

**TESIS**

**HUBUNGAN KOMITMEN TUGAS DAN DISIPLIN KERJA  
DENGAN KINERJA GURU PENDIDIKAN JASMANI  
OLAHRAGA DAN KESEHATAN SMP  
DI KOTA PEKANBARU**



Oleh :

**KHAIRUL YAHYA**  
**NIM. 20023**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mendapatkan gelar  
Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2011**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya, tesis dengan judul : **“Hubungan Komitmen Tugas dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru”** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis saya ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2011  
Saya Yang Menyatakan

Khairul Yahya  
NIM. 20023

## DAFTAR ISI

|                                           |             |
|-------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRACT .....</b>                     | <b>i</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                      | <b>ii</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>               | <b>iii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                   | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                 | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>              | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                  |             |
| A. Latar Belakang .....                   | 1           |
| B. Identifikasi masalah .....             | 6           |
| C. Pembatasan Masalah .....               | 11          |
| D. Perumusan masalah .....                | 12          |
| E. Tujuan penelitian .....                | 13          |
| F. Manfaat penelitian .....               | 13          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>              |             |
| A. Landasan Teori.....                    | 15          |
| 1. Kinerja Guru .....                     | 15          |
| 2. Komitmen Kerja Guru .....              | 24          |
| 3. Disiplin Guru .....                    | 29          |
| B. Kerangka Pemikiran .....               | 33          |
| C. Hipotesis .....                        | 39          |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>      |             |
| A. Jenis Penelitian .....                 | 40          |
| B. Populasi dan Sampel .....              | 41          |
| C. Defenisi Operasional .....             | 42          |
| D. Instrument Penelitian .....            | 43          |
| E. Pengumpulan Data .....                 | 47          |
| F. Teknik Analisa Data .....              | 47          |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>            |             |
| A. Deskripsi Data .....                   | 51          |
| B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis ..... | 58          |

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| C. Pengujian Hipotesis .....                 | 61        |
| D. Pembahasan .....                          | 70        |
| E. Keterbatasan Penelitian .....             | 74        |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b> |           |
| A. Kesimpulan .....                          | 76        |
| B. Implikasi Hasil Penelitian .....          | 76        |
| C. Saran-saran.....                          | 79        |
| <b>Daftar Rujukan .....</b>                  | <b>81</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                        | <b>84</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1 Penentuan Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian .....                                              | 41 |
| Tabel 2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....                                                   | 45 |
| Tabel 3 Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Kerja.....                                                            | 46 |
| Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja Guru .....                                                      | 47 |
| Tabel 5 Rekapitulasi Skor Jawaban Instrume Kinerja Guru.....                                               | 52 |
| Tabel 6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru .....                                                            | 52 |
| Tabel 7 Rekapitulasi Skor Jawaban Instrumen Komitmen Tugas.....                                            | 54 |
| Tabel 8 Distribusi Frekuensi Komitmen Tugas.....                                                           | 55 |
| Tabel 9 Rekapitulasi Skor Jawaban Instrumen Disiplin Kerja.....                                            | 56 |
| Tabel 10 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja.....                                                          | 57 |
| Tabel 11 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ dan $X_2$<br>Terhadap Y.....                        | 59 |
| Tabel 12 Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Variansi Data Variabel<br>Y atas Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....   | 60 |
| Tabel 13 Analisis Varians untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas                                      | 61 |
| Tabel 14 Hasil perhitungan signifikasi korelasi antara $X_1$ dengan Y<br>dengan koefisien determinasi..... | 63 |
| Tabel 15 Analisis Varians untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas                                      | 65 |
| Tabel 16 Hasil perhitungan signifikasi korelasi antara $X_2$ dengan Y<br>dengan koefisien determinasi..... | 67 |
| Tabel 17 Rangkuman Uji Keberartian Regresi Linier Jamak.....                                               | 68 |
| Tabel 18 Peringkat Pengaruh dari Masing-masing Variabel Bebas                                              |    |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| terhadap Variabel Terikat..... | 70 |
|--------------------------------|----|

