

**KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA DAN IKLIM KERJASAMA
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI
DI KECAMATAN BAYANG
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



Oleh:

ETI MARDENI
NIM. 19964

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

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKOLAH
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

ETI MARDENI, 2012, Contribution Work Discipline and Climate Partnership for the Elementary School Teacher Performance in Sub Bayang South Coastal District. Masters Thesis State University of Padang

Performance of Teachers play an important role in the achievement of the implementation of educational goals. Based on observations in the field researchers noticed that the performance of primary school teachers in the district is low shadow. Researchers speculate that the lack of teacher performance caused by low labor discipline and climate cooperation. Both of these variables are believed to determine the performance of teachers in primary schools in Sub Bayang South Coastal District.

This study aims to reveal whether there is a second factor working discipline and cooperation climate contribute to the performance of public school teachers in the District of South Coastal District shadow. The hypothesis in the proposed research are: 1) labor discipline contributes to teacher performance, 2) the climate of cooperation contribute to the performance of teachers, 3) labor discipline and cooperation climate jointly contribute to the performance of teachers.

The study population was all public school teachers with the status of civil servants in the District of South Coastal District shadow as much as 315 people. Study sample as many as 65 people were taken using proportional stratified random sampling technique. The instrument used for data collection was a questionnaire Likert scale models. To test this hypothesis using correlation and regression analysis..

The results of data analysis showed that labor discipline contributes to teacher performance by 29.6%. Climate cooperation contributes to teacher performance by 19.8%. Labor discipline and cooperation climate together contributed 45.7% of the performance of public school teachers in the District of South Coastal District shadow. While the level of achievement scores to teacher performance variables of 84.84% are in the good category, variable labor discipline by 78.84% in the category of good and cooperative climate variable by 84.84% are in the good category. It was concluded that the climate of labor discipline and cooperation are the two factors that contribute to teacher performance, as well as other factors that can't be ignored

The implications of this research is to increase the performance of public school teachers in the District of South Coastal District shadow can be enhanced through the work and discipline of climate cooperation. Efforts to be made to improve labor discipline and climate cooperation is to follow, obey the rules, a sense of awareness and responsibility in the task entailed cooperation and create a conducive atmosphere in the school is marked by the emergence of mutual open, trusting, and prioritize interests. With good communication will create good cooperation so that educational goals can also be achieved

ABSTRAK

ETI MARDENI, 2012, Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Kinerja Guru memegang peranan penting dalam rangka pencapaian pelaksanaan tujuan pendidikan. Berdasarkan pengamatan di lapangan peneliti melihat bahwa kinerja guru SD di kecamatan Bayang masih rendah. Peneliti menduga bahwa rendahnya kinerja guru disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan iklim kerjasama. Kedua variable ini diyakini sangat menentukan kinerja guru pada SD di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan apakah ada kedua factor disiplin kerja dan iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah; 1) disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, 2) iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru, 3) disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD negeri yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di wilayah Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 315 orang. Sampel penelitian sebanyak 65 orang diambil dengan menggunakan teknik *Stratified proportional random sampling*. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model *skala likert* . Untuk menguji hipotesis di gunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 29,6 %. Iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru sebesar 19,8 %. Disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama sama memberikan kontribusi sebesar 45,7 % terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Sementara tingkat pencapaian skor untuk variable kinerja guru sebesar 84,84 % berada pada kategori baik, variable disiplin kerja sebesar 78,84 % berada pada kategori cukup dan variable iklim kerjasama sebesar 84,84 % berada pada kategori baik. Disimpulkan bahwa disiplin kerja dan iklim kerjasama merupakan dua factor yang berkontribusi terhadap kinerja guru, disamping factor lain yang tidak bisa di abaikan

Implikasi hasil penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru SD negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja dan iklim kerjasama. Upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan disiplin kerja dan iklim kerjasama adalah dengan mengikuti, menaati peraturan, adanya rasa kesadaran dan tanggung jawab terhadap tugas yang di emban dan ciptakan suasana kerjasama yang kondusif di sekolah yang ditandai dengan munculnya sikap saling terbuka, saling percaya, dan mendahulukan kepentingan bersama. Dengan komunikasi yang baik akan tercipta kerja sama yang baik pula sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis persembahkan ke hadirat Allah SWT, atas kehendak-Nya penulis telah dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul *Kontribusi Disiplin Kerja Dan Iklim Kerjasama Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan*. tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam melaksanakan penelitian dan menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd dan Prof. Dr. Gusril, M.Pd, selaku pembimbing yang telah, meluangkan waktu dalam membimbing, mengarahkan serta memberi motivasi kepada penulis sampai terwujudnya tesis ini.
2. Dr. Yahya, M.Pd, Prof. Dr. Sufyarma Masidin, M.Pd, dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd selaku dosen kontributor yang telah memberikan sumbangan berupa pemikiran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana, beserta Asisten I, II dan ketua Program Studi Administrasi, Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan dalam menyelesaikan administrasi perkuliahan .

4. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan dorongan dan izin belajar kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
5. Bapak/Ibu guru dan kepala sekolah se-Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan kesempatan, izin, dan bantuan kepada penulis untuk penyelesaian tesis ini.
6. Ungkapan terima kasih kepada ayahanda dan ibunda beserta keluarga yang telah membesarkan dan mendidik penulis sehingga bisa seperti sekarang ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak mungkin dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Allah Subaha' u Wata'ala membalas semua bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Padang, Juni 2012
Penulis

ETI MARDENI
NIM. 19664

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Kinerja Guru SD	15
2. Disiplin Kerja	21
3. Iklim Kerjasama	26
B. Hasil Penelitian yang Relevan	31
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III. METODOLOGI	
A. Wilayah Penelitian	36
B. Metode Penelitian	36

C. Populasi dan Sampel	37
D. Definisi Operasional.....	43
E. Instrumen Penelitian.....	45
1. Uji Validitas	48
2. Uji Reliabilitas	49
F. Teknik Pengumpulan Data.....	50
G. Teknik Analisa Data.....	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	54
1. Kinerja Guru.....	54
2. Disiplin Kerja	57
3. Iklim Kerjasama	59
B. Uji Persyaratan Analisis	62
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Homogenitas	63
3. Uji Independensi	64
C. Pengujian Hipotesis.....	65
1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	65
2. Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru	67
3. Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	69
D. Pembahasan.....	71
1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	74
2. Iklim Kerjasama terhadap Kinerja Guru	75
3. Kontribusi Disiplin Kerja dan Iklim Kerjasama secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru	76
E. Keterbatasan Penelitian	77

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Implikasi.....	79

	Halaman
C. Saran.....	80
DAFTAR RUJUKAN	82
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penyebaran Populasi	38
2. Hasil Perhitungan Sampel	41
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	42
4. Rancangan Instrumen Penelitian	46
5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji coba	48
6. Rangkuman Hasil Analisis Keterandalan Instrumen	50
7. Distribusi Frekwensi Kinerja Guru	54
8. Tingkat Capaian responden Per Indikator Variabel Kinerja guru	56
9. Distribusi Frekwensi Disiplin Kerja	57
10. Tingkat Capaian responden Per Indikator Variabel Disiplin Kerja	58
11. Distribusi Frekwensi Iklim Kerjasama	60
12. Tingkat Capaian responden Per Indikator Variabel Iklim Kerjasama	61
13. Hasil Analisis Deskriptif	62
14. Rangkuman Analisis Liliefors (n=73)	63
15. Hasil Uji Kesamaan Varians	64
16. Hasil Uji Independensi	64
17. Uji Signifikasi koefisien Korelasi antara Disiplin Kerja dengan Kinerja guru	65
18. Analisis Varians (AVANA) untuk Uji Signifikasi dan Linieritas Regresi Linier Sederhana $Y = 125,429 + 0,474X_1$	66
19. Uji Signifikasi Koefisien Korelasi antara Iklim Kerjasama dengan Kinerja Guru	67
20. Analisis Varians (AVANA) untuk Uji Signifikasi dan Linieritas Regresi Linier Sederhana $Y = 150,900 + 0,474 X_2$	68
21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dengan Tiga Variabel bebas ..	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Konstilasi Kerangka Berfikir	35
2. Histogram Kinerja Guru.....	55
3. Histogram Disiplin Kerja	57
4. Histogram Iklim Kerjasama	60
5. Regresi Linear Disiplin Kerja (X_1) dan Kinerja Guru (Y) dengan Persamaan garis $Y = 125,429 + 0,474 X_1$	66
6. Regresi Linear Iklim Kerjasama (X_2) dan Kinerja Guru (Y) dengan Persamaan garis $Y = 150,900 + 0,390 X_2$	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	84
2. Pengujian Validitas Instrumen	100
3. Perhitungan Reliabilitas Instrumen Penelitian	121
4. Rekapitulasi Data Penelitian	133
5. Deskripsi Data Penelitian	147
6. Persyaratan Analisis	152
7. Pengujian Hipotesis 1	165
8. Pengujian Hipotesis 2	172
9. Pengujian Hipotesis 3	179
10. Dokumentasi Penelitian	185

