

**KONTRIBUSI KOMITMEN GURU DAN  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH  
NEGERI (MTsN) KECAMATAN SALIMPAUNG  
KABUPATEN TANAH DATAR**

TESIS



*OLEH:*  
**A F R I Z A L**  
NIM.51322

Ditulis untuk memenuhi sebahagian persyaratan untuk  
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## ABSTRACT

**AFRIZAL. 2013. The Contribution of Teachers' Commitment and Headmaster's leadership on MTsN Teachers' Work Dicipline in Salimpaung sub-district of , Tanah Datar Regency.**

Based on the researchers' pre-survey on the spot, it was shown MTsN Teachers' Work Discipline in Salimpaung sub-district, Tanah Datar Regency still low. This condition may cause the gap to achieve the educational objectives that have been stated by the government. Researcher hypotezed that the teachers' commitment and headmaster's leadership influence the teacher's work dicipline in Salimpaung sub-district, Tanah Datar Regency.

This research was aimed to know the contribution of teacher's commitment and headmaster leadership to MTsN teachers' work dicipline in Salimpaung sub-district, Tanah Datar Regency. There are three hippothesis of this research (1) teacher's commitment gave contribution to teachers work dicipline (2) headmaster leadership gave contribution to teacher's work dicipline (3) teacher's commitment and headmaster leadership gave contribution equally.

The population of this research was official teachers of MTsN in Salimpaung sub-district, Tanah Datar Regency That was 84 persons in number. Sample of the research was taken by using stratified propotional random sampling. It was 52 teachers. Likert Scale Model was the instrument of this researc, data analized with correlation technique and of regresi.

This research showed that teachers commitment gave contribution 19,8 % to teachers work discipline, the headmaster leadership gave contribution as much as 11,4 % to teacher work dicipline teachers commitment and headmaster leadership equally gave contribution as much as 27,7 % to teacher work discipline.

Based on this research, it is concluded that teachers commitment and nature of headmaster leadership either partially or in combination has contributes significantly on the work dicipline of MTsN teachers of Salimpaung sub-district Tanah Datar Regency.

## ABSTRAK

**AFRIZAL. 2013. Kontribusi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri ( MTsN ) Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena di lapangan menunjukkan bahwa disiplin kerja guru MTsN se-Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar rendah. Keadaan seperti ini dapat menimbulkan kendala dalam mencapai tujuan Pendidikan yang telah ditetapkan. Peneliti menduga komitmen guru dan kepemimpinan kepala Sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan besarnya Kontribusi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru MTsN se-Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar. Ada tiga hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini. ( 1 ) komitmen guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru ( 2 ) kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru ( 3 ) komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama- sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

Populasi penelitian ini adalah semua guru PNS pada MTsN Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 84 orang. Sampel sebanyak 52 orang diambil dengan tehnik Stratified Proportional random sampling. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala likert dan dianalisis dengan tehnik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru berkontribusi sebesar 19,8 % terhadap disiplin kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 11,4 % terhadap disiplin kerja guru. Komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi sebesar 27,7 terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap disiplin kerja guru MTsN se-Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar.

# PERSETUJUAN AKHIR TESIS

---

---

Nama Mahasiswa : *Afrizal*

N I M : 51322

**Nama**

**Tanda Tangan**

**Tanggal**

**Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad**  
Pembimbing I

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Prof. Dr. Phil. Yanuar Kiram**  
Pembimbing II

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

Ketua Program Studi/Konsentrasi

**Prof. Dr. Mukhaiyar**  
NIP. 19500612 197603 1 005

**Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.**  
NIP. 19550921 198303 1 004

## PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

---

---

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad</u> (Ketua)	_____
2.	<u>Prof.Dr. Phil. Yanuar Kiram</u> (Sekretaris)	_____
3.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4.	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Anggota)	_____
5.	<u>Dr. Nasrullah Aziz</u> (Anggota)	_____

### Mahasiswa

Nama Mahasiswa : *Afrizal*  
N I M : 51322  
Tanggal Ujian : 20 - 2 - 2013

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "*Kontribusi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar*" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis 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 dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, April 2013

Saya yang menyatakan

A f r i z a l

NIM. 51322

## KATA PENGANTAR

Rasa puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul " Kontribusi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung Kabuapeten Tanah Datar " dengan baik. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Arni Muhammad sebagai pembimbing I dan Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu serta dengan ikhlas memberikan bimbingan kepada penulis mulai dari awal sampai selesainya penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M. Pd, Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed, Ed.D dan Dr. Nasrullah Aziz selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur dan Asisten Direktur Program Pascasarjana serta Kepala Bagian Tata Usaha dan staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam penyelesaian administrasi tesis ini.
4. Drs. Malikia, MA selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Datar atas pemberian izin untuk melaksanakan penelitian.
5. Bapak/Ibu Kepala MTsN se-Kecamatan Salimpaung Kabupaten Tanah Datar beserta seluruh majelis guru atas bantuannya sebagai objek penelitian ini.
6. Ayahanda Busiar, Ibunda Narmulis dan istri tercinta Zulharneli, S. sos serta seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta restu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan ( kelas Bukittinggi ) angkatan 2009/2010 atas kebersamaan dan bantuannya dalam

penyelesaian tesis ini.