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru .....                    | 7  |
| Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....                                               | 38 |
| Gambar 3 Histogram Kinerja Guru (Y).....                                       | 53 |
| Gambar 4 Histogram Komitmen Tugas Guru (X1).....                               | 55 |
| Gambar 5 Histogram Disiplin Kerja Guru (X2) .....                              | 58 |
| Gambar 6 Regresi Linear Komitmen Tugas Guru (X1) dan<br>Kinerja Guru (Y) ..... | 62 |
| Gambar 7 Regresi Linear Disiplin Kerja Guru (X2) dan<br>Kinerja Guru (Y) ..... | 66 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|            |                                           |     |
|------------|-------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 | Instrumen Uji Coba.....                   | 84  |
| Lampiran 2 | Pengujian Validitas dan Reliabilitas..... | 92  |
| Lampiran 3 | Istrumen Penelitian.....                  | 114 |
| Lampiran 4 | Surat Izin Penelitian.....                | 120 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai pendidikan formal bertujuan membentuk manusia yang berkepribadian, dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut UU No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana, untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya sendiri masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dalam pasal 39 (1) dan (2) dinyatakan bahwa pelaksanaan fungsi dan tugasnya guru sebagai profesi menyandang persyaratan tertentu sebagaimana tertuang di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. dinyatakan bahwa: Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab diatas, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Kompetensi guru terdiri dari (1)

kompetensi kepribadian, (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi pedagogik, (4) kompetensi sosial.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan. Peranan strategis sekolah dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional tidak perlu disangkal lagi. Hanya saja yang perlu mendapat perhatian adalah bagaimana memfungsikan sekolah yang benar-benar dapat berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai impian dari tujuan pendidikan nasional tersebut. Sehingga akhirnya tidak terdengar lagi kata-kata miring yang menuding sekolah tidak lebih dari sekedar tempat berkumpulnya para siswa yang tidak banyak memberikan perubahan pada perilaku dan kematangan berpikir mereka.

Banyak hal yang perlu diperhatikan jika menghendaki sekolah agar berfungsi sebagai mana mestinya. Diantaranya sumberdaya manusia penyelenggara dan pengelola pendidikan, guru, kurikulum, metoda, sarana prasarana/fasilitas, lingkungan, siswa, orang tua dan lain sebagainya. Kesemuanya itu akan berpengaruh besar terhadap kelangsungan hidup dan kelancaran pendidikan di sekolah.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan kelancaran pendidikan di sekolah, yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM). Baik itu SDM penyelenggara (Pemerintah dan masyarakat) maupun SDM pengelola sekolah (kepala sekolah). Pemerintah sebagai penyelenggara pendidikan dalam hal ini Dinas Pendidikan sebagai unit yang mempunyai hubungan langsung dengan sekolah harus menyadari bahwa sekolah merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu Dinas Pendidikan harus dapat mengerahkan segenap personilnya untuk menyukseskan penyelenggaraan sekolah. Dalam pengelolaan, kepala sekolah bertanggung jawab untuk melaksanakan/*me-manage* sekolah agar tujuan yang hendak dicapai dapat terwujud secara efektif dan efisien. Begitu juga dalam proses belajar-mengajar di kelas, guru bertanggung jawab terhadap pengelolaan kelas agar proses belajar-mengajar mencapai hasil yang memuaskan.

Menyadari bahwa guru merupakan salah satu unsur yang sangat strategis dalam mempengaruhi proses belajar-mengajar, maka sangatlah tepat dilakukan pembinaan secara terus-menerus terhadap guru agar kualitas pembelajaran menjadi meningkat. Demikian juga dengan guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan (Penjas Orkes) di Sekolah Menengah Pertama.

Mereka mengemban tugas melaksanakan pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan yang merupakan media untuk mendorong pertumbuhan fisik, perkembangan psikis, keterampilan motorik, pengetahuan dan penalaran, penghayatan nilai-nilai (sikap-mental-emosional-sportivitas-spiritual-sosial), serta pembiasaan pola hidup sehat yang bermuara untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan kualitas fisik dan psikis yang seimbang (Diknas 2006).

