

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP DISIPLIN KERJA
GURU SMK NEGERI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



Oleh:

**MUHAMMAD SYUKRI
NIM. 50400**

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan Teknik Program Studi Pendidikan
Teknologi dan Kejuruan

**PROGRAM STUDI MAGISTER
PENDIDIKAN TEKNOLOGI DAN KEJURUAN FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

MUHAMMAD SYUKRI, 2012. The Contribution of the Leadership of School Principal and Teacher's Job Motivation toward the Job Discipline of SMK's Teachers in Lima Puluh Kota District. Thesis. Post Graduate Program of Vocational and Education Technology, Padang State University.

Based on the preliminary observation, it was found that job discipline of SMK's teachers of the Lima Puluh Kota District, was relatively low, it was assumed that the job discipline was influenced by low leadership of school principal and teacher's job motivation.

The goal of this research was to find the contribution of the leadership of school principal and teacher's job motivation toward job discipline of SMK'S teachers in Lima Puluh Kota District. The hypotheses of this research were: (1) Contribution of the leadership of school principal toward teacher's job motivation toward teacher's job discipline, (2) Contribution of the teacher's job motivation toward teacher's job discipline, and (3) Contribution of the leadership of school principal and teacher's job discipline.

The sample of this research involved 67 respondent out of 165 population, they were the teachers of SMK in Lima Puluh Kota District. They were collected by means of questioners and used stratified proportional random sampling technique. The instrument used to collect data was questionnaire that have been tested their validity and reliability. The correlation and regression techniques were applied in analyzing the data of the research.

The result of data analysis shows that: (1) There was a significant contribution (13. 6%) of the leadership of school principal toward teacher's job discipline, (2) There was a significant contribution (27. 1%) of the teacher's job motivation toward teacher's job discipline, and (3) There was a significant (35.5%) of the leadership of school principal and teacher's job motivation collectively toward teacher's job discipline. Based on the research, it can be concluded that the leadership of school principal and teacher's job motivation are two potential predictors. It means that the job discipline of SMK's teachers in Lima Puluh Kota District can be improved trough the leadership of school principal and teacher's job motivation.

ABSTRAK

MUHAMMAD SYUKRI, 2012 :Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis. Padang: Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan di lapangan terlihat kurangnya disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini dikhawatirkan akan berkontribusi pada penurunan mutu pendidikan yang akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, 2) Motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 165 orang dan sampel penelitian 67 orang, diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, dengan mempertimbangkan strata Sertifikasi dan Golongan. Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengambilan data adalah angket yang telah diuji kesahihan (validitas) dan keandalannya (reliabilitas). Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 13,6% dengan tingkat pencapaian cukup dan motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 27,1% dengan tingkat pencapaian baik, serta kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 35,5% dengan tingkat pencapaian baik. Berdasarkan hasil analisis data tersebut di atas, disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, adalah dua prediktor yang potensial, dengan pengertian bahwa disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti haturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi peneliti pada Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Konsentrasi Pendidikan Teknik Elektronika pada Program Magister Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Penelitian tesis ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. H. Ganefri, M.Pd, Ph.D selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, MT, selaku Ketua Program Magister Pendidikan Teknologi Pendidikan dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Prof. Dr. Ungsi AOM, M. Ed dan Dr. Nasrullah Aziz, selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah membantu peneliti dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
4. Prof. Dr. Suparno, M. Pd, Drs. Agamuddin, M. Ed, Ph.D dan Dr. Yuliana, SP. M. Si, selaku kontributor.

5. Drs. Nen Sardi, Drs. Deri Nofia, Drs. Dasrizal dan Antoni, S. Pd selaku Kepala Sekolah SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota, yang telah memberi izin penelitian.
6. Guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota, yang telah membantu peneliti dalam mengisi angket.
7. Ibunda Hj. Suarni, Ayahanda H. Nazaruddin, dan istri tercinta Suheni Eriza, S.Pd, serta anak-anakku tersayang yang telah banyak memberikan motivasi dan dorongan moril dalam penyelesaian tesis ini.
8. Teman-teman mahasiswa seperjuangan serta pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini.

Peneliti mohon maaf jika pembaca menemukan dalam laporan penelitian ini kesalahan dan kekurangan, karena itu saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak peneliti harapkan untuk kesempurnaan tesis yang akan datang.

Terakhir, peneliti menyampaikan harapan semoga penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan di masa yang akan datang. Amin.