Penulis berharap mudah-mudahan Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan. Selanjutnya penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan hidayah, agar ilmu yang penulis peroleh dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan. Amin.

Penulis

Afrizal

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS.....	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN.....	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 .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori .....	12
1. Disiplin Kerja .....	12
2. Komitmen Guru .....	18
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	22
B. Kerangka Pemikiran .....	27
C. Hipotesis .....	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian .....	31
B. Populasi dan Sampel .....	31
C. Definisi Operasional .....	35

D. Instrumen Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	41
F. Teknik Analisa Data .....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data .....	46
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	53
C. Pengujian Hipotesis .....	56
D. Pembahasan.....	68
D. Keterbatasan Penelitian .....	76
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan .....	78
B. Implikasi .....	79
C. Saran-saran .....	81
DAFTAR RUJUKAN .....	83
LAMPIRAN.....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Guru-guru MTsN di Kecamatan salimpaung .....	32
2. Penyebaran Populasi berdasarkan Strata .....	33
3. Hasil Perhitungan Sampel .....	34
4. Jumlah Sampel untuk setiap Strata .....	35
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian sebelum Ujicoba .....	38
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian setelah ujicoba .....	40
7. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen .....	41
8. Distribusi Frekuensi skor Disiplin Kerja Guru .....	47
9. Tingkat Pencapaian Respon untuk Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	48
10. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Guru .....	49
11. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Komitmen Guru.....	50
12. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	51
13. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Kepemimpinan Kepala sekolah .....	53
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data .....	54
15. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok .....	55
16. Rangkuman Hasil Uji Independensi antar Variabel bebas .....	56
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Komitmen Guru dengan Disiplin Kerja Guru .....	57
18. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru terhadap Disiplin Kerja Guru .....	58
19. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja Guru .....	60
20. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru .....	61
21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Komitmen Guru	

Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Disiplin Kerja Guru.....	63
22. Rangkuman Analisis Regresi Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru .....	64
23. Kontribusi Efektif Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru .....	66
24. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	67

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Pemikiran .....	30
3. Histogram Disiplin Kerja .....	47
4. Histogram Komitmen Guru .....	49
5. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	52
6. Regresi Linear Komitmen Guru dan Disiplin Kerja Guru .....	59
7. Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru .....	62
8. Regresi Ganda Komitmen Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap disiplin Kerja Guru .....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Data uji coba Disiplin Kerja Guru.....	85
2. Data uji coba Komitmen Guru.....	88
3. Data uji coba Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	91
4. Izin Penelitian.....	95
5. Instrumen Penelitian.....	96
6. Data Hasil Penelitian.....	97
7. Distribusi Frekuensi Data.....	101
8. Uji Normalitas.....	104
9. Uji Homogenitas.....	106
10. Korelasi dan Regresi Ganda.....	108
11. Korelasi dan Regresi Sederhana (X1) terhadap (Y).....	110
12. Korelasi dan Regresi Sederhana (X2) terhadap (Y).....	112
13. Analisis Korelasi Parsial.....	114

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena pendidikan itu merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan pengembangan potensi peserta didik. Untuk itu pendidikan yang berkualitas merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya dengan penyempurnaan sistem pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, pasal 3 dinyatakan :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Mencermati kebijakan tersebut untuk mewujudkan tujuan pendidikan, dalam tatanan mikro pendidikan harus mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas dan profesional sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Sisdiknas pasal 3 di atas.

Dalam mempersiapkan SDM pembangunan, pendidikan tidak bisa hanya terfokus pada kebutuhan material tetapi harus menyentuh dasar untuk memberikan watak pada visi dan misi pendidikan, yaitu perhatian mendalam pada etika moral dan spiritual yang luhur. Dalam hal ini kualitas pendidikan

dipengaruhi oleh seluruh komponen pendidikan seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, sarana prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah. Dari semuanya itu, guru merupakan komponen paling menentukan, karena di tangan gurulah kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, dan iklim pembelajaran menjadi sesuatu yang berarti bagi kehidupan peserta didik.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan professional. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar yang berkualitas akan dapat dicapai bila dilaksanakan oleh seorang guru yang punya komitmen terhadap tugas sebagai pengajar dan pembimbing bagi siswanya.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, maka pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan Nasional telah melakukan berbagai upaya, misalnya melengkapi sarana dan prasarana belajar serta meningkatkan kemampuan teknis guru dalam mengajar seperti: penataran-penataran, seminar-seminar, lokakarya, musyawarah guru mata pelajaran, dan mengangkat guru yang sudah berpengalaman menjadi pengawas melalui seleksi pengawas. Di samping itu pemerintah juga berupaya meningkatkan kesejahteraan guru seperti lahirnya Undang-Undang Republik