Namun demikian pembinaan terhadap kemampuan teknis saja, seperti: mengadakan diklat, penataran, seminar dan lain sebagainya belum dapat menjamin peningkatan kualitas belajar-mengajar. Demikian juga dengan peningkatan kesejahteraan para guru, seperti: pemberian tunjangan jabatan, mempermudah kenaikan pangkat dan lain sebagainya, juga ternyata belum mampu meningkatkan kinerja guru.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan belum seperti yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dari beberapa indikasi yang dijumpai di sekolah, khususnya di SMP Kota Pekanbaru bahwa ditemui guru yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terutama sekali dalam memenuhi tuntutan administrasi proses belajar-mengajar, seperti: penyusunan program pengajaran. Di samping itu masih ditemukannya guru yang kurang memperhatikan dalam penggunaan alat bantu pembelajaran. Begitu juga frekuensi kehadiran para guru dalam melaksanakan tugas. Masih ditemukan guru yang terlambat datang untuk bertugas di muka kelas dan pulang sebelum waktu proses belajar-mengajar berakhir, tidak hadir dengan berbagai alasan, dispensasi

izin yang cukup besar dan terjadinya demo ketidakpuasan para guru terhadap kebijakan sekolah serta ditemukan guru penjas orkes yang tidak memberikan contoh kepada siswa seperti tidak berpakaian olahraga ketika proses belajar-mengajar di lapangan berlangsung.

Indikasi-indikasi yang dikemukakan di atas tentunya sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan proses belajar-mengajar di sekolah. Akibatnya akan menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap hasil belajar siswa. Kondisi yang demikian mungkin disebabkan oleh berbagai faktor antara lain disebabkan oleh rendahnya komitmen guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan dalam melaksanakan tugasnya dan disiplin kerja yang tidak mendukung terwujudnya kinerja seperti yang diharapkan.

Rendahnya tingkat komitmen guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan dalam melaksanakan tugas tentunya akan berakibat negatif dalam pelaksanaan proses belajar-mengajar tersebut yakni tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Apabila hal ini terjadi tentu akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan pada gilirannya akan mempengaruhi hasil belajar siswa. Demikian juga dengan disiplin kerja yang tidak dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip tugas yang diemban dan faktor-faktor manusiawi juga akan turut berpengaruh terhadap kinerja guru.

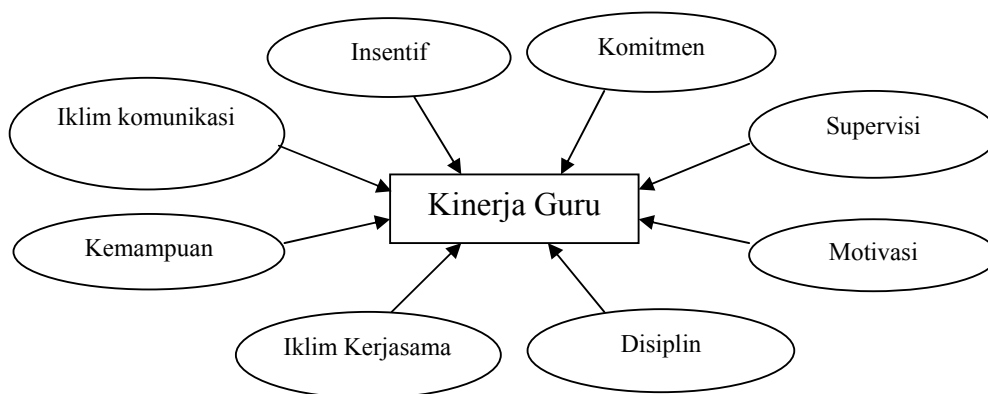
Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diadakan kajian terhadap **“Komitmen Tugas dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru”** yang sekaligus merupakan judul penelitian ini.

## **B. Identifikasi Masalah**

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan beragam tugas di sekolah, sebagai pelaksana kunci dalam pendidikan, guru merupakan faktor yang diperkirakan paling besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan. Menurut Tilaar (1998) pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang memerlukan komitmen agar benar-benar profesional dalam melaksanakan tugasnya, profesi guru adalah profesi kompetitif, artinya profesi guru mempunyai karakteristik profesional. Demikian guru hendaknya memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar memiliki kinerja yang baik dengan demikian diharapkan kinerja yang maksimal membuahkan hasil yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran.