Padang, Agustus 2012

Muhammad Syukri

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN TEORITIS	13
A. Landasan Teori	13
1. Disiplin Kerja Guru SMK	13

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	17
3. Motivasi Kerja.	23
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
C. Definisi Operasional	34
D. Instrumen Penelitian	35
1. Jenis Instrumen	35
2. Penyusunan Instrumen	36
3. Uji Coba Instrumen	38
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN	45
A. Deskripsi Data	45
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	51
C. Pengujian Hipotesis	54
D. Pembahasan	64
E. Keterbatasan Penelitian	69

BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	70
A.	Kesimpulan	70
B.	Implikasi	71
C.	Saran-saran	74
DAFTAR RUJUKAN		78

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Keadaan Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota	30
2.	Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata	32
3.	Hasil Perhitungan Sampel	33
4.	Penyebaran Anggota Sampel Penelitian	34
5.	a. Kisi-kisi Rancangan Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	37
	b. Kisi-kisi Rancangan Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba	40
6.	Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	41
7.	Klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden	43
8.	Hasil Analisis Deskriptif	45
9.	Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	46
10.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah	47
11.	Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru (X2)	48
12.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru ...	49
13.	Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru (Y)	50
14.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru	51
15.	Rangkuman Hasil Uji Coba Normalitas Variabel	52
16.	Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok	53
17.	Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel	53
18.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 dengan Y	54

19. Rangkuman Analisis Regresi X1 terhadap Y	55
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X2 dengan Y	57
21. Rangkuman Analisis Regresi X2 terhadap Y	58
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda X1, X2 dengan Y	60
23. Rangkuman Analisis Regresi X1, X2 terhadap Y	61
24. Kontribusi Efektif X1 dan X2 terhadap Y	62
25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru	6	
2. Kerangka Hubungan Variabel X1, X2 dan Y	29	
3. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	46	
4. Histogram Motivasi Kerja Huru (X2)	48	
5. Histogram Disiplin Kerja Guru (Y)	50	
6. Regresi Linear X1 dan Y	56	
7. Regresi Linear X2 dan Y	59	
8. Regresi Ganda X1 dan X2 terhadap Y	62	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. LAMPIRAN I	81
a. Kisi-Kisi Rancangan Instrumen Penelitian	82
b. Mohon Bantuan Pengisian Kuisioner Ujicoba	83
c. Identitas Responden dan Petunjuk Pengisian Kuisioner...	84
d. Instrumen Ujicoba	85
2. LAMPIRAN II	80
a. Data Uji Coba Instrumen X1	94
b. Data Uji Coba Instrumen X2	95
c. Data Uji Coba Instrumen Y	96
d. Rangkuman Analisis Butir Instrumen X1	97
e. Rangkuman Analisis Butir Instrumen X2	99
f. Rangkuman Analisis Butir Instrumen Y	101
3. LAMPIRAN III	103
a. Mohon Bantuan Pengisian Kuisioner Penelitian	104
b. Identitas Responden dan Petunjuk Pengisian Kuisioner...	105
c. Instrumen Penelitian	106
4. LAMPIRAN IV	113
a. Data Penelitian Instrumen X1	114
b. Data Penelitian Instrumen X2	117
c. Data Penelitian Instrumen Y	120

5. LAMPIRAN V	123
a. Rangkuman Data Penelitian	124
6. LAMPIRAN VI	126
a. Distribusi Frekuensi Data Penelitian X1	127
b. Histogram Data Penelitian X1	127
c. Distribusi Frekuensi Data Penelitian X2	128
d. Histogram Data Penelitian Y.....	129
e. Distribusi Frekuensi Data Penelitian Y	129
7. LAMPIRAN VII	130
a. Rangkuman Uji Normalitas X1	131
b. Rangkuman Uji Normalitas X2	132
c. Rangkuman Uji Normalitas Y	132
8. LAMPIRAN VIII.....	133
a. Rangkuman Uji Homogenitas Kelompok Data	134
9. LAMPIRAN IX	136
a. Signifikansi Regresi Variabel X1 terhadap Y	137
b. Linearitas Garis Regresi X1 terhadap Y	138
c. Signifikansi Regresi Variabel X2 terhadap Y	139
d. Linearitas Garis Regresi X2 terhadap Y	140
10. LAMPIRAN X	141
a. Matriks Korelasi Antar Variabel	142
b. Koefisien Garis Regresi	142
c. Signifikansi Model Regresi	143

d. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas	144
e. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	144
11. LAMPIRAN XI	145
a. Izin Melaksanakan Penelitian dari FT UNP	146
b. Izin Melaksanakan Penelitian dari Dinas Pendidikan Kab. Lima Puluh Kota	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pendidikan yang ikut berperan dalam pembentukan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran guru dalam pendidikan tidak hanya sebatas dalam pembelajaran, tetapi sebagai informator, organisator, motivator, fasilitator, mediator, inisiator, dan evaluator. Untuk mencapai tujuan pendidikan sangat dibutuhkan guru yang mempunyai potensi, rasa pengabdian, yang tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesinya. Moh. Uzer Usman (2007:7) menyatakan bahwa, “Tugas guru sebagai profesi meliputi, mendidik, mengajar, dan melatih“. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Mencermati uraian di atas, terlihat betapa besarnya peran guru dalam membantu pertumbuhan dan perkembangan peserta didik. Guru memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian, akhlak, mentalitas, moral anak dalam menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) serta mensejahterakan masyarakat untuk kemajuan negara dan bangsa. Dengan demikian dapat dikatakan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Kenyataan inilah yang mengharuskan guru memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melak-

sanakan tugas dan fungsinya, karena guru adalah tokoh yang menjadi panutan bagi peserta didik dan lingkungannya.

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 (pasal 1), tugas guru adalah, “Pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.“. Oleh sebab itu bagaimanapun baiknya sarana birokrasi tetapi jika proses tidak berjalan dengan baik, maka mutu pendidikan sulit untuk meningkat.

Turunnya prestasi belajar siswa sangat berkaitan erat dengan kualitas dan cara guru dalam mengajar. Bloom (1998:8) menyimpulkan bahwa, “Hasil belajar dipengaruhi oleh kualitas pengajaran yang diberikan guru“.

Masalah disiplin kerja guru erat kaitannya dengan sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tulus Tu'u (2004:33) berpendapat tentang disiplin sebagai berikut :

- 1) Mengikuti dan mentaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku.
- 2) Pengikutan dan ketataan tersebut terutama muncul karena adanya kesadaran diri bahwa hal itu berguna bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya dapat juga muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan dan dorongan dari luar dirinya.
- 3) Sebagai alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah membina dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.
- 4) Hukuman yang diberikan bagi yang melanggar ketentuan yang berlaku, dalam rangka mendidik, melatih, mengendalikan dan memperbaiki tingkah laku.
- 5) Peraturan-peraturan yang berlaku sebagai pedoman dan ukuran perilaku.

Disiplin sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan disiplin, guru dapat melaksanakan tugas profesinya. Guru yang kurang memiliki disiplin dalam menjalankan

tugasnya tidak akan berhasil, sebab orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing umumnya mereka yang memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kenyataannya tidak semua guru dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional. Hal ini dapat dilihat banyak guru yang malas menyusun perangkat pembelajaran, dan enggan untuk mempelajari kurikulum baru. Bahkan masih ada guru yang menganggap tugas mengajar merupakan rutinitas yang harus dilaksanakan tanpa merasakan di dalam rutinitas tersebut ada tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa. Hal ini tidak terkecuali bagi guru-guru di SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

SMK Negeri merupakan sekolah kejuruan yang bertujuan mempersiapkan siswa atau peserta didiknya untuk bekerja dalam bidang tertentu, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 15 disebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Untuk itu SMK Negeri Kaupaten Lima Puluh Kota dituntut mampu menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan oleh dunia kerja. Ada beberapa program keahlian di sekolah ini, yaitu: Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Las, Teknik Elektronika Audio-Video, Teknik Listrik Pemakaian, Teknik Bangunan, dan Teknik Multimedia. Dengan adanya jurusan yang beragam tersebut diharapkan akan semakin banyak pula lapangan kerja yang dapat dimasuki oleh lulusannya. Melalui pendidikan di sekolah, masyarakat pengguna jasa pendidikan mengharapkan kualitas

yang baik dari lulusannya, sehingga apa yang menjadi tujuan dari pendidikan di SMK menjadi kenyataan.