Indonesia No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 14 ayat 1. (a) “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial” (UU Guru Dan Dosen 2006:9)

Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, guru dituntut mempunyai disiplin kerja yang tinggi, karena disiplin merupakan salah satu modal utama yang amat menentukan dalam mencapai tujuan suatu lembaga/organisasi. Ali Imron (1995:183) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan di mana segala sesuatu berada dalam keadaan teratur, tertib, dan menurut semestinya, serta tidak terjadi pelanggaran. Disiplin kerja guru sangat penting untuk dilaksanakan, karena untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam suatu lembaga/organisasi sangat didukung oleh personil yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:290) bahwa disiplin kerja personil sangat menentukan bagi masa depan organisasi dan pencapaian target yang diharapkan organisasi begitu juga halnya dengan guru.

Guru yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya akan membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan aturan-aturan yang diberlakukan, melaksanakan pembelajaran dan membimbing siswa belajar secara bertanggung jawab dan disiplin sehingga siswa dapat belajar secara optimal yang pada gilirannya mutu pendidikan akan menjadi baik. Oleh sebab itu disiplin guru dalam melaksanakan tugas perlu menjadi perhatian kepala sekolah agar tetap terbina dengan baik, sehingga tujuan sekolah dan mutu

pendidikan semakin meningkat.

Pembinaan disiplin kerja guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kecamatan Salimpaung telah dilakukan dengan berbagai upaya antara lain penerapan Peraturan Pemerintah No 30 thn 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun hasil prasurvei melalui observasi dan wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala sekolah, guru dan masyarakat pada bulan Desember 2010 diperoleh informasi bahwa guru MTsN di Kecamatan Salimpaung sering datang terlambat, tidak tepat waktu masuk ke kelas ketika jam pelajaran mulai atau pergantian jam serta keluar sebelum jam pelajaran habis. Selain dari itu guru kurang melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, datang ke sekolah hanya ketika ada jam mengajar dan kurang mengindahkan aturan-aturan yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya. Selain itu dari data absensi guru setiap bulan ada masing-masing sekolah yang mencapai 10 % sampai 20 % guru yang terlambat datang.

Gejala di atas mencerminkan rendahnya disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas dan kurangnya rasa tanggung jawab mereka. Keadaan seperti ini kalau dibiarkan terus dan tidak dicarikan jalan penanggulangannya secara tepat, akan berdampak pada kurang efektifnya pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja guru MTsN di Kecamatan Salimpaung.

## **B. Identifikasi Masalah**

Menyadari pentingnya disiplin guru dalam meningkatkan mutu pendidikan perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin tersebut dalam rangka melakukan pembinaan supaya lebih meningkat dimasa akan datang.

Pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja personil suatu organisasi. Menurut B.Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:291). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: 1) kompensasi, 2) keteladanan pimpinan, 3) aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan 5) pengawasan atasan. Abdurrahmat Fathoni (2006:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja itu adalah: 1) tujuan dan kemampuan personil, 2) keteladanan pimpinan, 3) kompensasi, 4) keadilan, 5) supervisi, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan. Selanjutnya Wursanto (1978) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh tingkat komitmen kerja dan adanya imbalan yang adil.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: 1) kepemimpinan, 2) supervisi, 3) insentif, 4) sanksi hukuman, 5) komitmen, 6) hubungan Interpersonal, 7) keadilan, dan 8) ketegasan.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah ikut mempengaruhi disiplin kerja guru. Berjalan atau tidaknya aturan-aturan dan norma-norma di sekolah tergantung pada wibawa dan keteladanan pimpinan dalam mendisiplinkan

guru. Di MTsN-MTsN Kecamatan Salimpaung fenomena yang terlihat dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu kurang memberikan keteladanan dalam kedisiplinan. Selain itu kepala sekolah sering datang terlambat dan sering tidak berada di sekolah pada jam-jam pelajaran, serta mengambil keputusan tanpa adanya musyawarah dengan guru terlebih dahulu.

Supervisi merupakan sebagai suatu bentuk layanan bantuan profesional yang diberikan kepada guru, diduga akan dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran secara efektif dan efisien. Pelaksanaan supervisi yang dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan akan dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengelola proses pembelajaran, menumbuhkembangkan motivasi guru sehingga pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja guru.

