

**KONTRIBUSI BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP PELAKSANAAN TUGAS GURU  
SMP NEGERI KECAMATAN SUNGAI PENUH**

**TESIS**



**Oleh**

**KARTIKA  
NIM1203565**

*Ditulis untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2014**

## ABSTRACT

Emily Gusmita, 2013. The Contribution of Organizational Culture and Work Motivation on Employees Performance of Education Department at Kerinci District. Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the observation, it was found that the employees performance of Education Department at Kerinci District has not diagonal. Researchers speculate that organizational culture and work motivation contribute to employee performance of Education Office department at Kerinci district. Therefore there should be a study to test the truth. The purpose of this study was to obtain information about the contribution of organizational culture and work motivation on employees performance of Education office department at Kerinci District.

This research is quantitative ex post facto. The population in this study were all employees who work at Department of Education at Kerinci District. The study population totaled 78 employees. Samples were taken using a proportional stratified random sampling technique, the sample in this study amounted to 42 employees. The research instrument using a questionnaire with Likert scale models. Analysis data with description of data, prerequisite test analysis and hypothesis test were processed using computers program SPSS version 15.00.

The results shows that: 1) organizational culture contribute to the employee's performance with the amount of contribution 41,3%, (2) contribute employee motivation on employee performance with the amount of contribution 20,8% and (3) organizational culture and work motivation collectively equally contribute to employee performance with the amount of contribution 35,5%. It is clear that to improve the employee performance well and should ideally be done by improving the organizational culture and work motivation in carrying out the work.

## ABSTRAK

Kartika, 2014. Kontribusi Budaya Organisasi Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

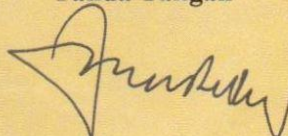
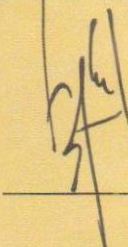
Fenomena dilapangan memperlihatkan pelaksanaan tugas guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh belum maksimal. Peneliti menduga budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh, oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.


Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh. Populasi penelitian berjumlah 203 orang guru. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*, sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 orang guru. Instrumen penelitian ini menggunakan angket dengan model skala likert. Analisis data secara deskripsi data, uji prasyarat analisis dan pengujian hipotesis yang diolah dengan menggunakan komputers SPSS Versi 20,00.

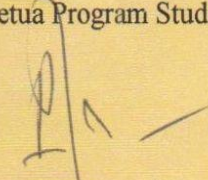
Hasil penelitian menggambarkan bahwa 1) budaya organisasi sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru dengan besaran kontribusi sebesar 41,3%, (2) disiplin kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru dengan besaran kontribusi sebesar 46,4% dan (3) budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru dengan besaran kontribusi sebesar 59,4%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru dengan baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

## PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Kartika*  
NIM. : 1203565

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		18/8-2014
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		14/8-2014

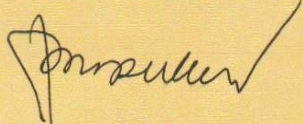
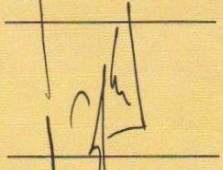
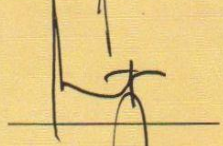
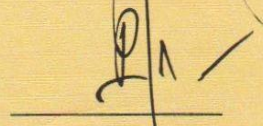
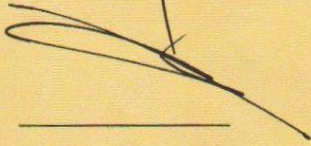
  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang  
Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.  
NIP. 19580325 199403 2 001

Ketua Program Studi/Konsentrasi  
  
Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.  
NIP. 19630320 198803 1 002



**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Alwen Bentri, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Kartika*

NIM. : 1203565

Tanggal Ujian : 11 - 8 - 2014

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, penelitian dengan judul ``Kontribusi Budaya Organisasi Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh``.
2. Karya tulis ini adalah gagasan, pikiran dan rumusan saya beserta beberapa teman-teman dalam suatu kelompok diskusi ditambah dengan arahan pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini juga terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima masukan berdasarkan dan ketentuan yang berlaku.

