

**DISIPLIN KERJA GURU DITINJAU DARI MOTIVASI
KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK DI MADRASAH
ALYAH NEGERI KABUPATEN PASAMAN BARAT**

TESIS



**Oleh
ADRIWILZA
NIM . 82171**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA (S-2)
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

**DISIPLIN KERJA GURU DITINJAU DARI MOTIVASI
KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK DI MADRASAH
ALYAH NEGERI KABUPATEN PASAMAN BARAT**



Oleh
ADRIWILZA
NIM . 82171

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.

Dr. Yahya, M.Pd.

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA (S-2)
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012
Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan

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

Mahasiswa :

Nama : **Adriwilza**
NIM. : 82171
Tanggal Ujian : Januari 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul: “DISIPLIN KERJA GURU DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA DAN SUPERVISI AKADEMIK DI MADRASAH ALIYAH NEGERI KABUPATEN PASAMAN BARAT ” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang (UNP 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 dari 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 di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak-benaran pernyataan ini, maka 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, Januari 2012

Saya yang menyatakan,

Adriwilza
NIM. 82171

ABSTRACT

Adriwilza. (2011). Teacher's Labor Discipline Observed From Work Motivation and Academic Supervision at Madrasah Aliyah Negeri of Pasaman Barat. Thesis. Graduate Program of State University of Padang.

Based on the pre-observation in the field, the researcher finds that teacher's labor discipline of madrasah aliyah in Pasaman Barat regency is relatively low. It is feared that it will have an impact to learning process at school. The researcher presumes that the low teacher's labor discipline is caused by their work motivation and academic supervision factors. Therefore, it is necessary to do a research to find the truth.

This research aims to reveal to what extent the contribution of communication climate and work discipline to teacher's labor discipline. The hypotheses proposed in this research are: (1) work motivation contributes to labor discipline of madrasah aliyah teacher, (2) academic supervision contributes to labor discipline of madrasah aliyah teacher, and (3) work motivation and academic supervision collectively contributes to labor discipline of madrasah aliyah teacher.

The population of this research is all the teachers who have status as civil servant (PNS) in all Madrasah Aliyah of Pasaman Barat regency comprised of members 133 people. The samples are 67 teachers selected by using stratified proportional random sampling technique. The data are collected by using questionnaires that have been tested for their reliability and validity. Each of the first and the second hypotheses is tested by using a simple correlation and regression techniques, whereas the third hypothesis is tested by multiple correlation and regression techniques.

The results of data analysis show that: (1) work motivation contributes 21,8% to teacher's labor discipline, (2) academic supervision contributes 14,3% to teacher's labor discipline, and (3) work motivation and academic supervision collectively contribute 30,8% to teacher's labor discipline. In addition, there is an attainment of respondent achievement level for teacher's labor discipline's variable (Y) 74,76%, work motivation's variable (X₁) 72,89%, and academic supervision's variable (X₂) 74,1%.

Work motivation and academic supervision are two important factors which can increase labor discipline of madrasah aliyah's teachers besides other variables which are not studied in this research.

ABSTRAK

Adriwilza. (2011). Disiplin Kerja Guru Ditinjau dari Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pasaman Barat. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pasaman Barat relatif rendah. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak terhadap proses pembelajaran di sekolah. Peneliti menduga rendahnya disiplin kerja guru tersebut antara lain disebabkan oleh faktor motivasi kerja dan supervisi akademik dari pengawas. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mencari kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan supervisi akademik terhadap disiplin kerja guru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru madrasah aliyah negeri, (2) supervisi akademik berkontribusi terhadap disiplin kerja guru madrasah aliyah negeri, dan (3) motivasi kerja dan supervisi akademik secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru madrasah aliyah negeri.

Populasi penelitian ini adalah semua guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 133 orang. Sampel sebanyak 67 orang diambil dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah teruji kehandalan dan kesahihannya. Hipotesis pertama dan kedua masing-masing diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga dengan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 21,8% terhadap Disiplin Kerja Guru, (2) Supervisi Akademik berkontribusi sebesar 14,3% terhadap Disiplin Kerja Guru, dan (3) Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik secara bersama-sama berkontribusi sebesar 30,8% terhadap Disiplin Kerja Guru. Selain itu, diperoleh tingkat capaian responden untuk variabel Disiplin Kerja Guru (Y) sebesar 74,76%, variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 72,89%, dan variabel Supervisi Akademik (X_2) sebesar 74,1%.

