

**KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG  
KABUPATEN KEBUMEN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh :  
Andika Puguh Wardana  
NIM. 08101244025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
AGUSTUS 2015**

## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN” yang disusun oleh Andika Puguh Wardana, NIM 08101244025 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 23 Juni 2015

Pembimbing I

Meilina Bustari, M. Pd.  
NIP 19730502 199802 2 001

Pembimbing II

Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd.  
NIP 19730502 199802 2 001

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali dengan acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 3 Agustus 2015

Yang menyatakan,



Andika Puguh Wardana  
NIM 08101244025

## PENGESAHAN


Skripsi yang berjudul “ KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN” yang disusun oleh Andika Puguh Wardana, NIM 08101244025 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 30 Juni 2015 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

| Nama                           | Jabatan            | Tanda Tangan   | Tanggal      |
|--------------------------------|--------------------|--|--------------|
| Meilina Bustari, M. Pd.        | Ketua Penguji      |   | 22 Juli 2015 |
| Mada Sutapa, M. Si.            | Sekretaris Penguji |   | 23 Juli 2015 |
| Dr. Arif Rohman, M. Si.        | Penguji Utama      |   | 8 Juli 2015  |
| Nurtanio Agus Purwanto, M. Pd. | Penguji Pendamping |  | 14 Juli 2015 |

Yogyakarta, 04 AUG 2015  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

“Jika tidak mendisiplinkan diri, dunia akan melakukannya untuk kita.”

(William Feather)

“Menguasai orang lain adalah kekuatan. Menguasai diri sendiri adalah kekuatan sejati.”

(Lao Tzu)

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Karya ini saya persembahkan untuk :

1. Almarhumah Ibunda tercinta
2. Ayah tercinta
3. Kakak tercinta
4. Almamater Universitas Negeri Yogyakarta

# **KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh  
Andika Puguh Wardana  
NIM 08101244025

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedisiplinan guru, hambatan dan upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMP se-Kemacatan Klirong Kabupaten Kebumen dengan waktu penelitian mulai bulan Januari 2015 dan selesai pada bulan Maret 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen yang berjumlah 104 guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportional Random Sampling* diperoleh 83 sampel guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Uji validitas instrumen dengan menggunakan rumus *Product Moment*, dan uji reabilitas dengan menggunakan *Alpa Cronbach's*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 85,54%. Pada aspek hambatan kedisiplinan dengan persentase 45,26% dengan hambatan yang paling dominan pada keteladanan pemimipin, dan aspek upaya mengatasi hambatan dengan pencapaian persentase 36,31% dengan upaya yang dilakukan dengan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dan beradaptasi dengan kondisi kepemimpinan yang ada.

Kata kunci : *Kedisiplinan guru, sekolah menengah pertama*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.

Terselesaikannya penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta beserta staf, yang telah memohonkan ijin penelitian untuk keperluan skripsi.
2. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY yang telah menyetujui dan memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian sampai pada penyusunan skripsi.
3. Ibu Meilina Bustari, M.Pd. dan Bapak Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, motivasi, saran, dan bantuan selama proses penulisan tugas akhir skripsi ini.
4. Bapak Dr. Arif Rohman, M.Si selaku penguji Utama dan Bapak Mada Sutapa, M.Si selaku Sekertaris Penguji, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk menguji serta memberikan bimbingan revisi skripsi ini
5. Para dosen Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen yang telah memberikan ijin, pengarahan, dan kemudian kemudahan sehingga penelitian dan penulisan tugas akhir skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

7. Almarhumah ibunda tercinta, ayah dan kakak yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat kepada peneliti.
8. Teman-teman MP angkatan 2008 kelas B yang telah memberikan bantuan, dukungan dan rasa kebersamaan yang terjalin dari awal masa kuliah khususnya.
9. Staf perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah melayani dengan baik dan menyediakan berbagai referensi buku yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah menyumbangkan pemikiran dan motivasinya yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis.

Semoga atas bantuan, bimbingan, dan arahan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan yang melimpah dari Allah *Subhanahu wa ta'ala*. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 3 Agustus 2015

Penulis,



Andika Puguh Wardana  
08101244025

## DAFTAR ISI

|                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
|                                  | hal         |
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>       | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b> | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>   | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>HALAMAN MOTTO .....</b>       | <b>v</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b> | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>             | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>       | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>           | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>        | <b>xiii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>        | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>     | <b>xv</b>   |
| <br><b>BAB I PENDAHULUAN</b>     |             |
| A. Latar Belakang.. .....        | 1           |
| B. Identifikasi Masalah.....     | 8           |
| C. Batasan Masalah .....         | 9           |
| D. Rumusan Masalah .....         | 9           |
| E. Tujuan Penelitian .....       | 9           |
| F. Manfaat Penelitian .....      | 10          |
| <br><b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> |             |
| A. Konsep Guru .....             | 11          |
| 1. Pengertian Guru.....          | 11          |
| 2. Kompetensi Guru.....          | 12          |
| 3. Hak dan kewajiban guru.....   | 17          |
| 4. Peran Guru.....               | 19          |
| B. Konsep Disiplin Kerja.....    | 22          |
| 1. Disiplin Kerja .....          | 22          |
| 2. Macam-macam disiplin.....     | 23          |

|   |    |
|---|----|
| 3. Faktor Kedisiplinan.....                           | 25 |
| 4. Pendekatan Kedisiplinan.....                       | 28 |
| Pembinaan Disiplin Kerja.....                         | 30 |
| C. Disiplin Kerja Guru.....                           | 31 |
| 1. Konsep Disiplin Kerja Guru.....                    | 31 |
| 2. Pengukuran disiplin kerja guru.....                | 33 |
| 3. Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan.....               | 37 |
| D. Hasil Penelitian yang Relevan .....                | 38 |
| E. Kerangka Pikir .....                               | 40 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                      |    |
| A. Pendekatan Penelitian .....                        | 43 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....                  | 43 |
| C. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian .....    | 44 |
| D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional ..... | 46 |
| E. Teknik pengumpulan Data .....                      | 47 |
| F. Instrumen Penelitian .....                         | 48 |
| 1. Pengembangan instrumen.....                        | 48 |
| 2. Kisi-kisi Instrumen .....                          | 50 |
| G. Uji Validitas dan Reliabilitas .....               | 51 |
| a. Uji Validitas Instrumen.....                       | 51 |
| b. Uji Reliabilitas Instrumen.....                    | 53 |
| H. Teknik analisis data.....                          | 54 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>         |    |
| A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....                  | 57 |
| B. Hasil Penelitian .....                             | 58 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian.....                   | 80 |
| D. Keterbatasan Penelitian.....                       | 91 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                     |    |
| A. Kesimpulan .....                                   | 93 |
| B. Saran....  | 94 |