Padang, September 2014

Saya yang menyatakan



Kartika  
1203565

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur yang paling dalam penulis panjatkan kehadirat Allah Swt atas segala rahmat dan karunia, serta hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik materil maupun moril dari Bapak Prof. Dr Kasman Rukun, M.Pd, selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. H. Sofyarma Marsidin, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis menyelesaikan tesis ini. Pada kesempatan ini, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tim penguji Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Bapak Prof. Dr. H. Sofyarma Marsidin, M.Pd, Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd, Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd, yang telah memberikan kritikan, saran dan arahan kepada penulis, demi penyempurnaan tesis.
2. Dosen dan karyawan/karyawati Program Magister Pendidikan yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam rangka kelancaran penyelesaian tesis.
3. Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian.

4. Rekan-rekan Angkatan 2012 Magister Administrasi pendidikan program Pascasarjana UNP, yang selalu memberikan dukungan berbagi ilmu dan pengalaman.

Khususnya untuk papa, mama tercinta. Terima kasih atas kesabaran dan dukungannya, serta adik-adikku dan keponakan engkaulah sumber dari disiplin sehingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibu, dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi pengelola pendidikan masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik hidayah-Nya pada kita semua. Amin.

Padang, September 2014

Penulis

***Kartika***



## DAFTAR ISI

ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	10
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	14
1. Pelaksanaan tugas guru.....	14
2. Budaya Organisasi Sekolah.....	22
3. Disiplin Kerja.....	31
4. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dengan Pelaksanaan Tugas Guru.....	38
5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Pelaksanaan Tugas Guru.....	40
B. Penelitian yang Relevan.....	42
C. Kerangka Fikir.....	43
D. Hipotesis.....	44

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel.....	46
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	50
E. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	52
F. Teknik Analisa Data .....	58

### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	60
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan.....	80
E. Keterbatasan Penelitian .....	88

### BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan .....	90
B. Implikasi.....	91
C. Saran.....	92

DAFTAR RUJUKAN .....	94
----------------------	----

LAMPIRAN .....	98
----------------	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Penyebaran Populasi Menurut Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	46
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	49
3. Hasil Perhitungan Jumlah Distribusi Sampel.....	50
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	52
5. Hasil Uji Validitas Uji Coba Penelitian .....	56
6. Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Penelitian .....	57
7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel .....	58
8. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan tugas guru .....	60
9. Tingkat Pencapaian Responden Indikator Pelaksanaan tugas guru .....	61
10. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi .....	63
11. Tingkat Pencapaian Responden Indikator Budaya Organisasi .....	64
12. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja.....	65
13. Tingkat Pencapaian Responden Indikator Disiplin Kerja.....	66
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	68
15. Rangkuman Uji Homogenitas .....	68
16. Rangkuman Analisis Kemandirian Antar Variabel Bebas.....	69
17. Hasil Uji Linearitas Variabel XI terhadap Variabel Y.....	70
18. Hasil Uji Linearitas Variabel X2 terhadap Variabel Y .....	70
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel XI dan Y.....	71
20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel X1 dan Y .....	72
21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1 Terhadap Y .....	73
22. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X2 dan Y .....	74
23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel X2 dan Y .....	75
24. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X2 Terhadap Y .....	76
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 dan X2 terhadap Y .....	77
26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel X1 dan X2 dan Y.....	78
27. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1 dan X2 Terhadap Y .....	79

