

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERAFILIASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI
KECAMATAN LENGAYANG KABUPATEN PESISIR
SELATAN**

TESIS



OLEH

**DEWITRI
NIM : 19656**

*Ditulis Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

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

ABSTRACT

Dewitri.2012. *The Contribution of Affiliation Motivation and Discipline of work toward job performance of Junior High School,s Teachers at Lengayang Subdistrict, Pesisir Selatan Regency.* Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the preliminary field observation, it was found that job performance of the Junior High School's teachers at Lengayang Subdistrict, Pesisir Selatan Regency was relatively low. The researcher presume that the low of job performance of the teachers were caused by several factors, two of them were affiliation motivation and discipline of work. This study was intended to discover the contribution of both factors toward job performance of the Junior High School's Teachers at Lengayang Subdistrict, Pesisir Selatan Regency.

There were three hypotheses tested. Firstly, the affiliation motivation contributed to job performance of the teachers. Secondly, the discipline of work contributed to job performance of the teachers. Thirdly, the affiliation motivation and discipline of work collectively contributed to job performance of the teachers.

The researcher used quantitative approach in this research. The population were all of 212 teachers of Junior High Schools at Lengayang Subdistrict, Pesisir Selatan Regency, while 66 of them were selected as samples, applying stratified proportional random sampling techniques. Data were collected by a questionnaire of Likert-scala model that its validity and reliability had been tested. Then, the data were analyzed by using correlation and regression techniques.

Data analysis shows that the three hypotheses are accepted significantly at 95% confidence level. Research findings are as follow : a) the affiliation motivation contributes 30,7% to job performance of the teachers, b) the discipline of work contributes 18,4% to job performance of the teachers, and c) the affiliation motivation and discipline of work collectively contribute 32,5% to job performance of the teachers. From these research findings, it's concluded that the affiliation motivation and discipline of work are two factors for increasing the teachers' job performance of Junior High School Teachers at Lengayang Subdistrict Pesisir Selatan Regency.

ABSTRAK

Dewitri. 2012. *Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

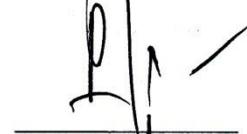
Berdasarkan pegamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah. Peneliti menduga bahwa rendahnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya rendahnya motivasi berafiliasi dan kedisiplinan guru dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi berafiliasi dan disiplin terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

Ada tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Pertama, motivasi berafiliasi berkontribusi terhadap kinerja guru. Kedua, disiplin berkontribusi terhadap kinerja guru. Dan ketiga, motivasi berafiliasi dan disiplin secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 212 orang. Sampel terpilihnya sebanyak 66 orang dari populasi dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner model skala likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Ditemukan bahwa a) motivasi berafiliasi berkontribusi sebesar 30,7% terhadap kinerja guru, b) disiplin berkontribusi 18,4% terhadap kinerja guru, c) motivasi berafiliasi dan disiplin secara bersama-sama berkontribusi 32,5% terhadap kinerja guru. Disimpulkan bahwa motivasi berafiliasi dan disiplin merupakan dua faktor yang signifikan untuk peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

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

Mahasiswa

Mahasiswa : **Dewitri**

NIM. : 19656

Tanggal Ujian : 24 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, 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 sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
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 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, Juli 2012
Saya yang menyatakan

Dewitri
NIM. 19656

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan ke Hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan Tesis yang berjudul *Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan*.

Tesis ini bertujuan memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi penulis pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. Untuk mencapai tujuan itu, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Karena itulah hasil penelitian ini dapat terwujud seperti adanya. Oleh karena itu, sangat pantas rasanya penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, dosen Pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd, dosen Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu mereka untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., Prof. Dr. H. Syufyarma Marsidin, M.Pd., sebagai dosen penguji, yang telah memberikan sumbangan pikiran berupa saran dan kritikan untuk menyempurnakan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, Direktur Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang sekaligus sebagai tim penguji tesis ini, beserta staf pimpinan, karyawan/I perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administrasi.
4. Drs. Rusmayul Anwar, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk

mengikuti Program Pascasarjana di Universitas Negeri Padang dan sekaligus mengumpulkan data penelitian, sehingga pendidikan dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan seperti yang diharapkan.