|                             |            |
|-----------------------------|------------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>96</b>  |
| <b>LAMPIRAN .....</b>       | <b>100</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | hal |
|--|-----|
| Tabel 1. Peran Guru dan Fungsi EMASLIMDEF.....   | 20  |
| Tabel 2. Populasi dan Sampel guru.....   | 46  |
| Tabel 3. ..Kisi-kisi Angket untuk guru mengenai kedisiplinan guru.....                                   | 50  |
| Tabel 4. Kisi-kisi Angket untuk faktor penghambat kedisiplinan.....                                      | 51  |
| Tabel 5. Rangkuman item valid dan item gugur .....   | 53  |
| Tabel 6. Kriteria Indeks Reabilitas.....   | 54  |
| Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas pada Variabel Penelitian .....   | 54  |
| Tabel 8. Kategori skor penilaian.....  | 56  |
| Tabel 9. Profil Responden .....  | 58  |
| Tabel 10. Rekapitulasi Pencapaian Kedisiplinan Guru<br>dibagi dalam sub-variabel.....                    | 59  |
| Tabel 11. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Indikator Kepatuhan<br>terhadap tata tertib .....                | 61  |
| Tabel 12. Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Pertama dalam<br>aspek kepatuhan terhadap tata tertib ..... | 62  |
| Tabel 13. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Ketepatan<br>Waktu Tiap Indikator .....                          | 63  |
| Tabel 14. Kedisiplinan Guru dalam aspek ketepatan waktu .....  | 64  |
| Tabel 15. Kedisiplinan Guru dalam indikator mempergunakan dan<br>memelihara peralatan kantor .....       | 68  |
| Tabel 16. Kedisiplinan Guru dalam aspek mempergunakan dan memelihara<br>peralatan kantor. ....           | 67  |
| Tabel 17. Kedisiplinan Guru dalam aspek taat terhadap<br>kebijakan/kebijaksanaan yang Berlaku .....      | 69  |
| Tabel 18. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Taat terhadap<br>kebijakan/Kebijaksanaan yang berlaku .....      | 70  |
| Tabel 19. Hambatan kedisiplinan guru.....  | 71  |
| Tabel 20. Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan .....  | 76  |

## DAFTAR GAMBAR

|  |     |
|--|-----|
|  | hal |
| Gambar 1. Kerangka Berpikir .....  | 42  |
| Gambar 2. Diagram Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah<br>Pertama dalam Sub-Variabel.....                          | 116 |
| Gambar 3. Diagram Kedisiplinan guru dalam<br>aspek kepatuhan terhadap tata tertib .....                          | 117 |
| Gambar 4. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek ketepatan waktu. ....  | 118 |
| Gambar 5. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek mempergunakan<br>dan memelihara peralatan kantor.....            | 119 |
| Gambar 6. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap<br>kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku. .... | 120 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
|  | hal |
| Lampiran 1. Angket Uji Coba Penelitian.....      | 101 |
| Lampiran 2. Angket Penelitian .....              | 104 |
| Lampiran 3. Data Uji Coba Instrumen.....         | 109 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....   | 111 |
| Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen ..... | 113 |
| Lampiran 6. Data Penelitian.....                 | 114 |
| Lampiran 7. Surat Ijin Penelitian .....          | 121 |

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kunci keberhasilan pembangunan merupakan dasar dalam memajukan suatu kehidupan bangsa, untuk itu sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar yang diperlukan sebagai alat untuk mencapainya. Menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya dengan pendidikan yang baik nantinya akan menjadi bekal untuk memajukan bangsa. Dengan memperoleh pendidikan, manusia mendapat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, bermoral dan sikap, sehingga dapat berpikir secara sistematis, lebih rasional dan lebih kritis terhadap segala permasalahan yang dihadapi.

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu negara. Mutu dan kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh proses pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan dan pelatihan yang didapat, maka akan semakin tinggi pula mutu dan kualitas yang dimilikinya.

Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka membentuk pertumbuhan dan perkembangan anak didik menuju tercapainya tujuan pendidikan nasional. UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyebutkan

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan tersebut lembaga pendidikan sebagai wadah penyelenggaraan pelayanan pendidikan kepada pelanggannya, dalam hal ini yang dimaksud adalah siswa, untuk meningkatkan kualitas hidup baik dari segi spiritual, moral, maupun pengetahuan menjadi lebih baik, matang dan bertanggung jawab melalui pendidikan yang diselenggarakan dengan cara yang sistematis dan konsisten. Begitu pentingnya arti pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas siswa, yang menuntut sekolah untuk mengelola pendidikan dengan sebaik-baiknya agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Pada pelayanan pendidikan, guru berperan sebagai subyek pendidikan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan untuk meningkatkan kualitas hidup peserta didiknya melalui proses belajar mengajar. UU nomor 14 tahun 2005 pasal 1 menyebutkan

Guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Oleh karena itu guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata sebagai pengajar atau pendidik, tetapi sekaligus bertanggung jawab membimbing dan memberikan pengarahan untuk menuntun siswa dalam belajar.

Hak dan kewajiban guru dalam Undang-undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 20 yang berkaitan dengan disiplin kerja seorang guru berisi tentang: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Tanggung jawab guru terdapat pada Permendiknas No. 19 tahun 2007 mengenai Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai agen pembelajaran yang memotivasi, memfasilitasi, mendidik, membimbing, dan melatih peserta didik sehingga mampu mengaktualisasikan potensi kemanusiaannya secara optimum. Dengan adanya peraturan menteri tersebut seharusnya guru sudah mengerti akan tanggung jawab untuk mengabdikan diri pada negara dalam menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang baik. Selain itu menurut Mohamad Surya (2004:107), kode etik guru meliputi :

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila;
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional;
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan;
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang keberhasilan proses belajar-mengajar;
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid, dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan;
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama, mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya;

7. Guru memelihara hubungan profesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial;
8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian; dan
9. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Dengan adanya kode etik yang dibebankan kepada guru yang tersebut menjadi tanggung jawab setiap guru untuk melaksanakannya. Kedisiplinan merupakan faktor pendukung terlaksanakannya tanggung jawab tersebut. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Alex S. Nitisemito (1984: 199) juga mengatakan bahwa kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan.

Disiplin kuat yang dimiliki guru, merupakan faktor pendukung kelancaran kegiatan pembelajaran. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar ataupun mengikuti pelajaran. Di sini guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar, hasrat ingin tahu, dan minat yang kuat pada siswanya untuk mengikuti pelajaran di sekolah dan partisipasi aktif di dalamnya. Sebab semakin banyak yang aktif termotivasi untuk belajar maka semakin tinggi prestasi belajar yang diperolehnya. Oleh sebab itu

kedisiplinan guru sangat menentukan atau mempengaruhi disiplin yang lainnya, karena siswa pada suatu sekolah dipengaruhi oleh guru-gurunya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di SMP Negeri 1 Klirong menemukan berbagai permasalahan di antaranya beberapa guru masuk kelas tidak tepat waktu yang seharusnya masuk kelas pukul 07.00 WIB. Ketidaktepatan waktu guru masuk ke dalam kelas ini menimbulkan pengaruh buruk kepada anak didiknya yaitu mereka menjadi gaduh di dalam kelas atau menunggu guru yang akan mengajar di luar kelas sehingga dapat mengganggu kelas lain yang gurunya telah masuk dan memberikan pelajaran, selain itu keterlambatan guru masuk ke dalam kelas menyebabkan terpotongnya jam pelajaran.

Beberapa guru meninggalkan kelas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dari sekolah yaitu ketika bel tanda pergantian pelajaran atau jam istirahat berbunyi. Keluarnya guru dari kelas ini dengan alasan bahwa pemberian materi yang akan diajarkan telah selesai sehingga guru keluar lebih awal. Akan tetapi jam sisa yang masih tersedia yang dapat dimanfaatkan untuk menambahkan materi, mengulang materi yang tadi diajarkan dan mengevaluasi tingkat pemahaman siswa terhadap materi tidak digunakan oleh guru sehingga pembelajarannya menjadi kurang efektif.