Motivasi kerja dan supervisi akademik adalah dua faktor penting yang dapat meningkatkan disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri, di samping variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan kurnia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini yang berjudul “ Disiplin Kerja Guru ditinjau dari Motivasi Kerja dan Supervisi Akademik di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Pasaman Barat “. Dalam melakukan penelitian dan penyelesaian tesis ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan serta arahan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan dari lubuk hati yang dalam dan rasa tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun. MPd. dan Dr. Yahya. M.Pd. masing-masing selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang penuh ketulusan dan kesabaran serta kesediaan meluangkan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau untuk membimbing, memberikan masukan serta arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin. M.Pd., Prof. Dr. Rusdinal. M.Pd., dan Dr. Agamuddin, M.Ed., selaku dosen kontributor dan penguji yang telah memberikan sumbangan berupa pemikiran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Prof Dr. H. Mukhaiyar, MPd., selaku Direktur Program Pascasarjana beserta staf, karyawan/wati perpustakaan dan tata usaha yang telah membantu kelancaran administrasi tesis ini.

4. Kepala Kantor Kementerian Agama kabupaten Pasaman Barat, Kepala Sekolah dan Guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Pasaman Barat yang telah memberikan izin dan membantu dalam pengumpulan data penelitian ini sehingga penulisan tesis ini dapat terlaksana dengan baik.
5. Kedua orang tua tercinta Azlir Yusuf (Alm), Ratna, mertua, kakak-kakak dan adik-adikku, yang senantiasa mengiringi dengan doa dengan penuh ketulusan serta pengorbanannya. Terisimewa buat istriku yang tercinta Hj. Warni. S.Kom, dan anak-anakku tersayang Yudi Pratama Maulana Adwar dan Tiara Latifah Adwar, sangat disadari ketersitaan waktu mereka untuk semua, namun ketulusan doa dan pengorbanan yang kalian berikan adalah pemicu semangat bagaikan api membara dalam penyelesaian tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pacasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala kontribusinya dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga amal kebaikan yang kita perbuat dapat balasan pahala yang berlipat ganda. Amin Yaa Rabbal Alamin.

Padang, Januari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	13
1. Disiplin Kerja	13
a. Pengertian Disiplin Kerja	13
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
c. Pentingnya Disiplin Kerja	16
d. Dimensi Disiplin Kerja	19
2. Motivasi Kerja	20
a. Pengertian Motivasi Kerja	20
b. Pentingnya Motivasi Kerja	22

c. Ciri-ciri Motivasi Kerja	23
3. Supervisi Akademik	26
a. Pengertian Supervisi	26
b. Tujuan Supervisi	28
c. Prinsip-prinsip Supervisi	30
d. Supervisi Akademik	32
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis Penelitian	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian.....	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	40
D. Defenisi Operasional	44
1. Disiplin Kerja	44
2. Motivasi Kerja	44
3. Supervisi Akademik	44
E. Instrumen Penelitian	45
1. Skala Pengukuran	45
2. Penyusunan Instrumen	45
3. Uji Coba Instrumen	46
F. Teknik Analisis Data	50
1. Deskripsi Data	50
2. Uji Persyaratan Analisis	51
3. Pengujian Hipotesis	51

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	53
1. Disiplin Kerja Guru (Y)	53
2. Motivasi Kerja (X_1)	56
3. Supervisi Akademik (X_2)	60
B. Uji Persyaratan Analisis	63
1. Uji Normalitas	64
2. Uji Homogenitas	65
3. Uji Linearitas Garis Regresi	65
4. Uji Independensi antar Variabel Bebas	66
C. Uji Hipotesis	67
1. Hipotesis Pertama	67
2. Hipotesis Kedua	70
3. Hipotesis Ketiga	73
D. Pembahasan	78
E. Keterbatasan Penelitian.....	82

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Implikasi Hasil Penelitian	85
C. Saran-saran	87