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran.....	44
2. Histogram Pelaksanaan tugas guru .....	61
3. Histogram Budaya Organisasi .....	63
4. Histogram Disiplin Kerja.....	66
5. Persamaan Regresi X1 terhadap Y.....	72
6. Persamaan Regresi X2 terhadap Y.....	75
7. Persamaan Regresi X1 dan X2 terhadap Y .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Angket Uji Coba Penelitian .....	98
2. Tabulasi Uji Coba Penelitian .....	113
3. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitasn Uji Coba Penelitian.....	117
4. Angket Penelitian.....	126
5. Tabulasi Penelitian.....	139
6. Perhitungan Statistik Dasar.....	151
7. Uji Normalitas .....	162
8. Uji Homogenitas .....	163
9. Uji Linearitas .....	166
10. Uji Independensi Variabel bebas X1 dengan X2.....	170
11. Pengujian Hipotesis I.....	171
12. Pengujian Hipotesis 2 .....	172
13. Pengujian Hipotesis 3 .....	173

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Karena pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini, menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan di segala aspek kehidupan yang berkaitan dengan adanya permasalahan guru yang sangat kompleks yang menyebabkan persaingan dalam berbagai hal pendidikan semakin tajam. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja guru, peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi sekolah untuk selalu tanggap dan waspada yang memungkinkan guru untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan dalam penguasaan IPTEK karena diperlukan proses pendidikan yang berkualitas. Organisasi sekolah juga merupakan suatu lingkungan bagi guru untuk mempunyai karakteristik, seperti adanya struktur organisasi, aturan, pekerjaan, sistem, wewenang, dan tanggungjawab (Sagala, 2008:123).

Menyadari bahwa sekolah sebagai sebuah organisasi yang memiliki peranan yang besar dalam upaya peningkatan mutu pendidikan yang akan berdampak pada kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh, maka pemerintah berusaha menyempurnakan Sistem Pendidikan Nasional berawal dari No. 25 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah lalu diikuti oleh Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang secara langsung berpengaruh terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pendidikan. Jika sebelumnya manajemen pendidikan merupakan wewenang dari pusat dengan

paradigma sentralistik, maka dengan berlakunya Undang-Undang tersebut kewenangan bergeser pada pemerintah daerah kota dan kabupaten dengan paradigma desentralistik dalam wujud pemberdayaan sekolah/madrasah.

Mutu pendidikan merupakan salah satu permasalahan yang mendasar yang dihadapi oleh dunia pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah berperan dalam memperoleh dan mempersiapkan peserta didik untuk dapat memecahkan masalah kehidupan masa kini dan masa yang akan datang, dengan memaksimalkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Atas dasar itu sekolah wajib menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan baik, dengan memperhatikan faktor penunjang. Sebagai suatu sistem, pendidikan memiliki sejumlah komponen yang saling berkaitan. Komponen pendidikan tersebut antara lain adanya kurikulum, tenaga pendidik dan kependidikan, metode, sarana dan prasarana serta evaluasi. Dari sekian banyak komponen pendidikan tersebut, guru merupakan komponen terpenting terutama dalam mengatasi berbagai persoalan-persoalan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan peningkatan sumber daya manusia.

Menurut Mulyasa (2002: 32-33) bahwa idealnya seorang guru sebaiknya memang harus memiliki banyak pengetahuan dan keterampilan (*multiskill competencies*). Secara komprehensif guru juga harus memiliki empat kemampuan yaitu 1) sebagai pendidik, 2) sebagai pengajar, 3) sebagai pembimbing dan 4) sebagai pelatih.

Sebagai pendidik, guru lebih banyak sebagai sosok panutan, yang memiliki nilai moral dan agama yang patut ditiru dan diteladani oleh siswa.

Sebagai pengajar, guru diharapkan memiliki pengetahuan yang luas tentang disiplin ilmu yang harus diampu untuk ditransfer kepada siswa. Sebagai pembimbing, guru juga perlu memiliki kemampuan untuk dapat membimbing siswa, memberikan dorongan psikologis agar siswa dapat menpikan faktor-faktor internal dan eksternal yang akan mengganngu proses pembelajaran di dalam dan di luar sekolah, serta memberikan arah dan pembinaan karir siswa sesuai dengan bakat dan kemampuan siswa. Sebagai pelatih, guru harus memberikan sebanyak mungkin kesempatan bagi siswa untuk dapat menerapkan konsepsi atau teori ke dalam praktik yang akan digunakan langsung dalam kehidupan sehari-hari.