Saat mengajar di dalam kelas hendaknya guru mendamping siswanya dalam belajar, namun pada saat observasi terdapat guru yang meninggalkan kelas pada saat kegiatan belajar mengajar tanpa memberikan alasan yang jelas kepada siswanya. Ketidakjelasan guru meninggalkan kelas ini menjadi cerminan siswa untuk tidak patuh terhadap apa yang tadi diperintahkan oleh guru, suasana kelas

juga menjadi tidak kondusif misalnya siswa ada yang bermain di dalam kelas, berbincang dengan teman sebangku atau teman lainnya.

Menurut salah satu pegawai di SMP Negeri 1 Klirong, ada guru yang sering terlambat. Keterlambatan guru dalam masuk ke sekolah memberikan contoh kedisiplinan yang kurang baik kepada anak didiknya. Guru yang seharusnya menjadi teladan kepada anak didiknya akan dipandang tidak bisa membimbing dan memberikan contoh disiplin kepada siswa sehingga siswa merasa kurang simpatik terhadap guru dan meniru berperilaku tidak disiplin.

Rencana pelaksanaan pembelajaran yang sering disebut sebagai RPP merupakan bagian administrasi guru yang harus dibuat sebagai pedoman untuk mengajar, dalam RPP berisi tentang materi yang akan disampaikan, alokasi waktu, dan juga metode mengajar yang digunakan. Pada SMP Negeri 1 Klirong ada guru yang tidak membuat RPP baru sesuai dengan ketentuan yang ada, mereka menggunakan RPP yang lama bahkan misal ada seorang guru kelas satu, pada tahun ajaran berikutnya mengajar kelas dua mereka tidak membuat RPP baru melainkan mereka menggunakan RPP guru lama yang sebelumnya pernah mengajar kelas dua sebelumnya.

Peralatan/perlengkapan kantor adalah barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan di kantor. Memelihara peralatan kantor termasuk dalam tata tertib guru pada SMP Negeri 1 Klirong. Tanggungjawab dalam mempergunakan dan memelihara peralatan kantor mencerminkan sikap seorang guru dalam menjaga kedisiplinan dan mematuhi tata tertib.

Guru hendaknya tidak memiliki sikap kaku saat mengajar. Pada saat proses pembelajaran beberapa guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas serta tidak adanya inovasi-inovasi dalam penyampaian atau cara mengajar, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi yang akan dicapai oleh siswa.

Guru seharusnya berpakaian yang rapi dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Beberapa guru berpakaian kurang rapi saat datang ke sekolah dan tidak sesuai dengan pakaian yang sudah dijadwalkan oleh sekolah maka akan menimbulkan ketidakrapihan. Ketidakrapihan dan ketidaksesuaian guru dalam berpakaian akan menimbulkan kesan kurang harmonis jika dilihat oleh siswa. Dalam hal ini ada guru yang tidak bisa memberikan contoh yang baik kepada siswa.

Hal diatas sesuai dengan pendapat Singodimedjo (Edi Sutrisno, 2011: 94) tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin pegawai, yaitu :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Selain permasalahan yang ada di atas, dalam penelitian Yohana Dwi Utami (2006) mengenai “Pelaksanaan Disiplin Kerja Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta”. Hasil analisis dalam penelitian tersebut untuk mengetahui ketaatan guru terhadap

tata tertib sekolah, ketaatan pada peraturan yang berlaku, kedisiplinan guru dalam penggunaan alat-alat kerja (pembelajaran) menunjukan respon yang positif (baik) dari para responden (guru). Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Sony Arwan (2009), hasil analisis terhadap kedisiplinan guru masih perlu pengarahan dan memberitahukan cara pelaksanaan suatu tugas, dan hal ini juga diikuti dalam pemberian dukungan melalui interaksi antar guru, siswa dan kepala sekolah, seperti pemberian semangat, motivasi dan lain sejenisnya yang dirasa efektif jika dilakukan secara bersamaan dengan pemberian pengarahan.

Berdasarkan hal di atas, maka peneliti tertarik tentang “Kedisiplinan Guru SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen”. Ketaatan dalam pelaksanaan suatu tugas guru sangatlah dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang menjadi modal dasar dalam memajukan kualitas suatu bangsa.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat menunjukan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Beberapa guru sering datang terlambat dan terlambat masuk ke dalam kelas saat akan mengajar, serta keluar lebih awal.
2. Saat pelajaran berlangsung ada guru yang meninggalkan kelas tanpa memberikan alasan.
3. Sebagian guru tidak membuat RPP, mereka menggunakan RPP yang sebelumnya sebagai bahan acuan untuk mengajar.

4. Terdapat guru yang tidak dapat menciptakan interaksi yang nyaman di dalam kelas (kurang bisa berperilaku sebagai pendidik).
5. Ada guru berpakaian kurang rapi dan tidak sesuai dengan aturan berpakaian yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini dibatasi pada kedisiplinan guru yang meliputi ketepatan waktu, patuh terhadap peraturan/tata tertib, serta mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku.

### **D. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana kedisiplinan guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen?
2. Apa saja faktor penghambat disiplin guru di SMP se-Kecamatan Klirong?
3. Bagaimana upaya guru dalam mengatasi hambatan kedisiplinan yang ada?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu kepada rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kedisiplinan guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.
2. Faktor penghambat kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya.
3. Upaya guru dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang ditinjau dari segi teoretis dan praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Secara Teoretis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang konsep kedisiplinan guru, sehingga akan bermanfaat bagi program studi Manajemen Pendidikan yang berupa informasi dan referensi untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Guru**

Sebagai masukan untuk memperbaiki kedisiplinan guru, sehingga dengan adanya perbaikan yang lebih baik maka akan terjadi juga peningkatan kualitas kinerja yang akan memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan prestasi belajar siswa.

#### **b. Bagi Sekolah**

Sebagai masukan dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru untuk memotivasi belajar siswa yang bertujuan meningkatkan hasil belajar siswa.

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Konsep Guru**

#### **1. Pengertian Guru**

Proses belajar mengajar melibatkan dua komponen utama, yaitu menerima pembelajaran dan penyaji materi pembelajaran. Guru/tenaga pendidik merupakan salah satu komponen di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif menempatkan kedudukannya sebagai tenaga pengajar yang handal.

Secara epistemologis (asal usul kata), istilah guru berasal dari bahasa India yang artinya orang yang mengajarkan tentang melepaskan dan sengsara (Shambuan, Republika, 25 November 1997). Secara umum, baik sebagai pekerjaan ataupun sebagai profesinya, guru selalu disebut sebagai salah satu komponen utama pendidikan yang amat penting. Guru adalah seseorang yang memiliki tugas sebagai fasilitator sehingga siswa dapat belajar belajar dan atau mengembangkan potensi dasar kemampuannya secara optimal, melalui lembaga pendidikan sekolah, baik didirikan oleh pemerintah maupun masyarakat atau swasta. Dengan demikian, guru tidak hanya dikenal secara formal sebagai pendidik, pengajar, pelatih dan membimbing, tetapi juga sebagai *social agent hired by society to help facilitate members of society who attend schools* (Cooper, 1986: 2), atau agen sosial yang diminta oleh masyarakat untuk memberikan bantuan kepada warga masyarakat yang ada dan sedang berada di bangku sekolah.

Menurut Moh. Uzer Umar (2006: 335), guru adalah jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Dengan definisi ini, pengertian guru

ini hanya menyebutkan satu sisi yaitu pengajar, tidak termasuk pengertian guru sebagai pendidik dan pelatih. Sementara itu menurut Zakiyah Daradjat (1992: 39), guru merupakan pendidik profesional karena guru telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk mendidik anak-anak. Dalam hal ini, orang tua harus tetap sebagai pendidik yang pertama dan utama bagi anak-anaknya sedangkan guru adalah tenaga profesional yang membantu orang tua untuk mendidik anak-anak pada jenjang pendidikan di sekolah. Selain itu dalam Surat Edaran (SE) Mendikbud dan Kepala BAKN Nomor 57686/MPK/1989 dinyatakan lebih spesifik bahwa “Guru ialah pegawai negeri sipil (PNS) yang diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pendidikan disekolah (termasuk hak yang melekat dalam jabatan)”.