5. Kepala-kepala sekolah dan semua majelis guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, terutama dari Program Studi Administrasi Pendidikan, angkatan 2010, yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan mereka dalam penyelesaian tesis ini.
7. Yang mulia ayahanda (Abas) dan Ibunda (Nurinas, almh) yang telah mendidik dan memberikan do'a restu, serta istri (Agustini, S.Pd) dan putri-putri tersayang (Dila dan Jira) yang agaknya sedikit terabaikan kasih sayang penulis kepada mereka selama menyelesaikan tesis ini. Terima kasih, mereka selalu memberikan bantuan dan semangat dalam perkuliahan serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

Akhir kata, penulis memohon kepada Allah SWT dan maaf yang sedalam-dalamnya kepada pembaca atas segala kekhilafan yang penulis perbuat dalam penulisan tesis ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan dan memberkahi semua amal baik yang telah kita perbuat. Amin Ya robbal 'Alamin.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	I
ABSTARK	ii
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	26
D. Rumusan Masalah.....	26
E. Tujuan Penelitian.....	27
F. Manfaat penelitian.....	27
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan teori.....	29
1. Kinerja Guru.....	29
2. Motivasi Berafiliasi.....	39
3. Disiplin Kerja.....	42
B. Penelitian yang Relevan.....	44
C. Kerangka Berfikir.....	46
D. Hipotesis Penelitian.....	49
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel.....	50
C. Defenisi Operasional.....	54
D. Instrument Penelitian.....	56

E.	Teknik Analisis Data.....	60
F.	Pengujian Hipotesis.....	62
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
A.	Deskripsi Data.....	63
	1. Kinerja Guru (Y).....	64
	2. Motivasi Berafiliasi.....	66
	3. Disiplin Kerja.....	68
B.	Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	70
	1. Pemeriksaan Sumber Data.....	70
	2. Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data.....	70
	3. Pemeriksaan Homogenitas Varian Data Kelompok (Variabel).....	71
	4. Pemeriksaan Independensi antar Variabel Bebas.....	72
	5. Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi.....	73
C.	Pengujian Hipotesis.....	74
	1. Hipotesis Pertama.....	74
	2. Hipotesis Kedua.....	78
	3. Hipotesis Ketiga.....	81
D.	Pembahasan.....	86
E.	Keterbatasan penelitian.....	90
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A.	Kesimpulan.....	91
B.	Implikasi.....	92
C.	Saran	95
	DAFTAR RUJUKAN.....	97

DAFTAR TABEL

1. Sebaran Populasi.....	51
2. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Strata Jenjang Pendidikan Dan Masa Kerja.....	52
3. Penetapan Proporsi Strata Populasi.....	52
4. Hasil Perhitungan Sampel.....	53
5. Penetapan Besar Sampel Menurut Strata.....	54
6. Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data.....	57
7. Kisi-kisi Instrumen.....	59
8. Rangkuman Hasil Pengujian Reabilitas Instrumen.....	60
9. Kategori Tingkat Pemahaman Responden.....	61
10. Daftar Hasil Perhitungan Statistik Dasar Variabel Y , X_1 , X_2	64
11. Daftar Distribusi Frekuensi KG (Y).....	65
12. Daftar Hasil Analisis Indikator KG (Y).....	66
13. Daftar Distribusi Frekuensi Skor MB (X_1).....	67
14. Daftar Hasil Analisis Indikator MB (X_1).....	68
15. Daftar Distribusi Frekuensi Skor DK (X_2).....	68
16. Daftar Hasil Analisis Indikator DK (X_2).....	69
17. Daftar Rangkuman Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data KG, MB, dan DK.....	71
18. Daftar Hasil Pemeriksaan Homogenitas Varian Data KG, MB, dan DK.....	72
19. Daftar Pemeriksaan Independensi Data MB dan DK.....	73
20. Daftar Hasil Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi MB (X_1), DK (X_2) terhadap KG (Y).....	73
21. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi MB (X_1) dengan KG (Y).....	75
22. Daftar Pemeriksaan Keberartian Persamaan Regresi MB (X_1) Dan KG (Y).....	76
23. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi MB (X_1) dan KG (Y)...	76
24. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi DK (X_2) dengan KG (Y)..	78

25. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi DK (X_2) dengan KG (Y)...	79
26. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi DK (X_2) dengan KG (Y)...	80
27. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi MB (X_1) dan DK (X_2) dengan KG (Y).....	82
28. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi MB (X_1) dan DK (X_2) dan KG (Y).....	83
29. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi MB (X_1) dan DK (X_2) dan KG (Y).....	84
30. Daftar Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	85

DAFTAR GAMBAR

1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	4
2. Kerangka Konseptual.....	49
3. Histogram Kinerja Guru	65
4. Histogram Motivasi Berfiliasi.....	67
5. Histogram Disiplin Kerja.....	69
6. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi MB (X_1) dan KG (Y)	77
7. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi DK (X_2) dan KG (Y).....	80

DAFTAR LAMPIRAN

1. Perhitungan Sampel.....	100
2. Instrumen Awal Penelitian.....	101
3. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba Penelitian.....	111
4. Pemeriksaan Validitas dan Reabilitas Data Hasil Ujicoba.....	114
5. Instrumen Akhir Penelitian.....	121
6. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	128
7. Deskripsi Data Penelitian.....	134
8. Pemeriksaan Persyaratan Analisis.....	142
9. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	145
10. Analisis Korelasi Parsial.....	148
11. Kurva Estimasi Arah Garis Regresi.....	149

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik siswa tergantung pada profesional tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, sehubungan dengan itu guru yang profesional merupakan suatu keharusan agar mampu mengembangkan siswa secara maksimal, sehingga dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid/masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka sangat diperlukan kinerja guru yang lebih baik dan harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan

waktu. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi disamping cara-cara yang lain.