Berdasarkan pengamatan sementara yang telah dilakukan selama satu minggu, dari tanggal 23 April s.d 28 April 2012 di salah satu SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota yaitu SMK Negeri 1 Kecamatan Guguak, ditambah dengan perbincangan dengan beberapa orang guru yang berasal dari SMK lain di Kabupaten Lima Puluh Kota, ditemukan beberapa kondisi atau fenomena yang terkait dengan disiplin kerja guru. Kondisi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Tingkat keterlambatan siswa datang ke sekolah setiap paginya cukup tinggi, (33,78%) dan berlangsung terus-menerus setiap harinya.
2. Banyak guru yang mengajar jam pertama datang terlambat, (44,16%).
3. Banyak guru memulangkan siswa siswa lebih cepat dari jadwal, (92,5%), melebihi batas toleransi 15 menit.
4. Banyak guru melaksanakan pembelajaran tanpa mempedomani RPP, padahal membuat RPP adalah salah satu tugas utama guru sebelum melaksanakan pembelajaran. RPP baru dibuat oleh guru pada saat akan ada pemeriksaan, itu pun dengan mengcopy RPP dari guru lain tanpa memahami isi RPP tersebut.
5. Banyak guru kurang menguasai kompetensi yang diajarkannya atau mengajarkan materi yang tidak sesuai dengan kompetensi standar yang seharusnya menjadi beban tugasnya.
6. Banyak guru suka meninggalkan ruang kelas atau workshop pada saat pembelajaran berlangsung dan melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan PBM.

7. Guru kurang berusaha menggunakan media, memperbaiki metoda dan menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga membuat siswa kurang aktif dan mengakibatkan suasana pembelajaran monoton.
8. Banyak guru belum melaksanakan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan.

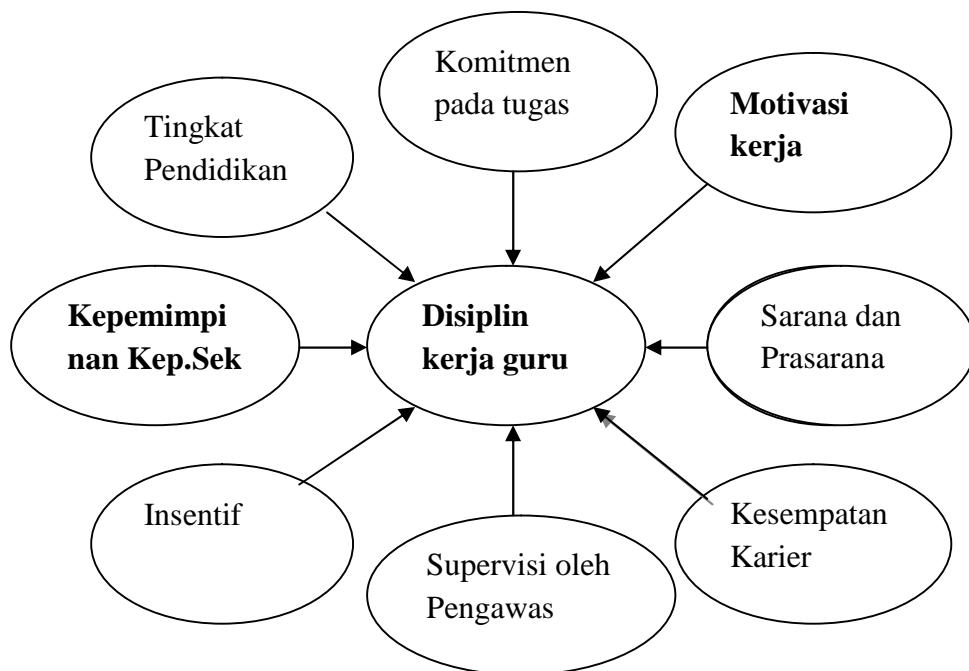
Dari uraian hasil pengamatan dan prasurvei di atas, terlihat banyak permasalahan yang mengindikasikan kurangnya disiplin kerja guru, padahal guru adalah aktor utama dalam proses pendidikan di sekolah. Permasalahan ini apabila tidak segera disikapi dan dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, penulis merasa perlu meneliti lebih lanjut permasalahan tentang disiplin kerja guru di SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas maka guru sebagai aktor utama yang berperan dalam proses pembelajaran, sangat menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.. Untuk itu disiplin kerja guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketataan yang telah diamanahkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja guru, yang merupakan bagian dari perilaku setiap individu

dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Alex Nitisesmito (1982) berpendapat, "Ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja guru yaitu komitmen pada tugas, motivasi kerja, tingkat pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, insentif, supervisi oleh pengawas, kesempatan karir, sarana dan prasarana". Hubungan faktor-faktor tersebut dapat dilihat seperti pada gambar berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah keterampilan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, agar tugas yang dilaksanakan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan, demikian kepemimpinan menurut Veithzal Riva'i (2004:64). Kepemimpinan kepala sekolah yang memperhatikan bawahan dapat membangkitkan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Miftah Thoha (2004:43) berpendapat,