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang demikian pesatnya di era globalisasi ini dipastikan membawa dampak terhadap seluruh aspek kehidupan manusia. Dampak tersebut dapat bersipat positif akan tetapi dapat pula bersipat negatif. Hal ini sangat tergantung pada kesiapan manusia yang menerima pembaharuan. Untuk itu diperlukan bentuk pemahaman yang jelas. Dalam dunia pendidikan hendaklah responsif terhadap perubahan, yaitu dengan cara memanfaatkan kemajuan teknologi, agar dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan zaman. Upaya peningkatan mutu pendidikan harus dilakukan dengan terencana dan sistematis, untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan masyarakat belajar.

Untuk terselenggaranya pendidikan yang berkualitas pemerintah telah mengeluarkan kebijakan dalam bentuk perangkat Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (USPN) yang mengatur standar kualitas pelayanan, proses, tenaga pendidik, fasilitas dan lulusan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa 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, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Pendidikan pada jenjang sekolah dasar bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga masyarakat, warga negara, dan umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah atas (PP No. 28 tahun 1990), sehingga dalam penyelenggaraan pendidikan dasar, sekolah dikembangkan untuk menjadi lembaga yang berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan peserta didik.

Pendidikan merupakan faktor yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapapun besarnya investasi yang kita tanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran pendidik yang kompeten, profesional, bermartabat dan sejahtera dapat dipastikan tujuan pendidikan tidak akan seperti yang diharapkan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan, bahwa: guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang undangan. Dan kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Keberhasilan fungsi dan tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh para pendidik. Guru sebagai aktor dalam proses harus mampu melaksanakan perannya

dalam menjawab tantang masalah yang dihadapi dalam tugasnya. Hal ini sangat penting karena situasi pendidikan itu tidak dapat terulang kembali secara persis, jadi hanya berlangsung sekali saja. Jika respon yang diberikan keliru, maka guru kehilangan waktu yang sangat berharga dalam proses pendidikan yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Dan akan merugikan peserta didik.

Peningkatan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, daya saing masa depan diharapkan dapat memberikan dampak bagi perwujudan eksistensi manusia dan interaksinya sehingga dapat hidup bersama dalam keragaman sosial dan budaya. Selain itu, upaya peningkatan mutu dan relevansi dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dan daya saing bangsa. Mutu pendidikan juga dilihat dari meningkatnya penghayatan dan pengamalan nilai-nilai humanisme yang meliputi keteguhan iman dan takwa serta berakhlak mulia, etika, wawasan kebangsaan, kepribadian yang tangguh, estetika, dan kualitas jasmani.

Peran guru dalam keseluruhan program pendidikan disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal, yaitu dalam upaya mendidik, membina, dan mengembangkan potensi peserta didik. Abudin Nata (2003-135) mengemukakan keberhasilan, fungsi, dan tujuan pendidikan sangatlah ditentukan oleh para pendidik/guru. Guru perlu menentukan pengajaran, materi yang cocok dan sesuai dengan kemampuan siswa untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan.

Upaya peningkatan mutu dan relevan pendidikan secara berkelanjutan akan dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan satuan pendidikan secara

terpadu yang dikoordinasikan secara desentralisasi. Dalam pelaksanaannya koordinasi tersebut didelegasikan kepada Bupati atau aparat vertikal

Kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sangat menentukan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Yang dimaksud dengan kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai, kemampuan kerja, prestasi kerja yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1994:503). Bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran yang optimal. Mengingat pentingnya peranan kinerja ini, sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai ganda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdian.

Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidak mampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada system yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap pemasalahan tadi.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari system pendidikan nasional kita, dengan gonta ganti kurikulum pendidikan,

maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru prustasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian hal nya guru profesional.