Pelaksanaan tugas guru erat kaitannya dengan prestasi belajar siswa, ini disebabkan karena guru yang merancang dan melaksanakan pengajaran kepada siswa. Hasil belajar siswa dapat dijadikan salah satu kriteria untuk mengukur efektivitas dan prestasi guru dalam mengajar. Dengan asumsi bila guru mempunyai pelaksanaan tugas yang baik, maka hasil dari pembelajaran akan baik. Sebaliknya, pelaksanaan tugas guru yang tidak baik maka hasil yang dicapai dalam pembelajaran juga rendah. Oleh sebab itu, pelaksanaan tugas guru perlu ditingkatkan terus menerus agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara maksimal.

Untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab tersebut diperlukan guru yang profesional, yaitu guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemauan yang kuat, serta guru yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Agar tugas guru dalam mengajar dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang akan dicapai maka guru diharapkan



disiplin menjalankan aktivitasnya dalam melaksanakan tugas tersebut, hal ini dimaksudkan agar kelemahan dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas guru dapat teratasi.

. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2009:23) “yang mempengaruhi kerja seseorang yaitu komitmen, motivasi, disiplin kerja, tanggung jawab, dan suasana kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru dalam mengajar. Sedangkan menurut Hamalik (2000:17) bahwa tugas guru dipengaruhi oleh minat, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan intelegensi.

Sekolah sebagai sebuah organisasi harus berupaya bagaimana caranya mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi sekolah untuk menghadapi tantangan dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam pendidikan pada masa kini dan masa yang akan datang, karena Gistituati (2009:4) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pemahaman dan cara berfikir yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan di ajarkan kepada anggota organisasi yang baru. Mengacu pada teori tersebut, maka penulis beranggapan bahwa budaya organisasi sekolah dengan segala aspek nilai yang dimilikinya akan mengantarkan organisasi sekolah maupun anggota-anggotanya yaitu tenaga pendidik atau guru-guru baik secara kelompok maupun individu kepada kinerja yang lebih baik. Guru sebagai salah satu unsur sekolah dan merupakan anggota organisasi sekolah, dalam kinerjanya dituntut untuk lebih profesional, oleh karena itu dikembangkan budaya organisasi

sekolah yang menjadi sistem nilai yang akhirnya membentuk perilaku guru dalam usaha meningkatkan prestasi pelaksanaan tugas guru.

Pembentukan peningkatan pelaksanaan tugas guru pada organisasi atau sekolah tidak terlepas dari proses guru pada sekolah tersebut. Guru mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya. Akan tetapi Saat memasuki organisasi kerja dalam sekolah, kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah atau gaji yang tinggi, tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Selanjutnya prestasi dalam bekerja tentu juga ditentukan oleh disiplin kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi sekolah terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang menunjukkan tertip, taat pada peraturan dan patuh kepada aturan yang berlaku. Menegakkan disiplin merupakan salah satu tugas dan kewajiban juga bagi seorang guru, karena guru merupakan salah satu contoh atau model bagi para peserta didiknya dalam menegakkan disiplin dalam segala hal. Jika seorang guru telah menegakkan disiplin dalam mengajar, tentunya hal ini menjadi contoh bagi peserta didiknya dalam menegakkan disiplin belajar.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis dilapangan dan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru, pegawai TU dan siswa dari 4 sekolah Menengah Pertama Negeri yang tersebar di Kota Sungai Penuh khususnya SMP Negeri di Kecamatan Sungai Penuh pada tanggal 6 Oktober – 9 November 2013, kenyataannya di sekolah saat ini terlihat masih rendahnya pelaksanaan tugas guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh yang terlihat dari fenomena seperti: 1) Masih ditemukan beberapa orang guru yang belum membuat perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, media yang digunakan kurang bervariasi dan metode yang digunakan kurang bervariasi, 2) Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru sering tidak menggunakan media yang dapat merangsang minat belajar peserta didik seperti alat peraga yang menarik dan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga peserta didik kurang tertarik dengan pelajaran. 3) Beberapa orang guru jarang melakukan remedial dan pengayaan terhadap siswa yang belum tuntas maupun tuntas. Hal ini akan berdampak terhadap siswa yang belum menguasai materi dengan baik, akan mengalami ketinggalan. 4) Dalam pelaksanaan penilaian, sebagian guru juga jarang memberikan hasil penilaian kepada siswa, sehingga siswa kurang tahu dengan kemampuan yang diperolehnya dan masih ada guru yang belum membuat soal berdasarkan kisi-kisi sehingga semua materi tidak tercakup dalam soal. 5) Dalam hal perencanaan pembelajaran, guru kadangkala tidak membuat program tahunan dan program semester dan bahkan ada diantara guru tidak membuat persiapan dalam mengajar (RPP), sehingga pelaksanaan pengajaran kurang optimal. 6) Masih ada sebagian guru yang belum memahami