Dari beberapa definisi di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa guru adalah tenaga pendidik yang profesional yang mempunyai tanggung jawab bertugas mengajar, mendidik, melatih dan membimbing peserta didiknya di dalam suatu lembaga pendidikan (sekolah).

## **2. Kompetensi Guru**

Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menjalankan tugas – tugasnya. Menurut Munandar dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 6), kompetensi merupakan daya untuk melakukan suatu tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Dari pendapat tersebut menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu 1) faktor bawaan seperti bakat; dan 2) faktor latihan seperti hasil belajar. UU No. 14 tahun 2005 guru dan dosen pasal 1 ayat 10

menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Untuk melihat bagaimana kinerja dari seseorang guru harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama melaksanakan tugas pokok atau kewajibannya. Kinerja dari seorang guru ini seperti merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang dilandasi oleh sikap profesional yang dimiliki oleh guru. Menurut Abdul Majid (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 7), standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. Sehubungan dengan masalah mengenai pengelolaan interaksi belajar mengajar, Sardiman (2007: 164) mengemukakan bahwa terdapat 10 kompetensi yang harus dimiliki oleh guru antara lain: 1) Menguasai bahan; 2) Mengelola proses belajar mengajar; 3) Mengelola kelas; 4) Menggunakan media atau sumber belajar; 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; 10) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran.

Sedangkan menurut Kunandar (2007: 78-79), standar kompetensi inti pendidik adalah:

“1) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual; 2) bertindak sesuai dengan norma

agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia; 3) bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 4) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung bidang pengembangan yang diampu; 5) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu; 6) mengembangkan materi bidang pengembangan yang diampu secara kreatif; 7) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; 8) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu; 9) menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik; 10) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik; 11) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki; 12) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik; 13) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar; 14) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan kegiatan pengembangan; 15) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas kegiatan pengembangan; 16) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; 17) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; 18) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa; 19) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; 20) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri; 21) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri; 22) menjunjung tinggi kode etik profesi guru; 23) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; 24) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. “

Guru sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan, haruslah dapat memiliki dan memahami kompetensi-kompetensi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru, yaitu dalam pembelajaran maupun hidup atau bersikap di dalam masyarakat. Menurut Slamet PH (Syaiful Sagala, 2001: 31), kompetensi guru terbagi menjadi empat dengan sub-kompetensi, yaitu :

#### 1) Kompetensi pedagogik

- a. berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata

pelajaran yang diajarkan

- b. mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD)
  - c. merencanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang dikembangkan
  - d. merencanakan manajemen pembelajaran dan manajemen kelas
  - e. melaksanakan pembelajaran yang pro-perubahan (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan)
  - f. menilai hasil belajar peserta didik yang otentik
  - g. membimbing peserta didik dari berbagai aspek, misal: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir
  - h. mengembangkan profesionalisme diri sebagai guru
- 2) Kompetensi kepribadian
- a) memahami, menghayati, dan melaksanakan kode etik guru Indonesia
  - b) memberikan layanan pendidikan dengan sepenuh hati, profesional, dan ekspetasi yang tinggi terhadap peserta didik
  - c) menghargai perbedaan latar belakang peserta didiknya dan berkomitmen tinggi untuk meningkatkan prestasi belajarnya
  - d) menunjukan dan mempromosikan nilai-nilai, norma-norma, sikap dan perilaku positif yang mereka harapkan kepada peserta didiknya
  - e) memberikan kontribusi pengembangan sekolah umumnya dan pembelajaran khususnya
  - f) menjadikan dirinya sebagai bagian integral dari sekolah

- g) bertanggung jawab terhadap prestasinya
  - h) melaksanakan tugasnya dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dalam koridor tata pemerintahan yang baik (*good governance*)
  - i) mengembangkan kompetensi diri melalui evaluasi diri, refleksi dan pemutakhiran berbagai hal yang terkait dengan tugasnya
  - j) memahami, menghayati dan melaksanakan landasan-landasan pendidikan : yuridis, filosofi, dan ilmiah
- 3) Kompetensi sosial
- a. memahami dan menghargai perbedaan serta memiliki kemampuan mengelola konflik atau benturan
  - b. melaksanakan kerjasama secara harmonis dengan kawan sejawat, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah, dan pihak-pihak lain yang terkait
  - c. membangun kerja tim (*team work*) yang kompak, dinamis, dan lincah
  - d. melaksanakan komunikasi secara efektif dan menyenangkan dengan seluruh warga sekolah, orang tua peserta didik dengan kesadaran sepenuhnya bahwa masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab terhadap kemajuan pembelajaran
  - e. memiliki kemampuan memahami dan menginternalisasikan perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap tugasnya
  - f. melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola yang baik ( misal : partisipasi, transparansi, akuntabilitas, penegakan hukum, dan profesionalisme)

#### 4) Kompetensi profesional

- a. memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar
- b. memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan menteri serta bahan ajar dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)
- c. memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- d. memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- e. menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari

Seorang guru yang profesional seharusnya sudah memiliki semua kompetensi dasar sebelum guru tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional seharusnya dapat dipahami oleh semua guru agar tujuan dalam pembelajaran dapat terwujud secara maksimal. Seorang guru hendaknya juga dapat memberikan contoh kehidupan dalam lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat.

### **3. Hak dan kewajiban guru**

Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 14 ayat (1) disebutkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak

- a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan social
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan

- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundangan
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- i. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan atau
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya

Kewajiban guru dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 20 disebutkan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berkewajiban

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- c. Bertindak objektif dan diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan memelihara, dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru harus dapat menunjukan hak-hak yang akan diperoleh haruslah setara dengan kewajiban yang diberikan dalam pelaksanaan tugasnya dengan demikian tuntutan hak harus diikuti dengan semangat untuk melaksanakan kewajiban dengan baik.

Dinyatakan lebih lanjut dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 40 ayat 2 bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban sebagai berikut:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- c. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan padanya

Pelaksanaan hak dan kewajiban guru dalam proses pendidikan harus selaras dan seimbang dengan pelaksanaan hak dan kewajiban peserta didik. Kejelasan tentang hak dan kewajiban ini sangat diperlukan untuk dapat memberikan jaminan tentang penghargaan dan perlindungan terhadap guru sebagai tenaga profesi termasuk didalamnya perlindungan dalam segi hukum.

#### **4. Peran Guru**

Guru mempunyai banyak tugas baik terikat oleh dinas maupun diluar dinas, dalam bentuk pengabdian. Status guru mempunyai implikasi terhadap peran dan fungsi yang menjadi tanggung jawab. Guru memiliki satu kesatuan peran dan fungsi yang tidak terpisahkan, antara kemampuan mendidik, membimbing, mengajar, dan melatih. Dari sisi lain, guru sering dicitrakan memiliki peran ganda yang dikenal dengan EMASLIMDEF (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dinamisator, evaluator, dan facilitator*).