Keenan (1996) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, kecakapan, disiplin kerja, standar kerja, manajemen organisasi, dan masalah pribadi. Sedangkan menurut Sentoso (1999) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja mencakup efektifitas dan efisiensi organisasi, otoritas, tanggungjawab, disiplin kerja, serta inisiatif, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) Insentif, 2) komitmen, 3) supervisi 4) motivasi, 5) disiplin, 6) iklim kerjasama, 7) kemampuan, 8), Iklim Komunikasi



Gambar I Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kinerja guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorong nya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku atau kit olahraga, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Piet A Sahertian (1994:44) mengemukakan komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa

tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat terhadap motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen, menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Seseorang yang memiliki komitmen diyakini akan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula kinerja yang dilakukan. Fenomena yang ditemui bahwa guru olahraga di kota pekanbaru secara umum, komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari, tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Sebagaimana guru sering meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru sering terlambat datang ke sekolah, sebagian guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Menurut Made Pidarta (1992:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki dan mempunyai perubahan dalam situasi pembelajaran, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi. Guru beranggapan supervisi hanya untuk mencari kesalahan, dalam melaksanakan tugas. Pengawas dalam melaksanakan supervisi

diantaranya adanya yang kurang terampil membangun hubungan sosial, iklim sekolah kurang kondusif. Sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor.

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan.

Disiplin kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi berdasarkan pada sebuah aturan kerja. Semua yang terlibat dalam dunia pendidikan dituntut untuk memenuhi aturan kerja agar tercipta sebuah disiplin kerja. Tujuan disiplin kerja adalah agar semua aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pendidikan dapat berjalan secara *continue* dan teratur, fenomena yang terlihat bahwa.

Iklim kerjasama yang harmonis antara individu sangat berkontribusi terhadap prestasi kerja individu dalam organisasi, begitu juga halnya dengan guru yang melaksanakan tugas di sekolah. Dengan adanya iklim kerjasama yang harmonis dan kondusif akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim kerjasama antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan junior, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja

akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah. Ini membuktikan bahwa iklim kerjasama belum berjalan dengan harmonis.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar pimpinan menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Dalam hal ini jika supervisor mempunyai kemampuan yang baik dalam memberikan bimbingan dan arahan kepada guru maka kinerja guru dapat ditingkatkan.

Dengan adanya iklim komunikasi yang kondusif guru diberi kesempatan untuk berprestasi dalam pengambilan keputusan, memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan apa yang didapatkan dari pekerjaan, baik berupa sanksi atas kesalahan atau berupa penghargaan atas prestasi, sehingga guru merasa ikut sertakan dan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian iklim komunikasi diduga ikut menurunkan kinerja guru.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, maka diduga masalah yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah masalah komitmen kerja dan disiplin kerja. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang pengaruh komitmen kerja guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kota Pekanbaru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang di duga mempengaruhi Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru mempunyai komitmen tugas yang baik dalam dirinya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar. Komitmen tersebut merupakan dorongan, semangat, keyakinan, dan tekanan dalam dirinya agar melakukan tugas dengan penuh tanggungjawab.

Dari pantauan dilapangan, terlihat beberapa guru kurang menyenangi tugas yang dilaksanakannya, cenderung malas mengajar, bahkan terkesan guru kurang perhatian dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena lain yang ditemukan adalah guru kurang betah berada di sekolah dan bahkan di beberapa sekolah guru telah selesai mengajar sebelum waktu mengajarnya habis. Hal ini tentu menimbulkan masalah tersendiri bagi peningkatan mutu pendidikan karena siswa berkemungkinan besar kurang memahami materi dan dikawatirkan akan mengalami miskonsepsi terhadap materi yang diajarkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa sikap tersebut diakibatkan oleh rendahnya komitmen kerja guru dalam mengajar. Guru lebih menuruti rasa malas dalam dirinya hingga melalaikan tugas utamanya. Selain itu juga didapatkan informasi bahwa masih banyak guru yang belum membuat perangkat mengajar dengan baik, belum optimal dalam menggunakan teknologi dalam proses belajar mengajar, standar penilaian yang masih rendah, dan kurangnya kreatifitas dalam melakukan pembelajaran. Dari fenomena ini terlihat kinerja guru sangat dipengaruhi oleh komitmen tugas guru tersebut. Sehingga dapat dikatakan, kinerja guru menjadi rendah