DAFTAR RUJUKAN	89
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian	39
2. Proporsi Strata Berdasarkan Masa Kerja dan Jenis Kelamin.....	41
3. Ukuran Sampel Menurut Strata.....	42
4. Sebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	43
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	46
6. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba.....	48
7. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	49
8. Kategori Tingkat Capaian Responden	50
9. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	52
10. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Disiplin Kerja Guru.....	54
11. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Disiplin Kerja.....	55
12. Tingkat Capaian Responden berdasar Strata Variabel Disiplin Kerja	55
13. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja.....	57
14. Tingkat Pencapaian Responden tiap Indikator Motivasi Kerja	58
15. Tingkat Capaian Responden berdasar Strata Variabel Motivasi Kerja ...	59
16. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Supervisi Akademik.....	60
17. Tingkat Pencapaian Responden tiap Indikator Supervisi Akademik... ..	61
18. Tingkat Capaian Responden berdasar Strata Supervisi Akademik.....	62
19. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	64
20. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas.....	65
21. Rangkuman Uji Linearitas	66
22. Rangkuman Uji Independensi antar Variabel Bebas	67
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_1 - Y$	68
24. Uji Keberartian Regresi X_1 dengan Y	69
25. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1 dengan Y	69

26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi $X_2 - Y$	71
27. Uji Keberartian Regresi X_2 dengan Y	72
28. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_2 dengan Y	72
29. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda.....	74
30. Pengujian Keberartian Regresi Regresi X_{12} dengan Y	75
31. Uji Koefisien Arah Persamaan Garis Regresi X_1, X_2 dengan Y	76
32. Kontribusi Efektif dan Kontribusi Relatif Variabel Motivasi Kerja (X.1) dan Supervisi Akademik (X.2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)..	76
33. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru	6
2. Kerangka Pemikiran.....	37
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru.....	54
4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja.....	57
5. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Supervisi Akademik.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan berkualitas merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh semua pengelola pendidikan mulai dari tingkat sekolah dasar sampai ke tingkat perguruan tinggi. Untuk itu peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh. Karena itu praktisi di bidang pendidikan secara terus menerus dituntut berusaha mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia itu. Sekaligus, mereka diharapkan dapat mempersiapkan pula sumber daya para pendidik secara optimal.

Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :
1) ketenagaan, 2) sumber sarana dan prasarana, 3) manajemen, 4) kurikulum. Dalam hal ketenagaan guru berfungsi sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Mereka dituntut kemampuannya melaksanakan pembelajaran secara efektif dan memberikan ketauladanan/panutan dalam bersikap, berprilaku dan bertutur kata sesuai dengan tingkat perkembangan anak. Mereka mempunyai peranan penting karena termasuk penentu keberhasilan siswa sekaligus kualitas pendidikan. Karena itu setiap ada upaya inovasi pendidikan, maka hal itu selalu bermuara kepada faktor guru. Hal ini menunjukkan betapa strategisnya peranan guru dalam dunia pendidikan.

Guru yang baik bukan hanya mampu membelajarkan siswa. Dia juga harus mampu membimbing siswa agar dapat berfikir secara ilmiah, dia harus

dapat menggunakan potensi berfikir ilmiahnya dengan baik. Dengan demikian diharapkan akan tercipta generasi penerus yang kreatif, inovatif dan dinamis.

Menurut Uzwer Usman (1995:6) terdapat tiga kelompok tugas guru yaitu :
1) tugas guru sebagai profesi yang meliputi mendidik, mengajar dan melatih, 2) tugas guru menyangkut kemanusiaan di sekolah guru harus dapat menjadikan dirinya orang tua kedua, 3) tugas guru dibidang kemasyarakatan yakni menjadikan masyarakat menjadi warga negara yang berakhlak dan mencerdaskan bangsa.

Sebagai tenaga pendidik dan pengajar di sekolah guru juga dituntut supaya menjadi model bagi siswa untuk dicontoh dan diikutinya. Untuk itu guru haruslah memiliki disiplin yang tinggi. Mempunyai disiplin berarti memiliki ketaatan kepada aturan-aturan dan norma-norma yang telah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin yang tinggi dalam dirinya, maka pendidikan dikhawatirkan akan mengalami kegagalan. Terlebih lagi guru harus mampu menjadi suri tauladan bagi siswanya.

