru sebagai korektor, guru sebagai inspiratory, guru sebagai informatory, guru sebagai organisator, guru sebagai motivator, guru sebagai inisiator, guru sebagai fasilitator, guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai mediator, guru sebagai supervisor dan guru sebagai evaluator.

Dengan peran guru tersebut maka tugas guru sebagai dalam pembimbing hendaknya dapat dilaksanakan dengan baik terutama dalam memberikan bimbingan belajar seperti, kesulitan belajar masalah dalam belajar, siswa yang lambat dalam belajar dan memberikan bimbingan kepada siswa yang mempunyai prestasi tinggi dalam belajar dan memberikan bimbingan kepada siswa yang mempunyai bakat atau keterampilan khusus. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas guru dalam penelitian ini dilihat dari pelaksanaan tugas guru sebagai pengajar, pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik dan pelaksanaan tugas guru sebagai pembimbing.

c. Disiplin kerja guru

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja dapat di artikan sebagai bentuk ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2005:291) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Veithzal Rivai (2006:444) menjelaskan “Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja guru merupakan suatu usaha sadar seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan sikap ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kepatuhan dalam bekerja, kesadaran untuk

melaksanakan tugas dengan semestinya dan memiliki rasa tanggungjawab yang besar akan pekerjaan yang ia terima.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin kerja guru adalah dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang tertib dan teratur, karena disiplin dan melaksanakan pekerjaan merupakan dua hal yang saling berkaitan. Jika seorang guru kurang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan secara umum dan tujuan pembelajaran secara khusus. Jadi dapat dikatakan disiplin itu sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini perlukan dalam rangka menjamin kelancaraan pelaksanaan kegiatan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang aman dan tertib sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

Menurut Sasrtohadiwiryono (2002:292) disiplin kerja itu penting artinya dalam hal-hal berikut:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Agar tenaga kerja mampu menghasilkan prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Oleh karena itu disiplin memang penting bagi guru dalam melaksanakan tugas terutama dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Tanpa adanya disiplin guru dalam pelaksanaan tugasnya, tidak mungkin pelaksanaan tugas tersebut dapat berjalan dengan lancar dan baik, akan tetapi dengan disiplin yang tinggi, maka guru itu akan menjadi guru yang bertanggung jawab, lebih patuh dan taat pada peraturan yang sudah dibuat dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru, sehingga pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang telah ada.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan adanya disiplin kerja adalah untuk kelangsungan dan bertahan tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan. Namun secara khusus tujuan dari peningkatan disiplin kerja adalah:

- a. Agar para tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenaga kerjaan maupun peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin, yang akan mengantarkan seseorang sukses. Beberapa fungsi disiplin:

1. Menata kehidupan bersama, mengatur tata kehidupan manusia dalam kelompok tertentu atau dalam masyarakat. Dengan begitu, hubungan antara individu satu dengan yang lain menjadi baik dan lancar
2. Membangun kepribadian, kepribadian adalah seluruh sifat dan tingkah laku dan pola hidup seseorang yang tercermin dalam penampilan, perkataan dan perbuatan sehari-hari. Lingkaran yang berdisiplin baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang
3. Melatih kepribadian, kepribadian yang tertib, teratur, taat, patuh perlu dibiasakan dan dilatih
4. Pemaksaan

Disiplin dapat terjadi karena dorongan kesadaran diri. Disiplin dengan motif kesadaran diri ini yang lebih baik dan kuat. Dengan melakukan kepatuhan dan ketaatan atas kesadaran diri, bermanfaat bagi kebaikan dan kemajuan diri. Disiplin yang berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-kepatuhan yang berlaku dilingkungan.

5. Hukuman
6. Menciptakan lingkungan kondusif

Disiplin sekolah berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menjalankan, melaksanakan seluruh kebijaksanaan, dan aturan yang telah dibuat sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku sehingga tujuan dalam suatu organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin. Disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

Ngalim Purwanto (2009:385) menyatakan bahwa faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: a) Adanya tingkat kehidupan yang layak, b) Adanya perasaan terlindungi ketenteraman bekerja, c) Adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, d) Perlakuan adil dari atasan, e) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dari jasa-jasa yang diperbuat, f) Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijaksanaan.

Menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannyapun akan ikut baik. Jika pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk

mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi kedisiplinan sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi dan hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak keras menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Jadi ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2002:293) faktor-faktor dari disiplin kerja ada 5 yaitu:

- 1) Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya, kehadirannya, atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan pada sumber kerja, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Vetrizal Rivai (2004:291) menyatakan disiplin kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dipengaruhi oleh sifat seseorang, seperti motivasi kerja, semangat kerja komitmen kerja dan inisiatif kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan seperti tingkat kesejahteraan, kepemimpinan kepala

sekolah, ketegasan, pengawasan dan intensif. Siswanto (2002) menyatakan faktor-faktor motivasi kerja, komitmen seseorang dalam suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Davis (1993) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap disiplin kerja guru adalah 1) komitmen, 2) pengetahuan, 3) keterampilan, 4) iklim kerja. Selain itu Alex Nitislameto (2000) berpendapat “ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru , yaitu:, komitmen pada tugas,motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, intensif, supervisi oleh pengawas, kesempatan karir, sarana dan prasarana”. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dilihat dari kepribadian, lingkungan dan secara proses pelaksanaan disiplin kerja. Namun disini penulis memfokuskan pada hubungan antara komitmen dengan disiplin kerja guru.

5. Indikator Disiplin Kerja

Untuk melihat tinggi rendahnya disiplin guru, Anoraga (2006:46) mengatakan “disiplin kerja guru adalah ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran guru dalam bekerja, dan kepatuhan guru dalam bekerja”. Selain itu Nawawi (2011:16) mengemukakan bahwa “disiplin kerja pegawai adalah suatu ketepatan waktu, kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan-aturan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”. Sejalan dengan pendapat di atas Danim (2012 : 138) mengemukakan ada 8 indikator disiplin guru yaitu (1) tepat waktu, (2) taat atas janji, (3) mengikuti prosedur standar (4) bekerja

atas dasar standar mutu, (5) bekerja sesuai dengan standar hasil, (6) tepat sasaran, (7) tidak melanggar aturan, dan (8) tidak melakukan sesuatu yang dilarang pada tempat tertentu.

Tabel 1
Indikator disiplin kerja guru

No	Indikator	Pendapat Ahli			Total
		Anaroga	Nawawi	Danim	
1	Ketepatan waktu dalam bekerja	✓	✓	✓	3
2	Kesadaran dalam menjalankan tugas	✓	✓	✓	3
3	Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku	✓	✓	✓	3

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum indikator disiplin adalah ketepatan waktu dalam bekerja, kesadaran dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dan serta. Masing-masing itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu dalam bekerja

Seorang guru yang tepat waktu akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan dan batas waktu yang ditetapkan. Guru akan membuat perangkat mengajar sebelum melaksanakan pembelajaran, guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan dan guru memberikan evaluasi terhadap pembelajaran siswa baik berupa ujian harian, mingguan, semester dan berupa pemberian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu sangatlah penting untuk diterapkan oleh masing-masing pegawai dalam bekerja agar semua pekerjaan bias dilakukan dengan baik dan tepat waktu. Anoraga (2006:42) mengemukakan “seorang pekerja berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian pula pulang tepat pada waktunya, selalu taat pada tata tertib”. Menurut Timpe

(2002:70) ketepatan waktu adalah proses pemanfaatan waktu dengan efisien dan juga mengendalikan penggunaannya.

Menurut Zuriah (2007:83) menyatakan “orang yang menghargai waktu ia akan memperlihatkan sikap dan perilaku yang mampu memanfaatkan waktu yang tersedia secara efektif dan efisien”. Menurut Fathoni “kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu. Cara menggunakan waktu akan menentukan kinerja menyeluruh. Kunci keberhasilan dalam pekerjaan adalah mengetahui perbedaan antara apa yang penting (important) dan apa yang hanya mendesak (urgent).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu adalah sikap seorang guru dalam bekerja didalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan aturan dan batas waktu yang telah ditetapkan hal ini dapat saja seperti penyelesaian pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang diberikan dan juga melakukan pekerjaan sesuai aturan waktu yang telah ditetapkan.

b. Kesadaran dalam bekerja

Kesadaran merupakan suatu yang dimiliki oleh manusia dan tidak ada pada ciptaan tuhan lainnya. Kesadaran yang dimiliki oleh manusia adalah bentuk unik dimana ia dapat menempatkan sesuai dengan yang ia yakini. Menurut Rivai (825:2009) kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Kesadaran adalah kemampuan dan sesuatu yang tumbuh dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasannya atau orang lain. Hasibuan (2012:193) menyatakan “kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya”. Secara singkat menurut anaroga (2009:47) bahwa sumber disiplin adalah kesadaran. Gani (2011:129) “kesadaran moral sejatinya berlandaskan pada nilai-nilai kebaikan yang dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang dan lingkungannya”.