Ada berbagai macam motivasi dalam diri manusia yang tergantung kepada kebutuhan mana yang akan diutamakan. Apabila kebutuhan utama tersebut telah terpenuhi maka akan timbul kebutuhan lain yang sebelumnya dimiliki, sehingga akan berlanjut terus sampai kepada kebutuhan yang belum pernah dimiliki oleh orang lain. Artinya, manusia dapat saja menggunakan orang lain sebagai patokan terhadap suatu kebutuhan untuk memotivasi mencapai hal yang sama tetapi dapat juga untuk mencapai hal-hal lain karena berbeda terhadap sesuatu yang diinginkan. Manusia umumnya cenderung mendapatkan sesuatu yang sama atau berbeda dengan orang lain bila kondisi internal maupun kondisi eksternal mendukung kearah tersebut. Hal ini yang secara tidak langsung menunjukkan kuatnya motivasi berupa kemampuan diri guna meraih apa yang pernah maupun yang belum pernah diraih oleh orang lain atau dengan kata lain bahwa individu tersebut juga mempunyai kemampuan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi yang diharapkan dari guru adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati, menggunakan media dan metode mengajar yang sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi. Apa yang

dilakukan oleh guru ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

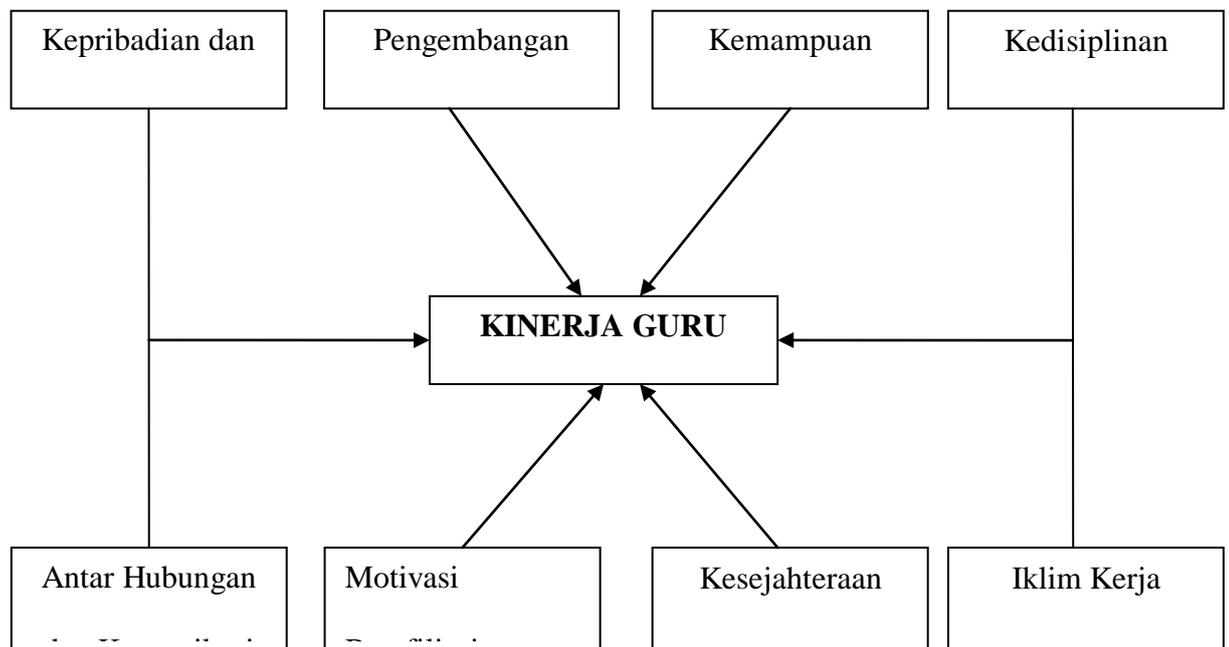
Dari hasil pengamatan sementara yang telah dilakukan selama prasarvei di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan terlihat, 1) sebahagian guru baru membuat persiapan mengajar atau hanya menggunakan persiapan mengajar sebelumnya tanpa ada revisi dan perbaikan, 2) sepertiga dari jumlah guru untuk satu sekolah yang belum mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan guru dalam menyusun RPP, 3) beberapa orang guru cenderung mengajar hanya terpaku pada buku pengangan yang terkadang tidak sesuai dengan silabus, 4) adanya guru yang memberikan materi dengan sistem kejar target saat akan menghadapi ujian, 5) sepertiga guru belum menggunakan alat peraga (media) dalam menyajikan pelajaran, 6) sebahagian guru setelah melaksanakan evaluasi enggan melakukan analisis untuk mengetahui sejauhmana indikator yang belum tercapai sesuai KKM yang ditetapkan, 7) Evaluasi hasil belajar yang dilaksanakan belum terprogram, kadang-kadang soal yang dibuat tidak sesuai dengan indikator langkah-langkah penulisan soal sering terabaikan seperti membuat kisi-kisi soal terlebih dahulu.