Masyarakat menempatkan guru pada posisi yang lebih terhormat di lingkungan mereka. Karena itu seorang guru diharapkan memiliki kepribadian yang sesuai dengan norma-norma yang berkembang di tengah-tengah masyarakat mereka. Menurut Amstrong dalam Sudjana (1992) guru mempunyai tugas dan tanggung jawab pengajaran dan memberikan bimbingan, mengembangkan profesi, mengembangkan kurikulum dan bertanggung jawab membina hubungan dengan masyarakat. Dalam konsep inilah guru dituntut untuk mengembangkan dirinya secara profesional yang didasarkan pada disiplin kerja yang baik. Dan mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Nawawi (1995) Disiplin itu ada kalanya

menyangkut waktu, kerja dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungannya.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui disiplin kerja guru, pemerintah telah melakukan berbagai upaya. Diantara upaya itu termasuk pelaksanaan kegiatan penataran, loka karya, workshop, seminar, musyawarah guru mata pelajaran dan peningkatan kesejahteraan guru. Walaupun pemerintah telah berupaya, namun kenyataannya masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan seperti masih banyaknya terjadi kesenjangan-kesenjangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dari hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan selama pra survei di lembaga Madrasah Aliyah Negeri di Pasaman Barat terlihat tanda-tanda disiplin guru yang kurang baik terutama dalam melaksanakan pembelajaran. Sebagian guru masih mempunyai disiplin kerja yang rendah, seperti kedatangan terlambat, tidak memberi tahu atas ketidakhadiran, datang ke sekolah tanpa persiapan mengajar dan sebagainya.

Masih belum optimalnya kesadaran guru untuk membimbing dan mengawasi siswa, terutama sekali dalam pelaksanaan upacara bendera yang dilaksanakan setiap hari senin tersebut. Sebagian guru juga terlihat sering terlambat mengikuti upacara bahkan tidak serius melaksanakannya ditandai dengan mengobrol disaat upacara berlangsung. Hal ini memperlihatkan kesadaran guru untuk mentaati disiplin di sekolah masih belum optimal.

Ketika lonceng masuk berbunyi, mereka bukannya segera masuk ke kelas malahan semua mengobrol sesama mereka selama beberapa menit. Begitu juga

halnya pergantian jam pelajaran, mereka semua terlambat masuk ke kelas. Akibatnya siswa berkeliaran di luar sebelum guru masuk kelas. Menurut beberapa orang siswa hal seperti itu biasa mereka alami. Sikap guru yang seperti ini tentu akan merugikan siswa. Sikap guru yang kurang disiplin ini sering juga terlihat ketika jam pelajaran berakhir. Hal ini tentu mengganggu siswa dan guru kelas lain yang berusaha disiplin keluar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Masih ada sebahagian guru diamati yang tidak melakukan analisis hasil ulangan / ujian harian siswa. Penulis juga menemukan banyak tumpukan buku tugas diatas meja guru yang belum diperiksa, hal ini tentu berarti buku guru kurang lebih mementingkan pemberian tugas tetapi tidak memeriksanya. Pada hal siswa akan merasa senang jika hasil kerjanya diperhatikan atau dinilai secara seksama oleh guru. Dengan tidak dianalisisnya ulangan harian tersebut, maka program perbaikan dan pengayaan pun juga tidak dilakukan, sedangkan pelaksanaan kurikulum berbasis kompetensi, strategi pembelajarannya ditempuh melalui strategi "Belajar Tuntas" (bila tidak dilakukan analisis tentu guru tidak bisa mengetahui kemajuan belajar siswanya). Secara umum dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Masih ada sebahagian guru yang beranggapan bahwa tugas mengajar sebagai tugas rutin untuk memperoleh gaji semata mereka setelah mengajar di kelas langsung pulang tanpa peduli apa yang terjadi di sekolah.
- 2) Masih ada guru yang belum optimal dalam membimbing dan mengawasi siswa selama upacara bendera berlangsung.
- 3) Masih ada sebagian guru yang memberikan tugas di kelas kemudian guru

keluar dari kelas.

- 4) Masih ada sebagian guru yang tidak menyelesaikan administrasi kelas seperti mengisi batas pelajaran, absen siswa (agenda kelas).

Fenomena disiplin kerja yang rendah di atas mungkin disebabkan oleh rendahnya pengawasan dari pengawas. Indikasi rendahnya supervisi oleh pengawas adalah sebagian guru menghindar menghadapi kehadiran pengawas. Dan indikasi rendahnya motivasi kerja antara lain teramatinya lemahnya semangat guru dalam menyiapkan bahan pengajaran.