Faktor insentif juga ikut berpengaruh pada disiplin guru. Imbalan yang diterima guru, baik yang berbentuk material maupun non material akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan mendorong guru untuk melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin. Fenomena yang terlihat di lapangan adanya perbedaan perlakuan atasan terhadap guru. Guru yang hebat akan selalu dipuji dan selalu dikutipkan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan guru lain yang bekerja dengan maksimal dan selalu berusaha memberikan masukan serta saran untuk kemajuan sekolah selalu diabaikan dan tidak diacuhkan.

Sanksi/hukuman juga merupakan faktor yang ikut menentukan disiplin

kerja guru. Adanya sanksi yang tegas terhadap pelanggaran aturan dan norma akan mendukung upaya pembinaan disiplin kerja. Namun pelaksanaan sanksi ini belum berjalan dengan maksimal di MTsN-MTsN Kecamatan Salimpaung karena banyaknya pertimbangan-pertimbangan moral yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Komitmen adalah perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen tinggi pada pekerjaannya akan bertanggung jawab dan berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Kenyataan di lapangan guru belum menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengajar, hal ini tampak dari kurang lengkapnya perangkat pembelajaran yang dibuat, tidak melaksanakan analisis ulangan harian, kurang mengindahkan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah serta kurang peduli terhadap tugas.

Faktor hubungan interpersonal sesama guru juga berpengaruh kepada disiplin kerja guru. Hubungan interpersonal yang harmonis diantara sesama guru dan pegawai akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada guru. Fenomena yang terlihat selama ini hubungan sesama guru belumlah terjalin dengan baik, karena masing-masing guru masih menjaga imejnya seperti tingkat senioritas dan kelompok guru mata pelajaran.

Keadilan merupakan perbuatan atau perlakuan yang berpegang pada kebenaran atau berpihak kepada yang benar. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang

terciptanya kedisiplinan guru yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Fenomena yang terlihat dilapangan bahwa keadilan belum berjalan sebagaimana mestinya, karena ada sebagian guru yang ditunjuk oleh kepala sekolah untuk mengikuti kegiatan MGMP, diklat di tingkat kabupaten atau propinsi secara berulang kali, namun ada guru yang belum pernah mengikuti sama sekali.

Ketegasan pimpinan dalam menjalankan aturan-aturan yang telah disepakati akan mempengaruhi kedisiplinan kerja guru. Kepala sekolah yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi guru yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian kepala sekolah akan dapat memelihara kedisiplinan guru. Sebaliknya apabila seorang kepala sekolah kurang tegas atau tidak menghukum guru yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan guru, bahkan sikap indisipliner guru semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sangsi hukuman tidak berlaku lagi. Untuk itu ketegasan kepala sekolah menegur dan menghukum setiap guru yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu sekolah. Di MTsN-MTsN Kecamatan Salimpaung terlihat fenomena bahwa guru yang melakukan indisipliner belum mendapat hukuman dan sangsi yang tegas dari kepala sekolah, sehingga banyak guru yang melakukan indisipliner berulang kali.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada identifikasi masalah telah dikemukakan bahwa banyak faktor yang diduga turut mempengaruhi disiplin kerja guru, namun dengan

mempertimbangkan segala keterbatasan baik dari segi waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada dua faktor saja yaitu komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Kedua faktor tersebut dipilih atas alasan antara lain bila komitmen diri pada seorang guru tumbuh dan berkembang secara positif, memungkinkannya dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bersemangat dan menyelesaikan berbagai tugas yang dilaksanakannya dengan baik serta mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh sekolah. Dengan semakin baiknya komitmen guru membuka peluang bagi guru untuk memperbaiki disiplin kerjanya. Dengan demikian pada gilirannya peningkatan mutu pendidikan dapat diwujudkan.

Sedangkan faktor kepemimpinan kepala sekolah dipilih karena kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan mengarahkan unsur-unsur sekolah dan pihak yang terkait dengan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja guru. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah diduga turut berkontribusi terhadap disiplin kerja guru.

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

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung?

2. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung?
3. Apakah komitmen dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung.

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan:

1. Besarnya kontribusi komitmen terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung.
2. Besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung.
3. Besarnya kontribusi komitmen guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Salimpaung.

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

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Guru sebagai introspeksi diri dalam meningkatkan disiplin kerja.
2. Kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.
3. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten dalam pembinaan kepala sekolah.
4. Peneliti selanjutnya, sebagai sumber informasi bagi penelitian sejenis atau penelitian lain yang relevan dengan variabel yang diangkat dalam penelitian ini.