keterampilan-keterampilan yang harus dikuasai oleh guru dalam pembelajaran seperti ketika membuka pelajaran dan menutup pelajaran.

Apabila gejala di atas dibiarkan maka akan mengakibatkan rendahnya hasil kerja guru dalam mengajar, sehingga tujuan pendidikan dan tujuan pembelajaran sulit untuk dicapai. Gejala tersebut diduga karena budaya organisasi yang kurang mendukung serta kurangnya disiplin kerja guru dalam pelaksanaan tugas. Hal ini dapat di lihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut: 1) belum terlaksananya visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. 2) masih ada nilai dan norma yang belum dilaksanakan oleh guru dengan baik. 3) Masih ada guru yang terlambat masuk kelas untuk mengajar sementara waktu untuk melakukan proses pembelajaran sudah berlangsung, sehingga peserta didik banyak yang keluar kelas. 4) Masih ada guru yang belum dapat menyelesaikan tugas mengajarnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran.

Dari beberapa fenomena hasil pengamatan dan wawancara sementara penulis di atas terlihat bahwa masih adanya terdapat masalah-masalah dalam sekolah yang berhubungan dengan budaya organisasi sekolah, disiplin kerja dan pelaksanaan tugas guru. Oleh karena itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “Kontribusi Budaya Organisasi Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Fattah (2004:84) mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas



guru adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana dan prasarana yang ada. Richard (1980:192) faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab. Pendapat lain Hamalik (2000:17) bahwa tugas guru dipengaruhi oleh minat, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi dan intelegensi.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas guru antara lain adalah motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen, insentif, kompetensi guru, intelegensi dan disiplin kerja. Menurut Sunyoto (2013:192) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan tugas guru. Gistituati (2009:4) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, pemahaman dan cara berfikir yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan di ajarkan kepada anggota organisasi yang baru. Faktor budaya organisasi sekolah ini merupakan satu faktor yang ikut berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru. Sebuah sekolah dengan budaya organisasi kebersamaan dalam berbagai hal akan memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru. Seorang guru akan termotivasi dengan adanya kebersamaan yang dibangun dari budaya organisasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah diduga juga ikut berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas guru. Hersey dan Blanchard (1992:99) mendefenisikan

kepemimpinan sebagai pengaruh antara pribadi yang dilakukan dalam suatu situasi dan di arahkan melalui proses komunikasi pada pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi guru, memotivasi guru, mencari solusi masalah untuk guru dalam rangka mendorong guru untuk bekerja lebih baik di dalam organisasi sekolah, kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kematangan guru untuk melaksanakan tugas dengan baik, guru perlu mendapat bimbingan dan pengarahan dari kepala sekolah.