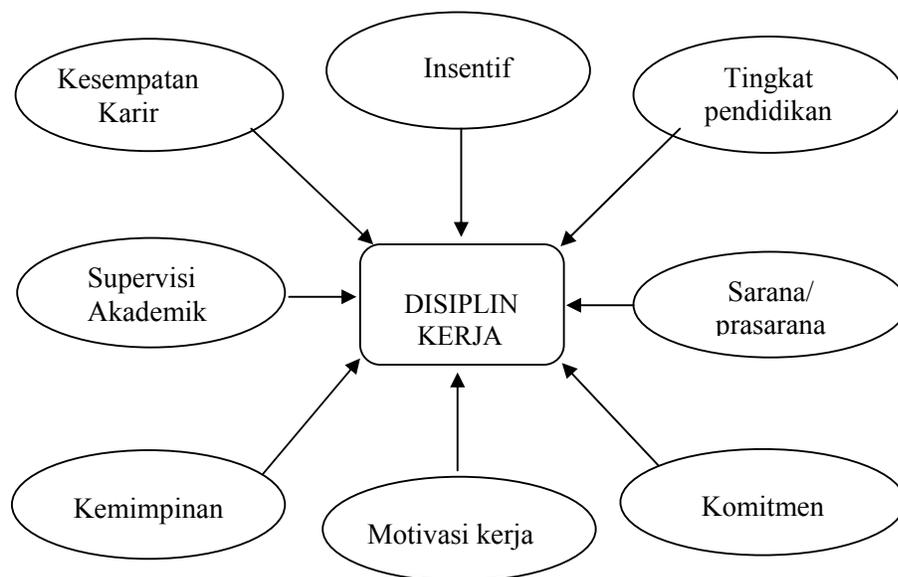
Rendahnya tingkat disiplin kerja guru, selama ini kurang mendapat perhatian dari pihak yang terkait, kenyataan itu akan mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan. Apabila masalah tersebut dibiarkan terus berlanjut dan tidak segera ditanggulangi, dikhawatirkan tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hal tersebut di atas maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka guru merupakan sumber daya yang utama yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan dan menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Karena itu disiplin kerja guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diamanatkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang

berlaku.

Ada beberapa faktor yang diduga turut berhubungan dengan disiplin kerja. Alex Nitisemito (2000) dan Darma (1991) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja seperti tingkat pendidikan, sarana dan prasarana, komitmen pada tugas, insentif, supervisi, kepemimpinan dan kesempatan karier.



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

Tingkat pendidikan akademik yang dimiliki oleh seorang guru diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Guru yang mempunyai kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, serta wawasan yang luas, akan percaya diri dan lebih siap untuk memberikan layanan yang lebih baik, hal ini akan berdampak pada disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas.

Sarana dan Prasarana, merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi disiplin kerja guru. Sarana prasarana merupakan faktor pendukung dalam proses pembelajaran siswa. Syaiful (2004) mengemukakan bahwa keterbatasan sarana prasarana akan mengurangi kualitas pelayanan belajar untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program sekolah. Dari hasil pengamatan ke beberapa sekolah Madrasah Aliyah Negeri di kabupaten Pasaman Barat terlihat bahwa sarana yang tersedia belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan dalam pelaksanaan proses pembelajaran dengan baik.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Dikemukakan oleh Piet A Sahertian (2000) bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya diduga akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh pengawas diduga terkait dengan disiplin kerja guru. Menurut Depdikbud (1999) pengawas yang melakukan tugas sebagai supervisor memberikan bantuan profesional kepada guru melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat dan umpan balik yang objektif dan segera. Bila guru mendapatkan bantuan dan binaan dari pengawas secara terarah dan terencana, guru akan dapat menjalani tugas dengan baik. Akibatnya, hal itu akan berdampak kepada hasil kerja dan disiplin kerja tugas yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga faktor lain yang diduga

berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Thoha (1983) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah-masalah yang dihadapi bawahannya akan mendorong bawahannya bekerja lebih baik. Akibatnya disiplin kerja guru akan lebih baik.