" Perilaku pemimpin akan bisa di terima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrumen bagi kepuasan masa depan. Hal ini berkontribusi terhadap disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar. Fenomena dilapangan ditemui bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang dirasakan oleh sebagian guru, karena sikap kepala sekolah yang kurang komunikatif dengan guru-guru. Kepala sekolah lebih banyak mempercayakan urusan di sekolah pada wakilnya. Waktu kepala sekolah bersama dengan guru-guru minim sekali, lantaran kepala sekolah lebih banyak dinas luar. Keteladanan dari kepala sekolah kurang terlihat, seperti selalu lebih cepat datang dari guru, dan pulang lebih kemudian.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sebagaimana dikemukakan oleh Piet. A. Sahertian (1994:44) yang mengemukakan, "Komitmen dalam diri seseorang membuat ia merasa aktif dengan rasa tanggung jawab, apabila guru memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya, maka mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula". Dengan demikian komitmen yang tinggi yang dimiliki guru akan mendorongnya melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang tinggi pula, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Fenomena di lapangan, tidak banyak guru yang memiliki komitmen positif, contohnya seperti akan tetap tepat waktu datang mengajar, walaupun hari hujan, atau walaupun siswa sedikit yang datang,

atau walaupun guru lain sudah banyak yang memulangkan siswa, ataupun alasan-alasan lain.

Motivasi Kerja bagi guru adalah dorongan yang timbul dari dalam diri, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam mencapai tujuannya. Sehingga ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya sebagai guru. Melayu Hasibuan (1996) mengemukakan, "Seseorang yang memiliki motivasi kerja, akan dapat mendorong semangat, menegakkan disiplin, meningkatkan suasana hubungan kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dari pada guru yang memiliki motivasi rendah". Fenomena yang ada di lapangan memperlihatkan kurangnya Motivasi Kerja dari kalangan guru, seperti kurangnya inisiatif guru untuk meningkatkan mutu, proses belajar mengajar, sehingga pelaksanaan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika ada siswa yang bermasalah dalam proses belajar, ada kecendrungan guru kurang merasa bertanggung jawab melakukan pembinaan. Ada diantara guru yang sibuk berbisnis di luar sehingga tugas sebagai guru di sekolah jadi terabaikan. Ada ditemukan guru yang acuh dengan tugas, ada pula guru yang menghindari tugas tambahan karena merasa tidak ada pengaruhnya terhadap Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dan kenaikan pangkat.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang guru diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Tingkat pendidikan merupakan tingkatan kemampuan dan keterampilan guru agar dapat memberikan pelayanan dan keteladanan yang memuaskan kepada siswa dan

masyarakat. Oleh karena itu guru selalu diarahkan secara terus menerus untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mutu pelayanannya. Fenomena di lapangan memperlihatkan tidak selalu guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi memperlihatkan disiplin kerja yang lebih tinggi pula. Kenyataan di lapangan pada umumnya tingkat ke disiplinan kerja guru relatif kurang dalam proses belajar mengajar.

Disiplin kerja guru juga di pengaruhi oleh insentif yang diterimanya. **Insentif** merupakan imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun non material. Insentif yang diberikan benar akan dapat memberikan semangat pada guru dalam bekerja. Begitu juga dengan guru, apabila gaji dan insentif diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan maka akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal ini akan mendorong untuk berkerja lebih baik, Diduga insentif tersebut akan meningkatkan disiplin kerja. Fenomena di lapangan kenyataannya masih ada guru yang sibuk mencari tambahan seperti berjualan di sekolah, menjual baju-baju, menjual alas kasur, bahkan ada yang terang-terangan membuka warung jajan siswa, supaya siswa belanja di warung tersebut. Tidak jarang guru tersebut mempercepat jam istirahatnya dengan tujuan melayani siswa yang berbelanja, begitu juga sebaliknya untuk jam masuk, menjadi sering terlambat. Jadi guru melaksanakan tugasnya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah.

Supervisi oleh pengawas diduga mempengaruhi terhadap disiplin kerja guru, karena akan meningkatkan kemampuan profesional guru dan guru akan dapat lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Kenyataanya

jarang sekali SMK Negeri dikunjungi pengawas dalam rangka supervisi sekolah, kecuali kalau ada persyaratan pencairan sertifikasi guru.

Orang yang memiliki suatu **jenjang karir** dari pekerjaannya, biasanya akan berusaha mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun supaya karirnya kelak tercapai dengan sukses. Kenyataan dilapangan tidak semua guru diberi kesempatan untuk meduduki jenjang karir yang lebih tinggi, terkendala oleh faktor birokrasi dan kedekatan dengan pimpinan daerah.