Kesadaran melaksanakan aturan atau tata tertib, misalnya tata tertib sekolah, diharapkan akan menumbuhkan perilaku disiplin positif, sebab disiplin positif inilah yang nantinya menjadi pola perilaku yang relatif menetap. Artinya, dengan adanya kesadaran dalam melakukan suatu perbuatan tanpa paksaan atau hukuman atau perasaan takut akan ancaman, menjadi dasar bagi terbentuknya kedisiplinan seseorang dalam kehidupannya.

Chaplin (2011:106) kesadaran adalah totalitas pengalaman pada suatu momen tertentu, sebagai lawan dari isi jiwa yang merupakan penjumlahan dari kesadaran masa lalu. Keadaan mengetahui sesuatu dengan proses menyadari dan menunjukkan adanya reaksi yang didasari seseorang yang dapat dihayati dan di intropeksi. Malayu (2011:193) menyatakan kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi ia akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Sementara Sastrohadiwiryo (2002:236) mengemukakan bahwa kesadaran adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan kerja, langkah kerja dalam melaksanakan suatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya. Dalam hal ini kesadaran seorang guru dalam melaksanakan tugas merupakan hal penting yang harus ada dalam dirinya. Kesadaran dalam membuat perangkat kelas, baik program tahunan, program semester, RPP, kesadaran dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kesadaran untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran dan kesadaran yang dimiliki guru mampu membentuk kepribadiannya untuk melaksanakan tugasnya tanpa adanya perintah dari atasannya baik itu kepala sekolah ataupun pengawas. Jadi, kesadaran seorang guru adalah kemampuan dan sesuatu yang tumbuh dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasannya (kepala sekolah dan pengawas).

c. Kepatuhan Terhadap Aturan yang Berlaku

Kepatuhan berarti sifat patuh, taat. Jadi kepatuhan adalah menaati semua peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Menerima dan menjalankan amanah bukan berarti menjadikan seseorang bersikap ngawur dengan memaksakan kehendak semaunya sendiri tanpa mempedulikan pihak lain dapat menerimanya atau tidak. Agar amanah dapat di emban dan tidak merugikan pihak lain, maka kita harus bersedia untuk menyesuaikan dengan etika dan aturan-aturan yang ada, atau ketentuan hukum yang berlaku. Sastrohadiwiryo (2002:235) Kepatuhan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku. Mematuhi perintah yang diberikan oleh pimpinan sangatlah penting, serta kesanggupan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan baik aturan yang secara tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga dapat disimpulkan kepatuhan adalah kesanggupan seseorang dalam mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan baik secara tertulis

maupun tidak tertulis terhadap pelaksanaan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

Kepatuhan adalah tekad dan kesanggupan masing-masing individu dalam organisasi untuk melaksanakan suatu ketentuan dengan penuh tanggungjawab. Jika guru melaksanakan tugasnya dengan sikap kepatuhan berarti artinya guru itu melaksanakan tugasnya dengan kerelaan hati sesuai dengan aturan yang ada sehingga mereka dalam patuh dalam melaksanakan tugas-tugas dengan sesungguhnya. Kepatuhan adalah suatu kondisi yang tercipta dan berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila mana ia tidak dapat berbuaat sebagaimana lazimnya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepatuhan adalah kesanggupan, kesetiaan dan keteraturan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab berperilaku yang menaati peraturan.

B. Komitmen Guru

1. Pengertian Komitmen

Suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya membutuhkan orang-orang yang bukan hanya keterampilan dalam kerja tetapi juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga atau organisasi tersebut. Organisasi yang mendapatkan loyalitas dan komitmen yang tinggi dari orang-orang yang terlibat didalamnya akan menjadi lebih efektif dan akan berhasil. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (2008:719) “komitmen adalah

perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu kontrak”. Seorang yang memiliki komitmen, ia tidak akan merasa ragu-ragu dalam menentukan sikap tanggungjawab terhadap setiap keputusan yang diambil. Menurut Abidin (2008: 118) komitmen adalah sebuah bentuk integrasi secara total dari seseorang terhadap sesuatu atau pekerjaan tertentu dengan melibatkan keseluruhan aspek diri. Dalam komitmen terdapat dua unsur pokok yaitu usaha dan waktu, artinya komitmen itu tidak terjadi karena kata-kata dan perbuatan sementara. Usaha artinya komitmen diperlihatkan dengan sejumlah usaha yang tinggi dari seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan mempertahankan kualitas dari pekerjaan tersebut. Waktu bahwa komitmen diukur oleh waktu yang dipergunakan oleh seseorang dalam memegang teguh amanah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Selanjutnya Mulyasa (2012:37) “komitmen dapat diartikan sebagai (a) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (b) kesediaan untuk bekerja dan menjadi bagian dari organisasi; dan (c) bersungguh-sungguh untuk tetap menjadi anggota organisasi”. Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen mencakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak.

Arikunto (2006:165) mengemukakan bahwa komitmen yang lebih luas daripadanya keterlibatan di dalam komitmen orang yang bersedia mengorbankan waktu dan usaha-usaha. Sedangkan Wibowo (2011 :221) menyatakan orang yang memiliki komitmen akan menunjukkan perhatian

yang kuat pada prestasi kerja dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah perjanjian seseorang dengan hati nuraninya, serta tekad untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan penuh rasa tanggungjawab dan penuh kesadaran, terlibat aktif, peduli dan memiliki semangat yang tinggi serta menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Guru yang punya komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung. Ia punya komitmen terhadap tugas yang dibebankannya, termasuk tanggungjawab terhadap bangsa, Negara dan sesama manusia. Jadi komitmen guru adalah perjanjian yang dibuatnya dengan hati nuraninya dan harus ditaati oleh diri sendiri dan melaksanakan tugasnya dengan penuh keiklasan.

2. Pentingnya Komitmen

Seorang pendidik tidak akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya komitmen. Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting karena seseorang yang memiliki loyalitas yang tinggi, baik pada tugas, pimpinan maupun organisasinya. Yamin (2010:159) Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas

5. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Komitmen yang tinggi tidak hanya berdampak positif terhadap guru tetapi juga bagi sekolah dan siswanya. Bagi guru komitmen yang tinggi akan menjadikan mereka bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kepercayaan terhadapnya. Orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan menjadikan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan. Sebaliknya jika mereka mempunyai komitmen rendah akan menghambat pencapaian tujuan pembelajaran.

Jadi komitmen sangat penting karena akan mempengaruhi perilaku guru-guru dalam menjalankan setiap tugasnya. Jika guru-guru mempunyai komitmen terhadap tugas, maka hal itu akan dapat mencapai efektivitas dan keberhasilan tujuan pendidikan dan pengajaran. Oleh karena itu diharapkan guru-guru mempunyai komitmen yang penuh terhadap tugas maupun organisasi sekolah.

3. Indikator Komitmen

Guru yang memiliki komitmen tinggi akan terlihat dari tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas, hasil kerja guru yang memiliki komitmen tinggi akan tampak berbeda dengan guru yang memiliki komitmen rendah apa lagi

yang tidak memiliki komitmen. Menurut Glikcman dalam bufadal (2003:82), tingkat komitmen guru terbentang dalam garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah ke yang paling tinggi. Komitmen dapat timbul bila ada cinta dan peduli terhadap tugas serta panggilan hati untuk menjadi guru. Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan.

Goleman (2005:25) mengidentifikasi ciri-ciri orang yang berkomitmen antara lain:

- a. Siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting.
- b. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang besar.
- c. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan.
- d. Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Uno (2009:65) mengemukakan bahwa ciri-ciri guru yang memiliki komitmen yang rendah dan yang tinggi adalah :

Komitmen Rendah	Komitmen Tinggi
1. Perhatian yang disisihkan untuk siswanya hanya sedikit	1. Perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi
2. Waktu yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya hanya sedikit	2. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak
3. Perhatian utama guru hanyalah jabatan	3. Banyak bekerja untuk kepentingan orang lain.