Fenomena yang terjadi diatas merupakan indikasi kurang baiknya pelaksanaan tugas guru yang merupakan cerminan kinerja guru tersebut yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, namun penulis hanya melihat dari faktor motivasi yang didasarkan pada teori Malsow yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan

kebutuhan aktualisasi diri. Dari uraian diatas penulis mengambil judul :
“Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di
SMP Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan ”.

B. Identifikasi Masalah

Pelaksanaan tugas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak perubahan kinerja guru. Menurut Suharsimi (1990) faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi, disiplin, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal antara lain pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, kesejahteraan dan iklim kerja seperti Gambar 1. dibawah ini :



Gambar 1. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

1. Kepribadian dan dedikasi

Setiap guru memiliki pribadi masing-masing sesuai ciri-ciri pribadi yang mereka miliki. Ciri-ciri inilah yang membedakan seorang guru dari guru lainnya.

Kepribadian sebenarnya adalah suatu masalah abstrak, yang hanya dapat dilihat dari penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Zakiah Darajat (dalam Djamarah SB, 1994) bahwa kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sukar dilihat atau diketahui secara nyata, yang dapat diketahui adalah penampilan atau bekasnya dalam segala segi dan aspek kehidupan misalnya dalam tindakannya, ucapan, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat.

Kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik, artinya seluruh sikap dan perbuatan seseorang merupakan suatu gambaran dari kepribadian orang itu, dengan kata lain baik tidaknya citra seseorang ditentukan oleh kepribadiannya. Lebih lanjut Zakiah Darajat (dalam Djamarah SB, 1994) mengemukakan bahwa faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya atautkah akan menjadi perusak atau penghancur bagi hari depan anak didik, terutama bagi anak didik yang masih kecil dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa. Kepribadian adalah suatu cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antara guru dan anak didik. Oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.

Kepribadian guru akan tercermin dalam sikap dan perbuatannya dalam membina dan membimbing anak didik. Semakin baik kepribadian guru, semakin baik dedikasinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru,

ini berarti tercermin suatu dedikasi yang tinggi dari guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas oleh Drosat (1998) bahwa salah satu dasar pembentukan kepribadian adalah sukses yang merupakan sebuah hasil dari kepribadian, dari citra umum, dari sikap, dari keterampilan karena ini semua melumasi proses interaksi-interaksi manusia Klofes (dalam Suryabrata, 2001) mengemukakan bahwa ada tiga aspek kepribadian yaitu : (1). Materi atau bahan yaitu semua kemampuan (daya) pembawaan beserta talent-talentnya (keistimewaan-keistimewaan nya), (2). Struktur yaitu sifat-sifat bentuknya atau sifat-sifat normalnya. (3). Kualitas atau sifat yaitu sistem dorongan-dorongan. Sedangkan Menurut Freud (1950), kepribadian terdiri tiga aspek yaitu :

(1). *Das Es (the id)* yaitu aspek biologis, aspek ini merupakan sistem yang original dalam kepribadian sehingga aspek ini merupakan dunia bathin subyektif manusia dan tidak mempunyai hubungan langsung dengan dunia obyektif. (2). *Das Ich (the ego)* yaitu aspek psikologis, aspek ini timbul karena kebutuhan individu untuk berhubungan dengan dunia nyata, (3). *Das Ueber Ich (the super ego)* yaitu aspek sosiologis kepribadian merupakan wakil dari nilai-nilai tradisional serta cita-cita masyarakat sebagaimana ditafsirkan orang tua kepada anak-anaknya, yang dimasukkan dengan berbagai perintah dan larangan.

Aspek-aspek tersebut di atas merupakan potensi kepribadian sebagai syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan profesinya. Karena tanpa aspek tersebut sangat tidak mungkin guru dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi

dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan dan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan mendidik sehingga dapat dikatakan guru tersebut memiliki akuntabilitas yang baik dengan kata lain perilaku akuntabilitas meminta agar pekerjaan itu berakhir dengan hasil baik yang dapat memuaskan atasan yang memberi tugas itu dan pihak-pihak lain yang berkepentingan atau segala pekerjaan yang dilaksanakan baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tidak asal-asalan.