Selain dari faktor kepemimpinan, insentif atau imbalan juga diduga mempengaruhi disiplin kerja guru. Insentif merupakan imbalan-imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun nonmaterial. Timpe (1993:66) menyatakan bahwa insentif yang diberikan dengan benar akan dapat memberikan semangat pada guru dalam bekerja. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Akibatnya disiplin kerja juga diduga akan baik.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, secara sadar atau tidak untuk melaksanakan tugas sehingga mencapai tujuan. Ia merasa lebih peduli, bertanggung jawab, loyal dan disiplin dalam pelaksanaan tugasnya. Mc Donald seperti yang dikutip oleh Nashar menjelaskan motivasi sebagai suatu energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Di dalam motivasi kerja terdapat tiga unsur penting pertama motivasi yang mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia. Perkembangan motivasi makin membawa perubahan pada sistim neurofisiologis yang ada pada organisme manusia. Kedua motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan

dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. Akhirnya ketiga motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena adanya rangsangan atau dorongan dari unsur lain. Kaitannya dengan disiplin.

Pendapat senada dikemukakan Hasibuan (1996) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan mendorong semangat kerjanya, meningkatkan disiplin, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya daripada guru yang memiliki motivasi rendah.

Orang yang memilih karier tertentu biasanya akan berhasil baik bila ia mencintai kariernya dengan sepenuh hati. Artinya ia akan berbuat apapun agar kariernya berhasil baik ia *committed* dengan pekerjaannya. Komitmen merupakan perjanjian dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan kesadaran yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, apabila komitmen rendah terhadap tugasnya maka hal itu akan membawa dampak yang jelek terhadap disiplin kerjanya.

Disiplin kerja guru juga diduga dipengaruhi oleh pemberian insentif. Gaji (insentif) merupakan hal yang sangat esensial dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika gaji yang diterima guru telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia akan merasa termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja. Kemungkinan hal ini belum terpenuhi sehingga kenyataannya

masih ada guru yang sibuk mencari tambahan-tambahan seperti mengajar di sekolah swasta, wirausaha sehingga menyebabkan guru melaksanakan hanya sekedar untuk memenuhi target kehadiran di sekolah. .

Melihat gejala-gejala yang ditemui pada pra-survei, yang harus mendapat perhatian adalah motivasi kerja guru dan Supervisi Akademik yang saat ini masih belum berjalan secara maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga dapat berkontribusi pada disiplin kerja guru. Diantaranya tingkat pendidikan, komitmen pada tugas, supervisi akademik, kepemimpinan, insentif, motivasi kerja, sarana dan prasarana dan kesempatan karier.

Mengingat banyak faktor yang diduga terkait dengan disiplin kerja guru, namun penelitian ini tidak dilakukan terhadap semua faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap disiplin kerja guru, karena lebih mempertimbangkan faktor-faktor yang dianggap lebih urgen permasalahannya berdasarkan hasil pra-survei yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi akademik menunjukkan pengaruh yang dominan dibandingkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Oleh karena itu penelitian ini hanya dibatasi pada dua faktor saja yaitu motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi akademik. Kedua faktor tersebut juga didasarkan pada dugaan bahwa motivasi kerja dan supervisi akademik mempunyai kontribusi yang cukup berarti terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat?
2. Apakah Supervisi Akademik berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat?
3. Apakah motivasi kerja dan supervisi oleh pengawas secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian-uraian pada latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kontribusi motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi oleh pengawas terhadap disiplin kerja guru.

Secara terinci tujuan tersebut disajikan sebagai berikut, yaitu untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat.
2. Kontribusi pelaksanaan supervisi oleh pengawas terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat.
3. Kontribusi motivasi kerja dan supervisi oleh pengawas secara bersama-

sama terhadap disiplin kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis temuan penelitian ini dapat memperkaya khasanah keilmuan mengenai kinerja guru beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Para guru pada umumnya dan khususnya guru Madrasah Aliyah Negeri Pasaman Barat, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan disiplin kerja dalam proses belajar mengajar agar tercapai pendidikan yang berkualitas.
- b. Kepala-kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam melaksanakan kegiatan supervisi terhadap guru – guru.
- c. Pengawas-pengawas sekolah, sebagai bahan masukan dalam melakukan pembinaan dalam pelaksanaan supervisi dan pemberian motivasi kepada guru dalam meningkatkan disiplin kerja
- d. Kepala kantor Kementerian Agama, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembinaan terhadap disiplin kerja guru yang berada di wilayahnya.