dikarenakan guru kurang memegang komitmen sebagai seorang guru. Selain faktor dari dalam diri guru, kepala sekolah juga memiliki andil besar terhadap peningkatan kinerja guru. Salah satunya yaitu melalui pembinaan hingga evaluasi yang terangkum dalam penegakkan disiplin sekolah oleh kepala sekolah.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun supaya penelitian ini lebih terfokus dan optimal, maka penulis membatasi penelitian ini pada komitmen tugas guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Penetapan variabel komitmen tugas guru dan disiplin kerja guru dikedepankan dengan mempertimbangkan permasalahan yang muncul di lapangan.

Pada penelitian ini tidak semua variabel-variabel yang dikemukakan di atas diteliti. Hal ini disebabkan keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu penelitian dibatasi pada dua variabel bebas yakni; komitmen Tugas dan Disiplin Kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan komitmen tugas dengan kinerja guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di kota Pekanbaru?

2. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di kota Pekanbaru?
3. Apakah terdapat hubungan komitmen tugas dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di kota Pekanbaru?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menyangkut tiga variabel, yaitu komitmen mengenai tugas, disiplin kerja dan kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan. Tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui adakah hubungan komitmen tugas dengan kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru.
2. Mengetahui adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di kota Pekanbaru.
3. Mengetahui adakah hubungan komitmen tugas dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di kota Pekanbaru.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi :

1. Guru, khususnya bagi guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP sebagai umpan balik bagaimana kinerja mereka selama ini dan beberapa saran bagi peningkatan kinerja mereka di masa mendatang.

2. Kepala Sekolah, khususnya kepala SMP, agar dapat memaksimalkan pembinaan terhadap tugas guru khususnya mata pelajaran Pendidikan Jasmani, olahraga dan kesehatan, guna meningkatkan kinerja mereka.
3. Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru sebagai masukan dalam usaha pengambilan kebijakan pembinaan kepada para guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan.
4. Mahasiswa jurusan Pendidikan Jasmani sebagai tambahan informasi dan rujukan dalam belajar.
5. Para peneliti, sebagai bahan penelitian lanjutan terhadap masalah yang relevan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Pada bagian terdahulu telah dilakukan pembahasan data penelitian melalui perhitungan statistik. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, baik melalui perhitungan analisis statistik deskriptif maupun analisis statistik inferensial, serta temuan-temuan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen mengenai tugas terhadap kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen mengenai tugas dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru mata pelajaran Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima, yaitu komitmen tugas dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti dengan kinerja guru.

#### **B. Implikasi**

Ditemukan hubungan yang positif antara komitmen tugas dan disiplin kerja dengan kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMP

di Kota Pekanbaru dalam melaksanakan tugas proses belajar-mengajar seperti yang dipaparkan pada bagian terdahulu. Sehubungan dengan hubungan positif tersebut, dapat dikemukakan beberapa implikasi dalam rangka meningkatkan kinerja guru melaksanakan tugas.

### **1. Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Disiplin Guru**

Sebagai mana telah diketahui sebelumnya bahwa kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru berada pada klasifikasi sedang. Artinya kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan masih perlu ditingkatkan, sehingga kualitas proses belajar-mengajar dapat pula meningkat.

Guna meningkatkan kinerja guru tersebut, tentu perlu upaya-upaya yang ada kaitannya dengan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang dimaksud adalah adanya komitmen tugas yang tinggi dari para guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru. Oleh karena itu kepala sekolah perlu menjaga agar komitmen guru terhadap tugasnya meningkat.