2. Pengembangan Profesi

Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan. Menurut Pidarta (1999) bahwa Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan kepada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok, atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma itu. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

Lebih lanjut Pidarta (1997) mengemukakan ciri-ciri profesi sebagai berikut : (1). Pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan

panggilan hidup orang bersangkutan, (2). Telah memiliki ilmu, pengetahuan, dan keterampilan khusus, yang bersifat dinamis dan berkembang terus. (3). Ilmu pengetahuan, dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi. (4). Punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien, (5). Mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan finansial. (6). Tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien. (7). Menjadi anggota profesi. (8). Organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Bila diperhatikan ciri-ciri profesi tersebut di atas nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi.

Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Maister

(1997) mengemukakan bahwa profesionalisme bukan sekadar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan.

Pengembangan profesional guru harus memenuhi standar sebagaimana yang dikemukakan Stiles dan Horsley (1998) bahwa ada empat standar pengembangan profesi guru yaitu: (1). Standar pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembelajaran isi sains yang diperlukan melalui perspektif-perspektif dan metode-metode inquiri.; (2) Standar pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan siswa, juga menerapkan pengetahuan tersebut ke pengajaran sains; (3) Standar pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa.; (4) Standar pengembangan profesi D adalah program-program profesi untuk guru sains harus koheren (berkaitan) dan terpadu.

Guru Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: (1). Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, (2). Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, (3). Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang

terus menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktek pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program pre-service dan in-service karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah. (Arifin I, 2000).

Dimensi lain dari pola pembinaan profesi guru yang dapat dilakukan yaitu:

(1). Peningkatan dan Pembinaan hubungan yang erat antara Perguruan Tinggi dengan pembinaan SLTA, (2). Meningkatkan bentuk rekrutmen calon guru, (3). Program penataran yang dikaitkan dengan praktik lapangan, (4). Meningkatkan mutu pendidikan calon pendidik. (5). Pelaksanaan supervisi yang baik, (6). Peningkatan mutu manajemen pendidikan, (7). Melibatkan peran serta masyarakat berdasarkan konsep *link and matc*. (8). Pemberdayaan buku teks dan alat-alat pendidikan penunjang, (9). Pengakuan masyarakat terhadap profesi guru, (10). Perlunya pengukuhan program Akta Mengajar melalui peraturan perundang-undangan. dan (11) Kompetisi profesional yang positif dengan pemberian kesejahteraan yang layak (Hasan A M, 2001).

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru di atas itu terpenuhi akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Semiawan (1991) bahwa pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai orator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suatu suasana dan lingkungan belajar yang *invitation learning environment*. Menurut Akadum (1999) bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru yaitu : (1). Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2). Rentan dan

rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3). Pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, (4). Masih belum *smoothnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5). Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Upaya meningkatkan profesionalisme guru di antaranya melalui (1). Peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar. (2). Program sertifikasi (Pantiwati, 2001). Selain sertifikasi, menurut Supriadi (1998) yaitu mengoptimalkan fungsi dan peran kegiatan dalam bentuk PKG (Pusat Kegiatan Guru), KKG (Kelompok Kerja Guru), dan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang memungkinkan para guru untuk berbagi pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi dalam kegiatan mengajarnya. Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah, sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas. Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan, disamping itu pembinaan harus sesuai arah dan tugas/fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

3. Kemampuan Mengajar

Kompetensi guru adalah kemampuan atau kesanggupan guru dalam mengelola pembelajaran. Titik tekannya adalah kemampuan guru dalam pembelajaran bukanlah apa yang harus dipelajari (*learning what to be learnt*), guru dituntut mampu menciptakan dan menggunakan keadaan positif untuk membawa mereka ke dalam pembelajaran agar anak dapat mengembangkan kompetensinya (Rusmini, 2003). Guru harus mampu menafsirkan dan mengembangkan isi kurikulum yang digunakan selama ini pada suatu jenjang pendidikan yang diberlakukan sama walaupun latar belakang sosial, ekonomi dan budaya yang berbeda-beda (Nasanius Y, 1998).

Aspek-aspek teladan mental guru berdampak besar terhadap iklim belajar dan pemikiran pelajar yang diciptakan guru. Guru harus memahami bahwa perasaan dan sikap siswa akan terlibat dan berpengaruh kuat pada proses belajarnya. Agar guru mampu berkompetensi harus memiliki jiwa inovatif, kreatif dan kapabel, meninggalkan sikap konservatif, tidak bersifat defensif tetapi mampu membuat anak lebih bersifat ofensif (Sutadipura, 1994).

Penguasaan seperangkat kompetensi yang meliputi kompetensi keterampilan proses dan kompetensi penguasaan pengetahuan merupakan unsur yang dikolaborasikan dalam bentuk satu kesatuan yang utuh dan membentuk struktur kemampuan yang harus dimiliki seorang guru, sebab kompetensi merupakan seperangkat kemampuan guru searah dengan kebutuhan pendidikan di sekolah, tuntutan masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kompetensi Keterampilan proses belajar mengajar adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan proses pembelajaran. Kompetensi dimaksud meliputi kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan dalam menganalisis, menyusun program perbaikan dan pengayaan, serta menyusun program bimbingan dan konseling sedangkan Kompetensi Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan. Kompetensi dimaksud meliputi pemahaman terhadap wawasan pendidikan, pengembangan diri dan profesi, pengembangan potensi peserta didik, dan penguasaan akademik (Rusmini, 2003).

Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Imron (1995) mengemukakan 10 Kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh guru yaitu : (1). Menguasai bahan, (2). Menguasai Landasan kependidikan, (3). Menyusun program pengajaran, (4). Melaksanakan Program Pengajaran, (5). Menilai proses dan hasil belajar, (6). Menyelenggarakan proses bimbingan dan penyuluhan, (7).Menyelenggarakan

administrasi sekolah, (8). Mengembangkan kepribadian, (9). Berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat, (10). Menyelenggarakan penelitian sederhana untuk kepentingan mengajar. Sedangkan menurut Uzer Usman (2002) bahwa jenis-jenis kompetensi guru antara lain (1). Kompetensi kepribadian meliputi: mengembangkan kepribadian, berinteraksi dan berkomunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, melaksanakan administrasi, melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran; (2). Kompetensi profesional antara lain menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran dan menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki guru sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar siswa tetapi juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri.

Untuk itu kemampuan mengajar guru menjadi sangat penting dan menjadi keharusan bagi guru untuk dimiliki dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tanpa kemampuan mengajar yang baik sangat tidak mungkin guru mampu melakukan inovasi atau kreasi dari materi yang ada dalam kurikulum yang pada gilirannya memberikan rasa bosan bagi guru maupun siswa untuk menjalankan tugas dan fungsi masing-masing.

4. Antar Hubungan dan Komunikasi

Pentingnya komunikasi bagi organisasi tidak dapat dipungkiri, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya. Misalnya Kepala Sekolah tidak menginformasikan kepada guru-guru mengenai kapan sekolah dimulai sesudah libur maka besar kemungkinan guru tidak akan datang mengajar. Contoh di atas menandakan betapa pentingnya komunikasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad A. (2001) bahwa kelupaan informasi dapat memberikan efek yang lebih besar terhadap kelangsungan kegiatan.

Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Kohler, 1981). Guru dalam proses pelaksanaan tugasnya perlu memperhatikan hubungan dan komunikasi baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, dan guru dengan personalia lainnya di sekolah. Hubungan dan komunikasi yang baik membawa konsekuensi terjalannya interaksi seluruh komponen yang ada dalam sistem sekolah. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru akan berhasil jika ada hubungan dan komunikasi yang baik dengan siswa sebagai komponen yang diajar. Kinerja guru akan meningkat seiring adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat di antara komponen sekolah sebab dengan pola hubungan dan komunikasi yang lancar dan baik mendorong pribadi seseorang untuk melakukan tugas dengan baik.

Hubungan sosial antar manusia selalu terjadi di lingkungan kerja. Sebagai peneliti Terence R. Mitchell 1982 (dalam Junaidin, 2006) menemukan bahwa orang-orang di dalam organisasi menghabiskan sebagian besar waktunya untuk interaksi interpersonal. Hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan. Di sekolah hubungan dapat terjadi antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru serta guru dengan siswa. Hubungan guru dengan siswa lebih sering dilakukan dibandingkan dengan hubungan guru dengan guru atau hubungan guru dengan kepala sekolah. Setiap hari guru harus berhadapan dengan siswa yang jumlahnya cukup banyak yang terkadang sangat merepotkan tetapi bagi guru interaksi dengan siswa merupakan hal sangat menarik dan mengasyikkan apalagi dapat membantu siswa dalam menemukan cara mengatasi kesulitan belajar siswa.

Ada bermacam-macam interaksi di sekolah. Kalau ditinjau dari maksud interaksi yang terjadi maka ada dua macam interaksi yaitu (1) interaksi dalam konteks menjalankan tugas yang secara langsung mengarah pada tujuan organisasi dan (2). Interaksi diluar konteks pelaksanaan tugas, meskipun interaksi terjadi di lingkungan kerja. Hubungan yang sehat dan harmonis dalam konteks pelaksanaan tugas menjadi prasyarat agar produktivitas lebih meningkat lagi

Komunikasi digunakan untuk memahami dan menukarkan pesan verbal maupun non verbal antara pengirim informasi dengan penerima informasi untuk mengubah tingkah laku. Hubungan dan komunikasi yang dikembangkan guru terutama dalam proses pembelajaran dan pada situasi interaksi lain di sekolah memberi peluang terciptanya situasi yang kondusif untuk dapat

memperlancar pelaksanaan tugas, segala persoalan yang dihadapi guru baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun tugas tambahan dapat diselesaikan melalui penyelesaian secara bersama dengan rekan guru yang lain, tanpa hubungan dan komunikasi yang baik di dalam lingkungan sekolah apapun bentuk pekerjaan yang kita lakukan tetap akan mengalami hambatan dan kurang lancar.