Sarana dan prasana diduga mempengaruhi terhadap disiplin kerja guru. Seseorang dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau tugas memerlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Begitu juga halnya dengan guru, apabila tersedia sarana dan prasarana yang memadai, menimbulkan semangat dan gairah guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyataan di lapangan bahwa sarana dan prasarana guru sebagian tidak memadai, seperti alat-alat praktik kejuruan yang tidak sesuai dengan tuntutan kompetensi, permintaan bahan yang tidak kunjung datang, labor komputer, alat peraga, buku-buku dan lain-lain.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dan banyak faktor yang diduga berkontribusi pada disiplin kerja guru, antara lain : Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, tingkat pendidikan, insentif, supervisi oleh pengawas, dan sarana-prasarana.

Mengingat banyaknya faktor yang diduga terkait dengan disiplin kerja guru, dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap urgensi permasalahannya, ditambah dengan hasil prasurvei yang telah dilakukan maka penelitian hanya dibatasi pada dua faktor saja yaitu kontribusi **Kepemimpinan Kepala Sekolah** dan **Motivasi Kerja** terhadap **Disiplin Kerja Guru**. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota adalah didasarkan pada pentingnya disiplin kerja guru untuk menghasilkan lulusan SMK yang berkualitas yang siap bersaing di pasar kerja dan juga mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

D. Rumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Berdasarkan hal tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat diungkapkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ?
2. Berapa besar kontribusi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ?
3. Berapa besar kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan seberapa besar :

1. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Kontribusi Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak berikut:

1. Bagi guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan Disiplin Kerja Guru dalam proses belajar-mengajar agar tercapai pendidikan yang berkualitas.
2. Bagi Kepala SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota, sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan Kepemimpinan dan memberi-kan Motivasi Kerja kepada guru dalam rangka pembinaan guru yang terkait dengan upaya peningkatan disiplin kerja guru.
3. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota, sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan terhadap Kepala sekolah dan guru-guru SMK demi meningkatkan disiplin sekolah.
4. Bagi peneliti lain dapat menjadi bahan perbandingan dalam penelitian sejenis terutama dengan variabel yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu Kepemimpinan kepala sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja Guru (Y) SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota terlihat bahwa distribusi frekuensi data cendrung normal dan tingkat pencapaian responden berada kategori baik. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 13,6%. Hal ini mengisyaratkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah penting dan perlu ditumbuhkembangkan guna peningkatan disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Sementara keadaan kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota, dilihat dari kemampuan mempengaruhi, menggerakan, mengarahkan, membimbing guru dan memberi keteladanan berada pada kategori **cukup** (75,9% dari skor ideal).
2. Motivasi Kerja berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota sebesar 27,1%. Motivasi kerja yang kondusif dapat meningkatkan disiplin kerja guru yang lebih baik. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting untuk peningkatan disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Sementara motivasi kerja guru SMK

Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota, dalam hal ini dapat dilihat dari indikator suka pekerjaan sulit/menantang, senang bekerja mandiri, konsekuensi dalam bertugas, mau bekerja keras, ingin berhasil berada pada kategori **baik** (87,6% dari skor ideal).

3. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru sebesar 35,5%. Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa melalui peningkatan kedua variabel bebas tersebut sangat urgen untuk meningkatkan disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Tingkat disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota hal ini dapat dilihat tepat waktu menunaikan tugas, sadar terhadap kepentingan tugas, taat pada aturan, bertanggung jawab atas tugas, berada pada kategori **baik** (86,5% dari skor ideal).

B. Implikasi

Hasil penelitian di atas menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru, berkontribusi signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara statistik berkontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Ini berarti bahwa disiplin kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik.

Temuan peneliti ini juga berimplikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal, masih ada beberapa indikator kepemimpinan yang terabaikan sehingga akan berakibat terhadap disiplin kerja guru. Untuk itu prilaku yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah harus sesuai dengan peranan seorang pemimpin yang baik, yaitu mempengaruhi guru, menggerakkan guru agar tekun melaksanakan tugas, mengarahkan guru agar dapat bekerja sama, membimbing guru dan memberi contoh keteladanan. Untuk itu perlu usaha-usaha untuk peningkatan indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu usaha dari kepala sekolah itu sendiri dalam rangka mempertajam tiap indikator kepemimpinannya melalui pendidikan formal atau non-formal, dan melalui bahan bacaan.