Bila kita amati dilapangan, bahwa guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya secara makro akan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan awal penulis di sejumlah SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, ditemukan gejala tentang rendahnya kinerja guru. Hal ini dapat dilihat melalui informasi dari kepala sekolah, absensi, pengamatan proses belajar mengajar, didapat beberapa fenomena sebagai berikut:

- 1) Dari 12 orang guru pada beberapa SD, 9 orang guru atau 75 % yang membuat perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan RPP, dan yang 3 orang guru atau 25 % lagi hanya mengandalkan buku pegangan dalam melaksanakan pembelajaran, sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai dengan yang diharapkan, ini akan membuat kinerja guru menjadi rendah
- 2) Masih ditemukan 3 orang guru atau 25% yang melakukan tindakan disiplin. Tindakan disiplin tersebut adalah 1 orang guru yang tidak hadir, 1 orang guru

datang terlambat, 1 orang guru sering keluar masuk kelas, dan izin melakukan kegiatan lain di luar kegiatan sekolah sehingga tujuan pembelajaran tidak maksimal. Guru kurang memiliki kesadaran akan pentingnya waktu. Dalam proses pembelajaran, disiplin waktu merupakan aspek yang perlu mendapat perhatian, karena disiplin itu sangat berpengaruh terhadap kinerja guru

- 3) Masih adanya guru kurang terbuka dengan sesama mereka mengenai kesulitan yang dialami dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru hanya memikirkan tugas dan tanggung jawabnya sendiri, tidak peduli dengan kesulitan yang dialami oleh guru yang lain, guru merasa enggan menyampaikan kesulitan kepada teman sejawat maupun kepada kepala sekolahnya, sehingga membuat iklim kerjasama di sekolah kurang harmonis, membuat kinerja guru menjadi menurun. Sebaliknya apa bila iklim kerjasama di sekolah terbina dengan baik, guru-guru akan merasa senang berada di sekolah sehingga kinerja guru akan meningkat.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah, yang pada akhirnya tujuan pendidikan nasional yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tidak akan tercapai. Terutama Permen Diknas No.41 Tahun 2007 tentang Standar Proses. Oleh karena itu, persoalan ini harus disikapi serius oleh masyarakat yang terkait dengan dunia pendidikan. Hal ini memicu peneliti untuk memperoleh gambaran tentang disiplin guru dan iklim kerjasama terhadap kinerja guru demi meningkatnya mutu pendidikan di Kabupaten Pesisir Selatan pada umumnya dan di Kecamatan Bayang khusus nya.

B. Identifikasi Masalah

Setelah dilakukan identifikasi permasalahan yang ditemui di lapangan maka secara umum banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Steers (1980) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap yang menjadi tanggung jawabnya. Hasibuan (1996:72) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen, motivasi, intelegensi, disiplin, tanggung jawab dan suasana kerja.

Selanjutnya Anaroga (1992) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, diantaranya; daya tarik pekerjaan, insentif, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan manajemen, iklim kerjasama, pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, perhatian dan kepemimpinan atasan.

Berdasarkan pendapat Steers, Hasibuan, dan Anaroga, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, kemampuan, disiplin kerja, supervisi, pengetahuan manajemen, komitmen, iklim kerjasama, pengawasan, sarana dan prasarana, keamanan dan perlindungan.

Pertama motivasi: motivasi merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan usaha keras. Dengan adanya motivasi yang dimiliki oleh guru dalam dirinya, guru tersebut akan memperlihatkan keinginan kuat dan ketekunan dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kedua kemampuan: kemampuan hakikatnya merupakan kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan serta kemampuan untuk memperbaiki atau mengoreksi diri. Intelegensi merupakan kemampuan berfikir seseorang dalam memecahkan berbagai permasalahan, hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru, karena tanpa kemampuan guru tidak mampu bekerja dan tentu saja tidak akan merasa puas dalam menyelesaikan tugasnya.

Ketiga disiplin: disiplin, Veithrizal (2004:443) mengungkapkan bahwa "kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting". Semakin baik disiplin seseorang, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Randi (Timpe, 1993:424) mengungkapkan bahwa, "bahwa disiplin adalah kegiatan penting dalam proses manajemen dan berhak mendapatkan lebih banyak perhatian". Disiplin secara sederhana dapat kita maknai sebagai kepatuhan pada peraturan baik lisan maupun tulisan. Ada bermacam-macam bentuk disiplin yang kita kenal selama ini, baik di lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat maupun kantor tempat kita bekerja. Dalam buku karangan Soegeng Priyodarmito yang berjudul "Disiplin Kiat Menuju Sukses" Disiplin didefinisikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Dari sini dapat disimpulkan bahwa disiplin itu sangat berpengaruh terhadap kinerja

Disiplin kerja akan terlaksana baik bila yang diberikan kepada guru bertujuan untuk memperbaiki dan mendidik guru dalam upaya pembinaan pelaksanaan kegiatan guru.