Terbinanya hubungan dan komunikasi di dalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan untuk terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain di sekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut, hal ini menjadi motor penggerak bagi guru untuk terus meningkatkan daya inovasi dan kreativitasnya yang bukan saja inovasi dalam tugas utamanya tetapi bisa saja muncul inovasi dalam tugas yang lain yang diamanatkan sekolah. Ini berarti bahwa pembinaan hubungan dan komunikasi yang baik di antara komponen dalam sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Untuk itu semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang pada gilirannya mendorong peningkatan kinerja.

5. Kedisiplinan

Tujuan disiplin menurut Arikunto, S. (1993) yaitu agar kegiatan sekolah dapat berlangsung secara efektif dalam suasana tenang, tentram dan setiap guru beserta karyawan dalam organisasi sekolah merasa puas karena terpenuhi kebutuhannya. Sedangkan Depdikbud (1992) menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian yaitu : (1). Tujuan Umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan (2). Tujuan

khusus yaitu : (a). Agar Kepala Sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah, (b). Agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada disekolah dan diluar sekolah (c). Agar tercipta kerjasama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakan aturan yang tepat, baik dalam hubungan dengan personalia lain di sekolah maupun dalam proses belajar mengajar di kelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa ke arah yang lebih baik. Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Dengan demikian kedisiplinan seorang guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan disisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin sangat penting bagi siapapun apabila ingin sukses. Hal tersebut dipertegas Imron (1995) menyatakan bahwa disiplin kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran

yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Tiga model disiplin yang dapat dikembangkan yaitu : (1). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian. Bahwa guru dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau menurut saja terhadap perintah dan anjuran pejabat atau pembina tanpa banyak menyumbangkan pikiran-pikirannya. (2). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep permissiv. Bahwa guru haruslah diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada guru. (3). Disiplin yang dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali yaitu memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada guru untuk berbuat, tetapi konsekwensi dari perbuatan itu haruslah dapat dipertanggung jawabkan (Imron, 1995)

Penerapan model disiplin di atas, diikuti dengan teknik-teknik alternatif pembinaan disiplin guru yaitu : (1). Pembinaan dengan teknik *external control* yaitu pembinaan yang dikendalikan dari luar. (2). Pembinaan dengan teknik *internal control* yaitu diupayakan agar guru dapat mendisiplinkan dirinya sendiri. Guru disadarkan akan pentingnya disiplin. (3). Pembinaan dengan teknik *cooperative control* yaitu Pembinaan ini model ini, menuntut adanya saling kerjasama antara guru dengan orang yang membina dalam menegakkan disiplin.

Perilaku disiplin dalam kaitan dengan kinerja guru sangat erat hubungannya karena hanya dengan kedisiplinan yang tinggilah pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada. Untuk itu dalam upaya mencegah terjadinya indiscipliner perlu ditindak lanjuti dengan meningkatkan

kesejahteraan guru, memberi ancaman, teladan kepemimpinan, melakukan tindakan korektif, memelihara tata tertib, memajukan pendekatan positif terhadap disiplin, pencegahan dan pengendalian diri (Zahera Sy, 1998). Hal tersebut dipertegas oleh Nainggolan H. (1990) bahwa upaya-upaya untuk menegakkan disiplin antara lain: (1). Memajukan tindakan positif, (2). Pencegahan dan penguasaan diri, (3). Memelihara tata tertib.

Kedisiplinan yang baik ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan memperlancar pekerjaan guru dan memberikan perubahan dalam kinerja guru ke arah yang lebih baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Kondisi ini bukan saja berpengaruh pada pribadi guru itu sendiri dan tugasnya tetapi akan berimbas pada komponen lain sebagai suatu cerminan dan acuan dalam menjalankan tugas dengan baik dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

6. Motivasi Berafiliasi

Agus Dwiyanto (2005:42) menyatakan bahwa motivasi berafiliasi adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang lain atas dasar kebutuhan sosial. Menurut Yuwono, dkk (2005:44) motivasi berafiliasi adalah suatu keinginan yang mendorong dan mengarahkan orang untuk berhubungan dengan orang lain. Motivasi jenis ini memiliki cirri-ciri seperti senang bersama orang lain dari pada sendirian, senang mengadakan hubungan dengan orang lain, dan lebih efektif bekerja dilingkungan orang banyak daripada sendirian. Motivasi berafiliasi seorang guru tentu diperlukan dalam kegiatannya sehari-hari. Elsa Sakina (2009:33) menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi berafiliasi akan memiliki

keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan tugasnya, baik sesama guru, dengan siswa, dan kepala sekolah sebagai atasannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi berafiliasi dapat diartikan sebagai dorongan untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab dengan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Jika setiap guru memiliki motivasi berafiliasi yang baik, maka hal itu akan menciptakan suasana kerja yang baik untuk menjalankan dan melaksanakan tugas-tugas di sekolah dan merangsang suatu semangat untuk maju dan ide-ide yang cemerlang dari guru tersebut yang dapat memajukan sekolah.