Tabel.1 Peran Guru dan Fungsi EMASLIMDEF

| Akronim | Peran                | Fungsi  |
|---------|----------------------|---|
| E       | <i>Educator</i>      | a. Mengembangkan Kepribadian<br>b. Membimbing<br>c. Membina budi pekerti<br>d. Memberikan pengarahan  |
| S       | <i>Manager</i>       | a. Mengawal pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku  |
| A       | <i>Administrator</i> | a. Membuat daftar presensi<br>b. Membuat daftar penilaian<br>c. Melaksanakan teknis administrasi sekolah  |
| S       | <i>Supervisor</i>    | a. Mengawal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tanpa harus mengikuti secara kaku ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku  |
| L       | <i>Leader</i>        | a. Memantau<br>b. Menilai<br>c. Memberikan bimbingan teknis   |
| I       | <i>Inovator</i>      | a. Melakukan kegiatan kreatif<br>b. Menemukan strategi, metode, cara-cara, atau konsep-konsep yang baru dalam pengajaran  |
| M       | <i>Motivator</i>     | a. Memberikan dorongan kepada siswa untuk dapat belajar lebih giat<br>b. Memberikan tugas kepada siswa sesuai dengan kemampuan dan perbedaan individual peserta didik |
| D       | <i>Dinamisator</i>   | a. Memberikan dorongan kepada siswa dengan cara menciptakan suasana lingkungan pembelajaran yang kondusif   |
| E       | <i>Evaluator</i>     | a. Menyusun instrumen penilaian<br>b. Melaksanakan penilaian dalam berbagai bentuk dan jenis penilaian  |
| F       | <i>Facilitator</i>   | a. Memberikan bantuan teknis, arahan, atau petunjuk kepada peserta didik  |

(Suparlan, 2006: 31)

Selain itu pendapat lain dikemukakan oleh Slameto (2003: 89) yang menyatakan peran guru adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai perencana pengajaran, seorang guru diharapkan mampu untuk merencanakan kegiatan belajar-mengajar secara efektif.
- 2) Sebagai pengelola pembelajaran, seorang guru harus mampu mengelola seluruh proses kegiatan belajar-mengajar dengan menciptakan kondisi-kondisi sehingga setiap siswa dapat belajar secara efektif.
- 3) Sebagai direktur belajar, hendaknya guru senantiasa berusaha untuk menimbulkan, memelihara, dan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar.

Berdasarkan pendapat diatas peran guru tidak hanya berperan mendidik siswa saja tetapi guru juga berperan sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dinamisator, evaluator, facilitator*, perencana pembelajaran, pengelola pembelajaran, direktur belajar. Peran guru ini merupakan aspek dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam organisasi pendidikan, untuk melakukan peran tersebut dengan baik dibuatlah peraturan di sekolah mengenai tata tertib guru. Tata tertib ini digunakan sebagai tindakan preventif sekolah yang bertujuan untuk mengontrol pekerjaan guru agar sesuai dengan tugas dan perannya, mempunyai tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan mencegah guru agar tidak melakukan tindakan yang melanggar peraturan. Hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja guru dalam melakukan segala tindakan.

## **B. Konsep Disiplin Kerja**

### **1. Disiplin Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 268) kata kedisiplinan berasal dari kata “disiplin” yang mendapat awalan dan akhiran ke-an yang mempunyai arti ketaatan (kepatuhan) pada peraturan tata tertib. Disiplin sering dihubungkan dengan kontrol, disiplin diri hanya dapat dikatakan mapan apabila didukung dengan adanya kesadaran diri masing-masing individu. Arah dan tujuan disiplin adalah menciptakan keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi baik organisasi formal maupun organisasi non formal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi tersebut hanya mungkin tercapai apabila hubungan antar kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama dengan penuh kesadaran. Suharsimi Arikunto (1990: 114), menyebutkan disiplin sebagai berikut

Disiplin diartikan pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya. Kertertiban menunjukan pada kepatuhan seseorang dalam mengikuti tata tertib disebabkan oleh sesuatu yang berasal dari luar, misal karena mendapat pujian dari atasan.

Selain itu pendapat The Liang Gie (1927) yang dikutip oleh Ali Imron (1995:182) disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Disiplin yang baik dapat mendukung pengawasan peraturan dan ketentuan. Disiplin berarti pola hukuman bagi yang melanggar peraturan tata tertib.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah usaha pengendalian diri seseorang secara sadar yang mendorong dirinya untuk mentaati, mematuhi norma dan peraturan yang berlaku demi mencapai suatu tujuan sehingga akan timbul rasa takut mendapatkan hukuman bila melanggarnya.

Disiplin selalu berhubungan dengan kinerja seseorang, seorang pegawai yang disiplin dalam bekerja pasti akan memperoleh hasil yang baik dalam kerjanya. Dengan hasil kerja yang baik ini dalam suatu organisasi maka kualitas organisasi tersebut akan meningkat. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010: 193) disiplin kerja merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Selanjutnya Avin Vadila Helmi (1996: 34) mengartikan disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang digunakan organisasi untuk mengetahui besarnya tanggung jawab para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku atas kesadaran dirinya.

## **2. Macam-macam disiplin**

Dalam setiap organisasi yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar dan kerelaan. akan tetapi dalam kenyataannya selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari

luar. Untuk itu perlu adanya pelaksanaan kegiatan kedisiplinan guna mendisiplinkan para pegawainya dalam suatu organisasi. Pendapat Simamora (2006:610) tentang bentuk disiplin dibagi menjadi tiga bentuk :

- a) Disiplin managerial (*management discipline*) dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin, dari permulaan hingga akhir.
- b) Disiplin tim (*team discipline*) dimana kesempurnaan kerja bermuara pada ketergantungan satu sama lain yaitu kerja sama antara anggota kelompok dalam organisasi.
- c) Disiplin diri (*self discipline*) dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan ketangkasan dan kendali diri.

Selanjutnya AS Moenir (1982: 184), mengemukakan bahwa disiplin kerja ditujukan terhadap aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan :

a. Disiplin waktu

Artinya apabila sesuatu yang telah ditetapkan, misalnya jam masuk dimulai pukul 07.00 WIB, maka pada jam tersebut pekerjaan harus sudah dimulai.

b. Disiplin Perbuatan

Disiplin ini mengharuskan karyawan (pegawai) mengikuti langkah-langkah tertentu didalam perbuatan agar dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar, keharusan mengikuti mengikuti dengan ketat langkah atau perbuatan tersebut yang akan menentukan tingkat keberhasilan sesuatu yang telah ditetapkan. Misalnya kerapian dalam

berpakaian, kesopanan dalam bersikap, dan pembuatan administrasi karyawan.

Jadi disiplin dapat dibagi menjadi berbagai macam disiplin yaitu disiplin managerial, disiplin tim, disiplin diri, disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Jika dalam organisasi sudah jelas aturan kerjanya maka karyawan wajib menjalankan dengan baik dan benar.

### **3. Faktor Kedisiplinan**

Disiplin kerja secara sadar ataupun tidak sadar sering dilanggar oleh karyawan. Selain sebagai kunci keberhasilan disiplin juga sering menjadi faktor keretakan keharmonisan yang menyebabkan suatu organisasi itu macet dan sering pula menyebabkan tindakan pemutusan hubungan kerja. Untuk dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi, maka perlu mengetahui dengan jelas di mana seorang karyawan dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku didalamnya. Oleh karena itu indikator kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan itu sendiri. Demi mencapai tujuan yang diharapkan indikator kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya sebuah tujuan. Malayu S.P. Hasibuan (2005: 194) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain :

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas serta ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai

dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja secara bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan atau panutan oleh para karyawannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan akan semakin baik juga.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang akan dijadikan dasar kebijaksanaan pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat pemimpin harus aktif dan harus langsung mengawasi, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti pemimpin harus hadir/ada di tempat

kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang berlaku, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya sebaliknya apabila pemimpin kurang tegas sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan karyawannya.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang baik antar sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik juga. Hubungan kemanusiaan yang serasi seta mengikat, vertikal maupun horisontal diantara karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini kan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Selain faktor diatas masih ada pendapat lain yang mempengaruhi pembinaan disiplin. Susilo Martoyo (1990:135) mengemukakan faktor-faktor tersebut adalah a) Motivasi, b) Pendidikan dan pelatihan, c) Kepemimpinan, d) Kesejahteraan, e) Penegakan disiplin lewat hukum.