Begitu pula halnya dengan motivasi kerja, akan berperan dalam peningkatan disiplin kerja guru. Jika motivasi kerja guru menurun akan memberikan efek pada tidak maksimalnya guru dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada mutu pengajaran, mutu sekolah, dan mutu pendidikan. Dengan menyadari hakekat ini, diharapkan guru bisa memotivasi dirinya untuk bisa melaksanakan tugas dengan baik, adanya keinginan untuk berhasil, dibarengi dengan disiplin kerja guru yang tinggi agar hasil yang diinginkan bisa tercapai. Untuk itu perlu usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru terutama motivasi ekstrinsik dengan cara berbagi pengalaman sesama guru dalam lingkungan sekolah yang sama atau mencontoh kepada guru-guru lain di luar lingkungan sekolah yang dinilai lebih berhasil. Dengan kata lain diharapkan guru-guru yang sudah mempunyai motivasi kerja yang tinggi bisa mempengaruhi guru-guru lain yang masih rendah motivasi kerjanya.

Kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak bisa terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah. Karena dengan disiplin kerja, guru bisa tepat waktu menunaikan tugas, sadar akan kepentingan tugas, taat pada aturan dan bertanggung jawab atas tugas. Temuan peneliti ini juga berimpikasi jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tidak diperhatikan oleh pihak-pihak terkait dengan serius, maka dikhawatirkan disiplin kerja guru dalam menjalankan tugas, hanya menurut kemauan masing-masing tanpa ada acuan yang jelas.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel-variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara sendiri- sendiri maupun secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Oleh karena itu kedua faktor ini perlu diperhatikan untuk meningkatkan disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

Dalam peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, dapat dilakukan dengan mempengaruhi, menggerakkan mengarahkan, membimbing dan memberi contoh keteladanan pada guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang harus diterapkan adalah dengan menggunakan cara yang baik atau dengan cara persuasif sehingga guru dalam bekerja penuh rasa senang, ikhlas, bertanggung jawab dan amanah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

Begini juga dengan motivasi kerja, akan berkontribusi dalam usaha peningkatan disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Dalam hal ini motivasi kerja tetap harus diperhatikan karena motivasi kerja

sangat perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pendidikan bermutu. Sebagai tenaga pendidik yang mempunyai motivasi kerja, perlu ditingkatkan, hal ini sesuai dengan tuntutan persaingan global yang begitu ketat. Sebaliknya seorang tenaga pendidik yang kurang atau lemah motivasi kerjanya, nantinya tidak akan bisa mengikuti persaingan global dan akan tersisih dengan sendirinya. Maka guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggilah yang dapat memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya tidak bisa terlepas dari adanya rasa tepat waktu dalam menunaian tugas, kesadaran dan rasa tanggung jawab kerja, kepatuhan terhadap aturan demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Sebaliknya akan menimbulkan implikasi yang negatif jika kedisiplinan guru tidak pada taraf yang semestinya, sehingga akan berpengaruh pada mutu pendidikan.

Dari hasil analisis penelitian memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota. Hal ini berimplikasi, bahwa guru di SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota dalam hal disiplin kerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dari implikasi penelitian, dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Guru dan kepala sekolah seharusnya memahami begitu pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mencapai tujuan pendidikan yang

telah dirumuskan. Selain itu seorang guru juga harus mampu mengimplementasikan disiplin kerja dengan penuh rasa tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan dengan profesional kepada peserta didik, seperti dalam hal tepat waktu dalam tugas, sadar akan kepentingan tugas, taat pada peraturan, dan bertanggung jawab terhadap tugas. Diharapkan peserta didik juga bisa dan mampu menerapkan disiplin pada dunia kerja yang akan ia hadapi nanti. Kedepannya bagi guru SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja dalam proses belajar-mengajar agar tercapai pembelajaran yang berkualitas dan pendidikan yang bermutu.