Keempat supervisi: supervisi pada hakikatnya mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan kata lain, dalam supervisi adalah proses pelayanan untuk membantu atau membina guru-guru, pembinaan ini menyebabkan perbaikan atau peningkatan kemampuan profesional guru. Perbaikan dan peningkatan kemampuan kemudian diransfer ke dalam perilaku mengajar sehingga tercipta situasi belajar-mengajar yang lebih baik, yang akhirnya juga meningkatkan pertumbuhan peserta didik. Supervisi adalah suatu proses bantuan dan pembinaan dari pimpinan kepada guru yang berhubungan langsung dengan kelancaran proses pelaksanaan administrasi, bukan mencari-cari kesalahan atau kekurangan, agar pekerjaan guru dapat dirumuskan tujuannya dengan lebih baik.

Kelima pengetahuan: pengetahuan manajemen terutama manajemen kantor yang dimiliki seseorang guru tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya akan sangat membantu kelancaran tugasnya. Sejalan dengan itu Streers (1980) mengemukakan pengetahuan dan kemampuan tentang tugas dan tanggung jawab akan menentukan kinerja seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa orang yang berpengetahuan dan memiliki kemampuan pada bidang tugasnya akan memperoleh prestasi yang baik dalam tugasnya.

Keenam komitmen; Komitmen adalah sebuah janji atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. komitmen seseorang dapat tercermin dari kerlaan dan keihklasannya dalam bekerja. Seperti diungkapkan oleh Ary (2001:91), bahwa”

menepati janji adalah langkah emas yang bisa dilakukan untuk meraih kepercayaan yang sangat tinggi” komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ketujuh iklim kerjasama: iklim kerjasama diduga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena hubungan yang harmonis guru dengan pimpinan, sesama guru dan guru dengan siswa, guru dengan masyarakat dapat menimbulkan suasana kondusif, akan menunjang terciptanya proses pembelajaran yang efektif. Dan diharapkan dengan adanya iklim kerjasama yang terjalin baik dalam semua proses kegiatan di sekolah akan menjadi lebih baik pula. Suasana dan iklim yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan rasa puas bagi guru dalam bekerja, guru yang bekerja dalam suasana iklim kerjasama yang baik dan sempurna, pada gilirannya akan menghasilkan kerja yang baik pula. Faktor ini sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kedelapan pengawasan, (pengawas) mempunyai tugas pokok menilai dan membina penyelenggaraan pendidikan pada sejumlah sekolah tertentu, baik negeri maupun swasta yang menjadi tanggung jawabnya (dalam Keputusan Menteri, 118/1996). Melalui pengawasan yang baik dan berkesinambungan, diharapkan sikap dan kemampuan guru dalam mengelola pendidikan dapat berubah sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Kesembilan: Sarana dan prasarana untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu diperlukan peralatan yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas tersebut, sarana dan prasarana yang lengkap dapat membantu kelancaran pelaksanaan tugas, dimana guru akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga hasil yang diharapkan dapat dicapai dengan baik.

Kesepuluh keamanan: Keamanan dan perlindungan kerja menyangkut keselamatan guru dalam bekerja, baik dari gangguan yang bersifat fisik maupun dari gangguan psikologis. Apa bila guru dalam bekerja mendapatkan perlindungan keamanan, dia akan bekerja dengan tenang, hal ini akan mendorong guru tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di ungkapkan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan dibatasi hanya pada dua faktor yaitu: Disiplin kerja (X1) dan iklim kerja sama (X2) diduga mempunyai dampak terhadap kinerja guru (Y). Pemilihan faktor ini didasari atas pertimbangan bahwa faktor disiplin kerja dan iklim kerja sama diperkirakan berpengaruh sangat dominan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah Iklim kerjasama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan ?

3. Apakah disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan :

1. Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Besarnya kontribusi iklim kerjasama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Besarnya kontribusi disiplin kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan kinerja guru, Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masala penelitian di atas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- 1) Guru SD di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan masukan dalam melakukan perubahan terhadap kinerja guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih efektif dan bermutu.
- 2) Kepala Sekolah SD di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan sebagai pemikiran dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga dapat menjalankan tugas dan memberi pelayanan yang terbaik bagi semua warga sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.
- 3) Pengawas TK/SD Kecamatan Bayang sebagai bahan pertimbangan pembinaan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di sekolah.
- 4) Kepala UPTD Dinas Pendidikan di Kecamatan Bayang Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai masukan pembinaan Kepala Sekolah demi peningkatan kinerja guru.
- 5) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap pengawasan atau pun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Pesisir Selatan
- 6) Bagi peneliti sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar M.Pd.
- 7) Penelitian lanjutan, sebagai referensi dan informasi awal terkait variabel-variabel lain di luar penelitian.