Komitmen merupakan suatu hal yang abstrak dan berhubungan dengan aspek psikologos dan tidak dapat dilihat, namun seseorang yang mempunyai komitmen akan dapat diketahui dari perbuatan sebagai hasil dari komitmen atau perilaku mereka. Menurut Saydam dalam Arnis (2010:25) mengemukakan

seseorang yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan bersemangat, berdisiplin tinggi, dan sekaligus mereka berkesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Menurut Suhertian (1994:44) orang yang memiliki komitmen ia akan merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Seorang guru yang mempunyai komitmen tinggi akan memiliki kepedulian terhadap tugas, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung, ia punya komitmen terhadap tugas yang dibebankannya, termasuk bertanggungjawab terhadap bangsa, Negara dan sesama manusia. sejalan dengan pendapat di atas Mukhtar dkk (2009:132) menyatakan bahwa “komitmen yang kuat terhadap karir yang didasari dari kemampuan bertanggungjawab sesuai dengan tugasnya”. Tumpobulon (2001:102) menyatakan komitmen mengandung pengertian (1) sadar tentang sesuatu yang terbaik atau bermutu; (2) berani mengambil keputusan yang objektif untuk mencapainya; (3) berjanji kepada diri sendiri, masyarakat dan tuhan untuk melakukan keputusan itu; serta (4) berani melaksanakan keputusan itu dengan sungguh-sungguh dan jujur.

Hoy dan Miskel yang dikutip Saputri (2008:17) mengemukakan orang yang memiliki komitmen yang tinggi ditandai dengan loyalitas dan disiplin tinggi dalam bekerja. Simamora dalam Musparni (2011:13) menyatakan bahwa komitmen kerja menunjukkan kesediaan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang berkenaan dengan :

- a) Peran aktif
- b) Rasa kepedulian
- c) Sikap terhadap tugas
- d) Loyalitas

- e) Disiplin diri
- f) Tanggung jawab

Selanjutnya Multhuvello dan Rose 2005 mengatakan ciri-ciri pegawai yang memiliki komitmen tinggi adalah:

- a. Merasakan adanya loyalitas dan memiliki dalam organisasi
- b. Terlihat sungguh-sungguh dalam pekerjaannya
- c. Menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri guru yang mempunyai komitmen tinggi adalah yang mempunyai kepedulian, rasa tanggung jawab dan memiliki loyalitas tinggi terhadap tugas pokok. Merasakan dorongan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu komitmen guru diukur melalui indikator : kepedulian, tanggung jawab dan loyalitas.

Tabel 2
Indikator komitmen

NO	Pendapat ahli	Indikator		
		Kepedulian	Tanggung jawab	loyalitas
1	Bufadal	✓		
2	Goleman			
3	Uno	✓		
4	Saydam			
5	Suhertian	✓	✓	
6	Mukhtar dkk		✓	
7	Tumpobulon		✓	
8	Hoy dan miskel			✓
9	Simamora	✓	✓	✓
10	Muthuvello dan Rose			✓
Jumlah		4	4	3

1) Memiliki kepedulian

Salah satu ciri guru yang memiliki komitmen adalah memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Kepedulian guru mencakup semua proses dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam merencanakan

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar siswa. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kepedulian adalah indah, memperhatikan, menghiraukan, mencampuri perkara orang dan sebagainya. Kepedulian berasal dari kata peduli yang kemudian diberi awalan dan akhiran ke-an. Peduli menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah mengindahkan, memperhatikan, menghiraukan, sedangkan kepedulian perihal sangat peduli, sikap mengindahkan dan sangat memperhatikan.

Situluhuk (www.shvoong.com/2014/10/04) menyatakan bahwa “kepedulian adalah suatu gerak, perhatian yang dilakukan jiwa sadar seseorang yang diwujudkan kedalam tingkah laku”. Sahertian (1994:46) menyatakan kepedulian dapat timbul bila ada rasa cinta terhadap tugas dan profesi yang digeluti. Seseorang harus merasa bangga terhadap profesinya walaupun banyak persoalan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas. Seorang guru yang peduli terhadap tugasnya akan tercermin dari sikap dan perbuatannya sehari-hari. Peduli bukan hanya sekedar mengetahui suatu pekerjaan tetapi memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pekerjaan tersebut sehingga apa yang diharapkan dan direncanakan tercapai secara optimal.

2) Bertanggungjawab

Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Suparno dalam Zuriah (2007:98) menyatakan “deskripsi perilaku dari orang yang bertanggung jawab adalah mengerjakan tugas-tugas dengan semestinya. Menghindarkan diri dari sikap menyalahkan orang lain.