Dari beberapa faktor tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa indikator disiplin kerja merupakan pengendali terhadap pegawai dalam organisasi melalui peraturan yang terwujud supaya menumbuhkan semangat untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan siap menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel yang digunakan untuk mengukur hambatan dan upaya kedisiplinan guru yang terdiri dari faktor dari luar dan dari dalam, seperti yang disebutkan di atas faktor dari luar yaitu keteladanan kepemimpinan, waskat, pendidikan dan pelatihan, tindakan penegakan lewat jalur hukum merupakan faktor dari luar individu, sedangkan faktor dari dalam individu itu sendiri misalnya disebutkan motivasi, kesejahteraan dan hubungan kemanusiaan.

#### **4. Pendekatan Kedisiplinan**

Peningkatan disiplin merupakan bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor dalam peningkatan produktifitas. Dalam hal ini permasalahan yang muncul adalah bagaimana meningkatkan disiplin pegawai. Ada beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin pegawai. Menurut Marihot Tua Efendi Harianja (2002: 330), pendekatan untuk meningkatkan kedisiplinan meliputi :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mematuhi standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah agar tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya.

c. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif merupakan pemberian kesempatan untuk memperbaiki kesalahan.

Selain pendapat di atas menurut Anwar Prabu (2001: 130), ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu :

a. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman

c. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa

1) Disiplin kerja pendekatan yang harus di terima dan dipahami oleh semua pegawai

2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan pembentukan perilaku

3) Disiplin dirujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik

- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan meningkatkan kedisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh pemimpin kepada pegawainya dalam motivasi pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku sesuai, mencegah melakukan pelanggaran dan juga memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan apabila melakukan pelanggaran.

## **5. Pembinaan Disiplin Kerja**

Pembinaan disiplin kerja adalah pembinaan yang ditujukan kepada para pegawai agar senantiasa berdisiplin dalam menjalankan pekerjaannya. Secara umum pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk memberikan kontribusi kepada organisasi untuk menjaga kualitasnya. Menurut Bedjo Siswanto (1987: 289) secara umum pembinaan disiplin kerja kepada karyawan (tenaga kerja) memiliki tujuan antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintahnya,
- b. Dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya,
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya,
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan,
- e. *Follow up* dari dari hal-hal tersebut diatas para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Pembinaan disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi dalam hal ini dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dalam organisasi maka mekanisme

menjadi lancar. Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong terciptanya produktivitas karyawan lebih baik.

Selain itu pelaku disiplin juga dituntut mempunyai sifat dan tindakan yang tegas dan adil untuk setiap pelanggaran disiplin. Heijdrahman dan Suad Husnan (1995:284) mengemukakan macam-macam tindakan pendisiplinan yang positif dan negatif. Tindakan pendisiplinan yang positif adalah diberikan nasihat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedang cara-cara negatif antara lain dengan :

- a. Memberikan peringatan lisan,
- b. Memberikan peringatan tertulis,
- c. Dihilangkan sebagian haknya,
- d. Didenda,
- e. Dirumahkan sementara (*lay off*),
- f. Diturunkan pangkatnya,
- g. Dipecat.

Perlu diperhatikan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik, bersifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Selain itu dalam menetapkan sanksi atau tindakan pendisiplinan yang dijatuhkan kepada tenaga kerja yang melanggar hendaknya dipertimbangkan dengan cermat, teliti dan seksama bahwa pemberian sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar setimpal dengan kesalahan yang dibuatnya, sehingga sanksi yang diberikan kepada pelanggar kedisiplinan akan dapat diterima secara rasa keadilan.

### **C. Disiplin Kerja Guru**

#### **1. Konsep Disiplin Kerja Guru**

Guru merupakan subyek pendidikan yang sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dalam upaya peningkatan pendidikan,

kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendukung tercapainya peningkatan kualitas pendidikan tersebut. Secara umum kedisiplinan merupakan kesadaran seseorang untuk mentaati, mematuhi tata tertib dan aturan yang ada pada organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan bagi guru harus ditanamkan secara terus menerus karena kedisiplinan mempunyai arti yang penting dalam proses pencapaian tujuan. Dengan penanaman secara terus menerus maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi mereka. Untuk mengendalikan kedisiplinan guru diperlukan pengawasan dari atasan atau pengawas sekolah secara langsung. Menurut Ali Imron (1995: 183) pengertian disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawat dan terhadap sekolah. Bedjo Siswanto (1986: 278) mengemukakan pengertian disiplin kerja guru merupakan

Suatu sikap menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi pendidikan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja guru merupakan suatu sikap seorang guru yang tercermin dalam perbuatan-perbuatan terhadap lingkup kegiatan organisasi sekolah yang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan dimana dia bekerja. Dengan adanya disiplin kerja, maka seseorang guru dituntut untuk selalu melaksanakan setiap peraturan dan tata tertib yang berlaku pada suatu organisasi atau lembaga sekolah. Hal ini sangat diperlukan

karena akan berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang diembannya, sehingga dalam rangka menjalankan peraturan dan tata tertib kelancaran tugas-tugas seorang guru maka diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan.

## **2. Pengukuran disiplin kerja guru**

Untuk dapat menciptakan disiplin kerja guru yang tinggi, maka perlu mengetahui dengan jelas dimana seorang guru terlihat di dalamnya, sehingga dengan penuh kesadaran seorang guru mampu menjalankan aturan-aturan yang berlaku. Mengenai disiplin kerja guru yang baik, Malayu S.P Hasibuan (1990:214) yang dapat memberikan gambaran disiplin kerja guru adalah disiplin terdapat apabila guru yang tepat waktu, apabila dalam menggunakan peralatan atau perlengkapannya mengajar dengan hati-hati, apabila menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang sesuai dengan yang ditentukan oleh organisasi atau lembaga sekolah dan apabila menyelenggarakan pekerjaan dengan semangat yang tinggi.

Seperti yang dikemukakan oleh Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan (1992: 18), ada beberapa indikator pengukuran disiplin agar dapat dibina dan dilaksanakan dalam proses pendidikan sehingga waktu pendidikan dapat ditingkatkan yaitu sebagai berikut :

1. Melaksanakan tata tertib dengan baik, baik bagi guru atau siswa karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan tersebut yang meliputi :
  - a. Patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan

- b. Mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau satu lembaga tertentu
  - c. Tidak membangkang pada peraturan berlaku
  - d. Tidak bohong
  - e. Tingkah laku yang menyenangkan
  - f. Rutin dalam mengajar
  - g. Tidak suka malas dalam mengajar
  - h. Tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya
  - i. Tepat waktu dalam belajar mengajar
  - j. Tidak pernah keluar dalam belajar mengajar
  - k. Tidak pernah membolos dalam belajar mengajar
2. Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku
- a) Menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan
  - b) Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada
  - c) Tidak membuat keributan di dalam kelas
  - d) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
  - e) Membantu kelancaran proses belajar mengajar
  - f) Menguasai dan introspeksi diri

Sedangkan Sujono (1981: 67), mengemukakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu

### 1. Ketepatan waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih waktu sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.