7. Kesejahteraan

Faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kerjanya. Mulyasa (2002) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya.

Menurut Supriadi (1999) bahwa tingkat kesejahteraan guru di Indonesia sangat memprihatinkan, hanya setara dengan kondisi guru di negara miskin di Afrika. Rendahnya tingkat kesejahteraan tersebut akan semakin tampak bila dibandingkan dengan kondisi guru di negara lain. Di negara maju, gaji guru umumnya lebih tinggi dari pegawai yang lain, sementara di Indonesia justru sebaliknya.

Profesionalitas guru tidak saja dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji yang pantas serta berkelayakan. Bila kebutuhan dan kesejahteraan para guru telah layak diberikan oleh pemerintah, maka tidak akan ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan diluar (Denny Suwarja, 2003). Hal itu tersebut dipertegas Pidarta (1999) yang menyatakan bahwa rata-rata gaji guru di negara ini belum menjamin kehidupan yang layak. Hampir semua guru bekerja di tempat lain sebagai sambilan disamping pekerjaannya sebagai guru tetap disuatu sekolah. Malah ada juga guru-guru yang melaksanakan pekerjaan sambilan lebih dari satu tempat bahkan ada yang bekerja sambilan tidak di bidang pendidikan. Hal ini bisa dimaklumi karena mereka ingin hidup layak bersama keluarganya.

Peningkatan kesejahteraan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan pada guru. Insentif dibatasi sebagai imbalan organisasi pada motivasi individu, pekerja menerima insentif dari organisasi sebagai pengganti karena dia anggota yang produktif dengan kata lain insentif adalah upah atau hukuman yang diberikan sebagai pengganti kontribusi individu pada organisasi.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan

program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adanya Jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

8. Iklim Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Interaksi yang terjadi dalam sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Untuk terjalinnya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik.

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan dan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka (Pidarta, 1999).

Jadi Iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara Kepala Sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan peserta didik sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai.

Iklim negatif menampakkan diri dalam bentuk-bentuk pergaulan yang kompetitif, kontradiktif, iri hati, beroposisi, masa bodoh, individualistis, egois. Iklim negatif dapat menurunkan produktivitas kerja guru. Iklim positif menunjukkan hubungan yang akrab satu dengan lain dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang ditimbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah. Iklim positif menampakkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai, teduh yang memberikan rasa tenteram, nyaman kepada personalia pada umumnya dan guru khususnya.

Terciptanya iklim positif di sekolah bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara Kepala Sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens (1991) bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari (1). Ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain, (2). Milieu yakni hubungan sosial, (3). Sistem sosial yakni ketatausahaan,

perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi, (4). Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi.

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan iderntifikasi masalah yang diatas banyak faktor yang di duga mempengaruhi kenerja guru, namun melihat fenomena di lapangan pada saat ini, peneliti hanya akan meneliti dua faktor dari keseluruhan factor yang ada diduga dominan berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu motivasi berafiliasi dan disiplin kerja. Karena motivasi berafiliasi merupakan dorongan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Sedangkan disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan, ketaatan terhadap aturan, ketaatan terhadap pelaksanaan tugas atau pekerjaan dan rasa tanggung jawab. Kalau keduanya berjalan dengan baik, maka guru akan berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian penelitian ini akan mengungkapkan, sejauhmana kontribusi motivasi berafiliasi guru dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kec. Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan melihat kinerja guru ditinjau dari faktor motivasi berafiliasi dan faktor disiplin kerjanya. Secara khusus, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berafiliasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Lengayang?
2. Apakah disiplin kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Lengayang?
3. Apakah motivasi berafiliasi guru dan disiplin kerja guru berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan Lengayang?

E. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah:

1. Motivasi berafiliasi guru berkontribusi terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru.
3. Motivasi bereafilisasi guru dan disiplin kerja guru berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam kajian pelaksanaan kinerja guru. Selain dari itu diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan ide pemikiran

tentang kontribusi motivasi berafiliasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi untuk :

- a. Guru maupun kepala sekolah, sebagai bahan 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 pendidikan.
- b. Komite-komite sekolah, sebagai bahan masukan dan wacana dalam upaya peningkatan kinerja guru serta pemeliharaan iklim dan lingkungan sekolah yang kondusif.
- c. Pengawas-pengawas sekolah, sebagai informasi pelaksana kepengawasannya untuk meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
- d. Unit Pelaksana Teknis Pendidikan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru ataupun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
- e. Peneliti sendiri sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, dan menambah wawasan dalam hal motivasi berafiliasi dan disiplin kerja dengan kinerja guru.