Memahami dan menerima risiko atau akibat dari suatu tindakan terhadap diri sendiri dan orang lain”. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Naldi (2011:14) tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari sikap serta kesadaran yang tinggi untuk menunjukkan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Lebih jelasnya Hasibuan (2011:70) menyebutkan bahwa “tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya”. Sejalan dengan itu, Purwanto (2012:73) mengemukakan bahwa “tanggungjawab adalah kesanggupan untuk menjalankan tugas kewajiban yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya”.

Menurut Hasibuan (2011:70) tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Bertens dalam Sagala (2011:125) menyatakan “tanggung jawab berarti bahwa orang tidak boleh mengelak, bila diminta penjelasan tentang perbuatannya, orang yang bertanggungjawab atas segala sesuatu yang disebabkan olehnya”. Guru yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tidak suka menumpuk pekerjaan karena ia memiliki kesanggupan untuk mengerjakannya dengan sebaik mungkin dan begitu juga dengan sebaliknya, tepat pada waktunya dan berusaha mencapai hasil yang maksimal serta berani menanggung resiko dan tidak mau melimpahkan kesalahan pada orang lain. Guru yang memiliki tanggung jawab ini dapat dilihat dari mau bekerja keras, tidak malas-malasan, tidak mudah putus asa.

Jika semua sikap ini dimiliki oleh seorang guru maka guru tersebut dapat dikatakan guru yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.

3) Loyalitas

Loyalitas merupakan factor penting bagi sekolah. Loyalitas para guru dalam suatu sekolah itu mutlak diperlukan demi kesuksesan sekolah itu sendiri. Pegawai dituntut loyal terhadap organisasi yang diembannya karena pegawai merupakan aset utama yang menjadi perencana dan perilaku aktif terhadap kegiatan dan aktivitas organisasi. Menurut kamus besar bahasa indonesia (2008:843) bahwa “Loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, kepatuhan, dan ketaatan seseorang terhadap sesuatu”. Sedangkan Hendayaningrat (2000:71) mengatakan “Loyalitas adalah kualitas kesetiaan seseorang terhadap negara bangsa dan tanah air, dan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, kepada atasan dan bawahan”.

Selanjutnya Siswanto (2002:235) mengatakan bahwa “Loyalitas adalah tekad atau kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan kesadaran dan tanggung jawab”. Dengan kata lain, guru yang loyal adalah guru yang sanggup menaati aturan sekolah, mengamalkan yang ditaati tersebut dan melaksanakan tugas dengan kesukarelaan, kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi. Pada akhirnya, guru tersebut merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Dalam hal ini, loyalitas dapat ditunjukkan dengan sikap guru yang setia dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, setia terhadap sekolah atau bidang yang dimilikinya, dan setia terhadap pimpinan sekolah. Guru yang loyal akan menunjukkan sikap betah dengan profesi dan pekerjaannya. Guru yang loyal akan menunjukkan rasa memiliki terhadap sekolah tersebut. Menurut utomo (2002:9) semakin tinggi loyalitas para guru disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Loyalitas dalam organisasi dapat dikatakan suatu ciri organisasi tersebut dapat berjalan. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan loyalitas yang ada pada pegawai. Menurut Sondang (2009:29) menjelaskan bahwa “Kiat yang harus dikuasai manajemen adalah memupuk loyalitas terhadap organisasi dengan memberikan keyakinan kepada anggota organisasi bahwa loyalitas yang mantap akan memungkinkan mereka mencapai tujuan dan hal-hal lain bagi kemajuan organisasi. Jika pegawai dalam organisasi tersebut loyal dengan organisasi dan pekerjaan yang diembannya maka akan berdampak positif pada kemajuan organisasi”. Pegawai yang loyal akan menunjukkan keyakinan, kesetiaan dan rasa memiliki terhadap organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Begitu pula sebaliknya, jika pegawai tidak loyal pada organisasi dan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya maka akan berdampak pada penurunan kualitas organisasi.

Kesetiaan atau sikap loyal yang ada di dalam diri guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya. Kesetiaan ini meliputi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bersedia menerima berbagai tugas dan keinginan atau kesediaan guru untuk memberikan hasil yang terbaik dalam melaksanakan tugas.

C. Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru

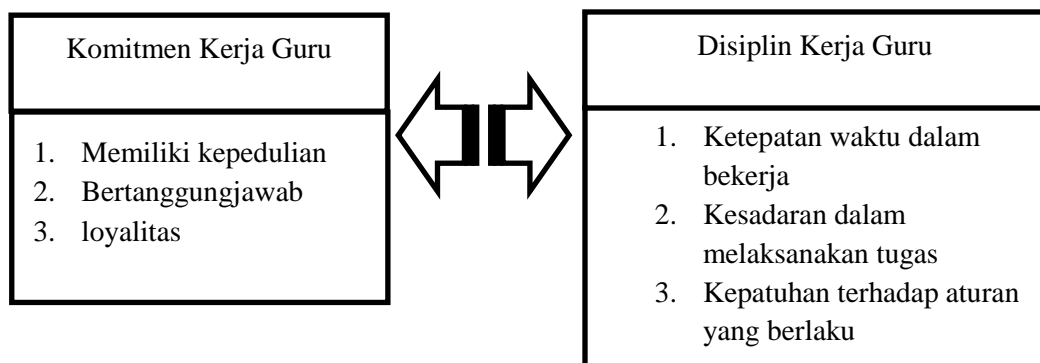
Disiplin kerja guru ada kaitannya dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh guru tersebut. Karena seorang guru yang profesional ia akan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dan guru yang memiliki komitmen sudah jelas akan mentaati segala aturan yang ada dengan kesadaran dan membiasakan diri dengan komitmen yang sudah ada pada dirinya. Sebagaimana menurut pendapat Danim (2012: 138) menyatakan “ bagi guru profesional, penegakan disiplin berawal dari satu titik, yaitu komitmen pribadi. Baginya, komitmen ini harus disertai dengan kesadaran memposisikan diri, menghargai waktu, menguasai substansi, memahami satuan waktu untuk menyelesaikan tugas dan target yang jelas”.

Menurut Pidarta(2009:144) Guru yang memiliki komitmen tinggi pada disiplin waktu, selalu akan hadir mulai mengajar di kelas dan selesai tepat pada waktunya”. Komitmen guru disamping dipengaruhi oleh kepribadian, bakat, dan watak, juga ditentukan oleh masa kerja atau lamanya terlibat dalam organisasi. Hoy dan Miskel yang dikutip Saputri (2008:17) mengemukakan orang yang memiliki komitmen yang tinggi ditandai dengan loyalitas dan disiplin tinggi dalam bekerja. Dan sebagaimana pendapat Saydam dalam Arnis (2010:25)

yang menyatakan seseorang yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi akan bersemangat, berdisiplin tinggi, dan sekaligus mereka berkesempatan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen sangat berhubungan dengan disiplin kerja. Jika orang tersebut sudah berkomitmen dipastikan ia akan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

D. Kerangka Konseptual

Secara konseptual komitmen guru dalam melaksanakan tugas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian Tentang Hubungan Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru di SMK N 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam

E. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah “ terdapat hubungan antara komitmen dengan disiplin kerja guru di SMK N 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Komitmen dengan Disiplin kerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam berada dalam kategori **Tinggi** dengan skor 82,8%
2. Komitmen Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam berada pada kategori **Tinggi** dengan skor 81,25%.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Komitmen dengan Disiplin Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam dimana besarnya koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,640 > r_{tabel} = 0,306$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} = 6,825 > t_{tabel} = 2,374$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam berada pada kategori baik. Maka penulis menyarankan agar guru meningkatkan lagi disiplin kerjanya, agar dalam menjalankan tugas guru dapat

menyelesaikannya menjadi lebih efektif dan efisien. Kepala Sekolah juga diharapkan agar selalu memerhatikan memotivasi guru, agar selalu bersemangat dalam bekerja.

2. Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ampek Angkek Kabupaten Agam perlu meningkatkan disiplin kerja guru. Agar guru memiliki disiplin yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.
3. Diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang dapat dijadikan sebagai bahan penduan dalam meneliti kedua variabel ini dengan tempat dan indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rhineka Cipta
- _____. 2007. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Arnis, Mahayu. 2010. *Dampak Komitmen dan Iklim Kerjasama Tutor Pendidikan Kesetaraan Padangpanjang Terhadap Motivasi Kerjanya (Tesis)* . Padang : PPS UNP.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Bejo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Chaplin, J.P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi D.R Kartini Kartono*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Danim, Sudarwan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Depdikbud. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka
- Fathonni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Golomen(dalam Nofri). 2005. *Dampak Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi*.
- Hamalik, Oemar. 2004. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Keith Davis. 1993. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.