Menurut Usman (2007:14) kompetensi guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Guru yang mempunyai kompetensi yang bagus akan lebih mampu melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Intelegensi merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi pelaksanaan tugas guru. Dalam Wibowo (2010:382) insentif dimanapun orang bekerja untuk menghasilkan uang. Meskipun mungkin bekerja karena alasan lain, tetapi guru juga mengharapkan penghargaan moneter pada tingkat yang dapat diterima sebagai seorang guru. insentif dapat berbentuk penghargaan, gaji, honor, kenaikan pangkat, tunjangan tambahan penghasilan atau insentif lainnya dari komite. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sikap seorang guru yang dapat menghormati, menghargai, patuh dan

taat terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, yang apabila dilanggar oleh guru maka seorang guru harus bertanggungjawab menerima hukuman atau sanksi yang diberikan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang diduga mempengaruhi pelaksanaan tugas guru, namun melihat fenomena dilapangan, peneliti hanya akan meneliti dua faktor yang diduga lebih dominan pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas guru yaitu budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja guru.

Berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja dari pengamatan sementara penulis dilapangan dan wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru, pegawai TU dan siswa dari 4 sekolah Menengah Pertama Negeri yang tersebar di Kota Sungai Penuh khususnya SMP Negeri di Kecamatan Sungai Penuh pada tanggal 6 Oktober – 9 November 2013, kenyataanya di sekolah saat ini terlihat masih rendahnya pelaksanaan tugas guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh yang terlihat dari fenomena seperti, yaitu : 1) Masih ditemukan beberapa orang guru yang belum membuat perencanaan pembelajaran sesuai kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, media yang digunakan kurang bervariasi dan metode yang digunakan kurang bervariasi, 2) Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru sering tidak menggunakan media yang dapat merangsang minat belajar peserta didik seperti alat peraga yang menarik dan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga peserta didik kurang tertarik dengan pelajaran. 3) Beberapa orang guru jarang

melakukan remedial dan pengayaan terhadap siswa yang belum tuntas maupun tuntas. Hal ini akan berdampak terhadap siswa yang belum menguasai materi dengan baik, akan mengalami ketinggalan. 4) Dalam pelaksanaan penilaian, sebagian guru juga jarang memberikan hasil penilain kepada siswa, sehingga siswa kurang tahu dengan kemampuan yang diperolehnya dan masih ada guru yang belum membuat soal berdasarkan kisi-kisi sehingga semua materi tidak tercakup dalam soal. 5) Dalam hal perencanaan pembelajaran, guru kadangkala tidak membuat program tahunan dan program semester dan bahkan ada diantara guru tidak membuat persiapan dalam mengajar (RPP), sehingga pelaksanaan pengajaran kurang optimal. 6) Masih ada sebagian guru yang belum memahami keterampilan-keterampilan yang harus dikuasai oleh guru dalam pembelajaran seperti ketika membuka pelajaran dan menutup pelajaran.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, perlu dilakukan penelitian tentang faktor kontribusi budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh. Kedua faktor tersebut diduga berperan langsung terhadap peningkatan pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada pada latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar budaya organisasi sekolah berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh?

2. Seberapa besar disiplin kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh?
3. Seberapa besar budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji secara simultan adanya kontribusi variabel budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru SMP Negeri Kecamatan Sungai Penuh.

### **F. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam kajian pelaksanaan tugas guru sebagai pengajar. Selain

dari itu diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan ide dan pemikiran tentang kontribusi budaya organisasi sekolah dan disiplin kerja terhadap pelaksanaan tugas guru.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi untuk :

- a. Para guru sebagai umpan balik untuk dalam meningkatkan pelaksanaan tugas guru
- b. Kepala sekolah dalam mengambil kebijakan dalam rangka pembinaan guru. Pembinaan tersebut menyangkut dengan upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas
- c. Kepala UPTD Pendidikan Kota Sungai Penuh sebagai bahan pembinaan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru
- d. Peneliti lainnya sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan penelitian dibidang yang sama.