### 2. Kesetiaan atau patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

### 3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.

Peralatan/perlengkapan kantor adalah barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan di kantor. Misalnya kertas, amplop, pita mesin dsb. Apabila dirinci peralatan/perlengkapan kantor dapat dibedakan menjadi:

- a. Barang yang habis pakai yaitu barang-barang kantor yang hanya dapat dipakai 1 kali atau tidak tahan lama. Misalnya kertas, kapur, pulpen, spidol dsb.
- b. Barang yang tidak habis pakai yaitu barang-barang kantor yang dapat di pakai berulang kali atau tahan lama. Misalnya penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb.

Menurut Depdiknas yang dikutip oleh Banwari (2012: 77) mengemukakan bahwa ada dua prinsip yang harus diperhatikan dalam pemakaian perlengkapan pendidikan, yaitu prinsip efektivitas dan efisiensi. Prinsip efektivitas berarti semua pemakaian perlengkapan pendidikan di sekolah harus ditujukan semata-mata dalam memperlancar pencapaian tujuan pendidikan sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara prinsip efisiensi berarti pemakaian semua perlengkapan pendidikan secara hemat dan hati-hati sehingga perlengkapan yang ada tidak mudah habis, rusak atau hilang.

Menurut Ibrahim Bafadal (2008: 49) ada beberapa macam pemeliharaan perlengkapan pendidikan di sekolah. Ditinjau dari sifatnya, ada empat macam pemeliharaan perlengkapan pendidikan. Keempat pemeliharaan tersebut cocok dilakukan untuk perlengkapan pendidikan berupa mesin yaitu pengecekan, pencegahan, perbaikan ringan, perbaikan berat dan juga perbaikan dilihat dari waktunya, ada dua macam pemeliharaan perlengkapan sekolah, yaitu dengan pemeliharaan sehari-hari dan pemeliharaan berkala.

Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa suatu kedisiplinan guru dapat dilihat dari ketaatan terhadap tata tertib dan peraturan meliputi patuh terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan, mengindahkan petunjuk-petunjuk yang berlaku di sekolah atau satu lembaga tertentu, tidak membangkang pada peraturan berlaku, tidak membohong, tingkah laku yang

menyenangkan, rutin dalam mengajar, tidak suka malas dalam mengajar, tidak menyuruh orang untuk bekerja demi dirinya, tepat waktu dalam belajar mengajar, tidak pernah keluar dalam belajar mengajar, tidak pernah membolos dalam belajar mengajar dan patuh dalam penggunaan seragam. Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku meliputi menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan, berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada, tidak membuat keributan di dalam kelas, mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, membantu kelancaran proses belajar mengajar, menguasai dan introspeksi diri. Ketepatan waktu ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja dan mempergunakan dan memelihara peralatan kantor meliputi barang yang habis pakai yaitu barang-barang kantor yang hanya dapat dipakai 1 kali atau tidak tahan lama dan barang yang tidak habis pakai yaitu barang-barang kantor yang dapat di pakai berulang kali atau tahan lama.

Dalam penelitian ini peneliti menggabungkan dari kedua pendapat yang ada sebagai indikator dalam penelitian ini yakni, kepatuhan guru terhadap tata tertib, ketepatan waktu, menggunakan dan memelihara peralatan kantor, serta taat terhadap kebijakan/kebijaksanaan yang berlaku.

### **3. Manfaat dan Fungsi Kedisiplinan**

Sesuatu yang positif jika dilakukan tentunya akan mendatangkan manfaat, begitu juga kedisiplinan. Menurut Soejono (1985: 80), manfaat kedisiplinan ada tiga macam yaitu:

- a. Sikap disiplin dapat melatih untuk menghargai waktu,
- b. Sikap disiplin dapat mengurangi adanya perselisihan,
- c. Dengan sikap disiplin semua kegiatan dapat terkontrol dengan baik.

Fungsi pokok disiplin adalah mengajarkan agar dapat menerima pengekangan yang diperlukan dan membantu mengarahkan energi didalam jalur yang berguna dalam perkembangan. Maka selanjutnya akan lebih aman dengan mengenal aturan-aturan yang ditanamkan karena akan tahu dengan persis perbuatan mana yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

#### **D. Hasil Penelitian yang Relevan**

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat jenis penelitian yang juga mengambil tentang kedisiplinan guru diantaranya yaitu penelitian dari Yohana Dwi Utami (2006) mengenai “*Pelaksanaan Disiplin Kerja Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta*”, dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan subjek penelitian adalah semua guru SMK Piri 3 Yogyakarta dengan hasil penelitian sebagai berikut: tata tertib sekolah masuk dalam kategori baik sebanyak 24 responden (35,8%) dan kategori sangat baik sebanyak 24 responden (35,8%), peraturan pegawai negeri sipil masuk dalam kategori cukup sebanyak 18 responden (26,9%) profesional guru masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 30 responden (44,8%), penggunaan alat-alat kerja masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 48 responden (71,6%). Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMK 3 Piri Yogyakarta secara keseluruhan masuk dalam kategori baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rina Eka Lestari (2008) mengenai “*Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman*”, dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan *ex post facto*, subjek penelitian adalah guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman yang berjumlah 35 orang dengan tingkat signifikan analisis sebesar 5%. Berdasarkan penelitian dapat diperoleh hubungan positif antara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi guru yang ditunjukkan melalui nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $0,856 > 0,334$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel motivasi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja guru. Dengan adanya hubungan positif ini, menginformasikan bahwa makin baiknya motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru menjadikan prestasi kerja guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan juga meningkat.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat menjadikan penguat serta menambah wawasan dan juga referensi dalam melakukan penelitian terkait dengan disiplin kerja guru. Tetapi bukan berarti peneliti menyamakan antara penelitian yang sudah dilakukan seperti yang telah disebutkan di atas dengan penelitian yang peneliti lakukan. Bedanya disini peneliti tidak hanya meneliti tentang pelaksanaan kedisiplinan guru saja, tetapi dalam hal ini peneliti juga meneliti faktor penghambat dan upaya terhadap kedisiplinan disiplin guru, sehingga perbedaan ini menjadi penelitian baru yang belum dicoba sebelumnya oleh peneliti lain.

## **E. Kerangka Pikir**

Guru merupakan tenaga profesi dibidang pendidikan dan pengajaran yang faktor utama keberhasilan sebuah pendidikan (pembelajaran), sebagai subjek pendidikan guru hendaknya melakukan tugas yang diembannya dengan sebaik-baiknya. Untuk itu di sekolah dibuat tata tertib dan aturan-aturan bagi guru dalam menjalankan tugasnya, hal ini bertujuan untuk menghindari penyimpangan (pelanggaran) yang mungkin akan dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Ketaatan pada aturan yang telah disepakati bersama baik aturan secara tertulis maupun lisan merupakan suatu bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan guru adalah tanggung jawab semua guru yang ada di sekolah. Aturan di sekolah (tata tertib) guru memiliki banyak manfaat bagi sekolah diantaranya untuk mengarahkan guru untuk berperilaku disiplin yang baik, mengenali tingkah laku yang pantas maupun tidak pantas dilakukan di sekolah, mendukung kelancaran dalam pembelajaran dan menyadarkan akan hak dan tugas yang harus dilakukan sebagai seorang guru. Oleh karena itu guru harus patuh terhadap aturan yang ada di sekolah untuk mendisiplinkan dirinya.