2. Dalam hal indikator pada motivasi kerja guru khususnya suka pekerjaan menantang, senang bekerja mandiri, konsekuensi dalam melakukan tugas, dan ingin berhasil, sudah mencapai kategori baik dan mau bekerja keras sudah mencapai sangat baik, maka harus dipertahankan dan terus berusaha untuk selalu ditingkatkan, dengan cara ditularkan pada guru lain yang masih rendah motivasi kerjanya.
3. Dalam hal indikator pada disiplin kerja guru khususnya tepat waktu dalam tugas, sadar akan kepentingan tugas, taat pada peraturan, bertanggung jawab terhadap tugas sudah mencapai kategori baik, maka harus dipertahankan dan terus berusaha untuk selalu ditingkatkan, melalui tindakan kongkrit yang dituangkan dalam program-program sekolah.
4. Kepala sekolah seyogyanya adalah seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya, menggerakkan, mengarahkan dapat

memberikan bimbingan dan memberi contoh keteladanan kepada guru melalui pendekatan persuasif yang benar-benar diperlukan oleh guru, sehingga guru menjadi merasa terbantu dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu disarankan kepada kepala sekolah untuk terus belajar bagaimana meningkatkan kompetensi-kompetensi yang harus ia miliki, agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

5. Dalam hal indikator kepemimpinan kepala sekolah khususnya mempengaruhi guru, mengarahkan guru, dan memberi keteladanan sudah mencapai kategori baik, maka perlu dipertahankan dan terus diusahakan kepala sekolah peningkatannya, melalui kebijakan-kebijakan dan program sekolah.
6. Dalam hal indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu menggerakkan guru masih kategori cukup, perlu perhatian serius untuk bisa ditingkatkan. Bagaimana aturan akan jalan jika kepala sekolah tidak mampu menggerakkan bawahannya. Hal ini dimungkinkan dengan peningkatan kewibawaan kepala sekolah, pemberian sanksi pelanggaran, dan penghargaan bagi yang mengkuti atau patuh pada peraturan..
7. Untuk idikator membimbing guru masih kategori kurang, maka kepala sekolah harus mampu merubah image atau kebiasaan selama ini yang menganggap bahwa guru-guru itu bisa melakukan tugas tanpa dibimbing, karena kemampuan setiap guru terhadapa suatu tugas tidaklah sama, maka perlu kepala sekolah turun ke bawah memberikan bimbingan. Pastikan semua guru sudah mampu dengan tugasnya.

8. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai bahan masukan diharapkan untuk dapat menyusun program dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di Kabupaten Lima Puluh Kota, dan khusus SMK Negeri Kabupaten Lima Puluh Kota memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas, sehingga perlu kiranya di programkan suatu diklat kepemimpinan bagi calon kepala sekolah, mengadakan fit and proper tes bagi calon kepala sekolah yang akan diangkat, mensyaratkan bagi calon kepala sekolah yang akan diangkat berpendidikan S2, sehingga betul-betul akan terjaring calon kepala sekolah yang memiliki kompetensi leadership yang handal. Disamping itu, perlu peningkatan kualitas kepala sekolah SMK Negeri di Kabupaten Lima Puluh Kota, seperti mengharuskan menambah pendidikan sampai dengan minimal S2, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja guru, demi tercapainya tujuan pendidikan.
9. Untuk peneliti lainnya yang tertarik tentang disiplin kerja guru, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel lain yang diduga turut mempengaruhi disiplin kerja guru. Yang peneliti dapatkan masih 35,5% dari dua variabel yang berkontribusi terhadap disiplin kerja guru. Masih ada sisanya 64,5% lagi variabel yang diduga juga berkontribusi terhadap disiplin kerja guru. Sehingga pada akhirnya diperoleh gambaran yang komprehensif dan lengkap mengenai kontribusi berbagai variabel terhadap disiplin kerja guru. Dengan demikian hasil kajian tersebut dapat dipergunakan sebagai masukan, demi peningkatan kualitas pengajaran pada khususnya dan kualitas pendidikan pada umumnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustiar Syah Nur. (1995). *Memahami Beberapa Konsep Kepemimpinan*. Makalah disajikan dalam Seminar Kepemimpinan di IKIP Padang.
- Alex Nitisesmito. (1982). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bloom B. S. (1956). *Taxonomy of Education objective Book I Cognitive Domain*.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabet.
- Dale, Timpe, A. (1993). *Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta : Gramedia.
- Darji Darmodiharjo. (1983). *Peran Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Dedi Supriadi. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yokyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- E.Mulyasa, (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Gallerman Saul.W. (1984). *Motivasi dan Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Bimantara Presindo.
- (1985). *Manajemen dan Bawahan*. Jakarta: Pustaka Bimantara Presindo.
- Gusniati. (2010). “Kontribusi komitmen dan motivasi berprestasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. Padang”. *Tesis*, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Padang, Padang.
- Hadari Nawawi, (2000). *Kepemimpinan Yang Effektif*. Jogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamzah, B. Uno. (2007). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (1996). *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.