### **2. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja untuk meningkatkan Kinerja Guru**

Sebagaimana telah digambarkan dan menjadi kesimpulan dalam penelitian ini bahwa disiplin kerja di sekolah mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan SMP di Kota Pekanbaru. Artinya disiplin kerja yang baik di suatu sekolah cenderung menghasilkan kinerja yang baik bagi guru dalam melaksanakan

tugas proses belajar-mengajar di sekolah. Sebaliknya disiplin kerja guru yang kurang baik di suatu sekolah maka kinerja guru cenderung kurang baik pula. Untuk itu perlu beberapa upaya perbaikan untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik di suatu sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

### **3. Upaya Peningkatan Komitmen Tugas dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada keterkaitan positif antara komitmen tugas dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya, upaya untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan komitmen tugas dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Upaya tersebut ternyata tidak hanya sendiri-sendiri, tetapi bila dilakukan secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja guru. Terwujudnya komitmen tugas guru akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Disiplin kerja guru yang tinggi di sekolah akan membentuk organisasi sekolah yang disiplin pula. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam mengajar. Pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.

### C. Saran

Berdasarkan paparan dari kesimpulan dan implikasi sebagaimana yang telah dikemukakan terdahulu, maka disampaikan beberapa saran berikut ini:

1. Guru, agar dapat meningkatkan komitmen terhadap tugas dan disiplin dalam bekerja. Hal ini mengingat kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru yang pada gilirannya mempengaruhi hasil belajar siswa.
2. Kepala sekolah dalam mengelola sekolah agar melakukan kerja sama yang baik dalam mencapai tujuan sekolah. Selain itu kepala sekolah harus mempertimbangkan saran-saran yang disampaikan bawahan dalam mengambil keputusan. Kemudian kepala sekolah harus adil dalam memberikan penghargaan dan hukuman. Di samping itu kepala sekolah harus dapat pula menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru untuk menjaga komitmen guru. Selain itu Kepala sekolah agar tetap memupuk kesadaran dan kepatuhan guru terhadap disiplin dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengingat disiplin kerja itu tidak timbul begitu saja, tetapi perlu diciptakan yakni melalui pembinaan dan ditumbuhkembangkan pada setiap guru secara terus-menerus. Kepala sekolah yang harus dapat menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan kerjanya dan dapat mengkomunikasikan serta mencontohkan sikap disiplin kepada para guru dan karyawan lainnya. Selain itu kepala sekolah juga harus dapat meyakinkan para guru dan staf lainnya tentang alasan penetapan suatu kebijakan dan peraturan.

3. Dinas Pendidikan agar melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kinerja guru. Pengawasan dalam artian memberikan bimbingan dan pemantauan secara terus-menerus terhadap pelaksanaan tugas guru. Selain itu dapat membantu manajemen sekolah memberikan motivasi dan pembinaan pemahaman terhadap guru tentang perlunya peningkatan kinerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Attwood, Margaret & Stuart Dimmock. 1999. *Manajemen Personalia*. Bandung : ITB.
- Benge, Eugene J. 1985. *Pokok-pokok Manajemen Modern* (terjemahan). Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Buchanan, Bruce. 1975. *To Walk and Extra Mile, The Whats, Whens and Whys of Organizational Commitment, Organizational Dinamic*.
- Daryanto, M. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Davis, Keith Davis & John W. Newstrom. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Agus. 2000. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Djamaludin. 1992. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Bina Pembangunan.
- Depdikbud. 1994. *Petunjuk Pelaksanaan Proses Belajar-mengajar*. Jakarta : Dikmenum.
- \_\_\_\_\_. 1998. *Petunjuk Teknis Ketentuan Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta : PGTG.
- Depdiknas. 2000. *Petunjuk Pelaksanaan Administrasi*. Jakarta : Direktorat Dikmenum.
- Faisal, Hanafiah. 1982. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Usaha Nasional.
- H. Kusnadi, H. 2002. *Masalah, Kerjasama, Konflik dan Kinerja*. Malang : Taroda.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.