Guru yang mempunyai disiplin yang tinggi akan dapat menjadi teladan bagi siswanya karena guru merupakan orang tua di sekolah, segala kegiatan guru yang baik maupun buruk pasti akan selalu disoroti oleh siswa. Guru memberikan contoh yang baik, siswanya pun akan mengikutinya sedangkan guru yang memberikan contoh kurang baik siswa juga akan mengikutinya sehingga kedisiplinan guru akan mempengaruhi kedisiplinan siswa. Untuk itu guru harus

berusaha seoptimal mungkin untuk memotivasi dirinya dalam meningkatkan disiplin kerjanya agar mendorong siswa dalam belajar maupun mengikuti pelajaran.

Dalam usaha menggerakkan kedisiplinan guru di sekolah guru tidak lepas dari kemauan guru itu sendiri sesuai dengan aturan yang berlaku tetapi juga guru perlu mendapatkan pengawasan dari pimpinan. Pengawasan ini merupakan bentuk pengendalian terhadap pelanggaran kedisiplinan (indisipliner) sebagai upaya untuk mengarahkan guru untuk melaksanakan tugas, mengevaluasi proses pelaksanaan tugas dan juga tindak lanjut dengan pemberian arahan apabila terjadi pelanggaran dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan aturan.

Kesejahteraan guru adalah suatu hasil yang diterima oleh guru sesuai dengan beban kerjanya. Seorang guru akan mempunyai gairah dalam bekerja apabila apa yang dibutuhkan telah terpenuhi.

Keteladanan kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi faktor pendorong kedisiplinan guru, dengan contoh yang diberikan kepada sekolah tentang kedisiplinan bawahannya menjadi inspirasi kepada para guru untuk memotivasi diri meningkatkan disiplin diri dalam bekerja. Hal yang dicontohkan kepala sekolah dapat melatih disiplin bawahannya. Apabila kepada sekolah tidak dapat menunjukkan kedisiplinan dengan baik kepada bawahannya, guru pun akan mengikutinya, karena kepala sekolah menjadi panutan oleh para gurunya.

Pengukuran kedisiplinan guru dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap aturan sekolah atau lembaga pendidikan, ketepatan waktu meliputi ketepatan jam

pulang, jam masuk, kepatuhan pada jam kerja, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, patuh pada kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian merupakan sebuah proses kegiatan yang dipakai oleh peneliti dari rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian sampai pada kesimpulan dari hasil penelitian. Hal ini dijelaskan oleh Muhammad Ali (1997:8), pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan yang dilaksanakan oleh peneliti mulai dari perumusan masalah sampai dengan penarikan kesimpulan.

Pendekatan dalam penelitian adalah kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2012: 11), penelitian kuantitatif pendekatan penelitian dengan data penelitiannya berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif merupakan gambaran dari hasil penelitian dan datanya menggunakan angka-angka yang diambil dari hasil penelitian tersebut. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kedisiplinan guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong yang berjumlah 5 sekolah. Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2014 – Juni 2015

### **C. Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Husein Umar (2011: 77), menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Riduwan dan Akdon (2007: 240) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan kepada guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen menggunakan teknik Proportional Random Sampling. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 98) yang dimaksud sampling berimbang menunjuk pada ukuran jumlah yang tidak sama, disesuaikan dengan jumlah anggota tiap-tiap kelompok yang lebih besa. Hal ini sesuai dengan sampel yang akan peneliti ambil yakni sampel guru di setiap Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen yang memiliki perbedaan jumlah guru pada masing-masing sekolah.

Jumlah anggota populasi dalam penelitian ini adalah 104. Sedangkan besaran anggota sampel diambil dengan menggunakan rumus perhitungan besaran sampel

maka dari masing-masing sekolah akan diambil beberapa sampel guru sesuai dengan jumlah guru di sekolah tersebut dengan taraf kesalahan 5%, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin yang dikutip oleh Juliansyah Noor (2011: 158) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sampel

e = Persentase (%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{104}{1 + 104(5\%)^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 0,26}$$

$$n = \frac{104}{1,26} = 82,5396825396826$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diambil dari 104 populasi adalah 82,5396825396826 dibulatkan menjadi 83. Karena total populasi berasal dari 5 sekolah dengan masing-masing sekolah berbeda jumlah populasinya, maka perhitungan sampel dengan bantuan rumus alokasi proportional menurut Riduwan dan Akdon (2007:205)

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

ni = Besar sampel menurut kategori

n = Besar sampel seluruh

Ni = Besar populasi menurut kategori

N = Besar populasi seluruh

Hasil perhitungan proporsi sampel penelitian di atas dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diambil dari masing-masing sekolah adalah sebagai berikut

Tabel 2. Populasi dan Sampel guru

| No | Nama Sekolah               | Populasi | Sampel |
|----|----------------------------|----------|--------|
| 1  | SMP N 1 Klirong            | 40       | 32     |
| 2  | SMP PGRI 1 Klirong         | 20       | 16     |
| 3  | SMP Ma`arif 3              | 15       | 12     |
| 4  | SMP Taman Dewasa           | 14       | 11     |
| 5  | SMPS Islam Daarut Taaibiin | 15       | 12     |
|    | JUMLAH                     | 104      | 83     |

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi operasioal ditetapkan untuk menghindari salah penafsiran dan memperjelas pengertian yang terkadang dalam variable penelitian yakni kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama. Dalam penelitian ini kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama dapat dilihat dari bagaimana seorang guru mematuhi peraturan, tata tertib atau norma yang berlaku di sekolah. Dalam hal ini yang dimaksud kedisiplinan merupakan suatu sikap seorang yang tercermin dalam perbuatan-perbuatan terhadap lingkup kegiatan organisasi sekolah yang berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan dimana dia bekerja dilandasi dengan kesadaran diri tanpa merasa tertekan dalam melakukannya. Adapun indikator dari disiplin kerja guru yaitu kepatuhan terhadap tata tertib, ketepatan waktu, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, taat terhadap kebijakan/kebijaksanaan yang berlaku. Kemudian indikator tersebut dijabarkan menjadi sub indikator yang terkait dengan disiplin kerja guru yaitu tugas piket, penggunaan seragam, peraturan sekolah, jam

mengajar, jam kerja, pemakaian telepon, pemakaian komputer, pemakaian media belajar, pemakaian laboratorium, menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan.

Faktor kedisiplinan terdiri dari dua unsur yaitu internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari motivasi, kesejahteraan dan hubungan kemanusiaan selanjutnya faktor eksternal terdiri dari keteladanan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, penegakan lewat hukum, pengawasan dari kepemimpinan (waskat).

#### **E. Teknik pengumpulan Data**

Menurut Nasution (2001: 37), teknik pengumpulan data ada 3 macam yaitu metode observasi, angket dan wawancara. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2002: 126) membedakan metode pengumpulan data menjadi lima macam yaitu tes, angket, interview, dokumentasi, wawancara.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa teknik pengumpulan data meliputi observasi, angket, dokumentasi, interview dan tes. Dalam penelitian ini teknik utama yang akan digunakan untuk pengumpulan data adalah angket. Sugiyono (2007: 142) menjelaskan bahwa kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kemudian menurut Cholid dan Abu Achmadi (2007: 83), kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti.

Kuesioner atau angket ini diberikan kepada guru yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Angket tersebut diberikan langsung kepada guru yang pada

dasarnya aktif mengajar di SMP se-Kecamatan Klirong. Supaya pengisian angket menjadi lebih sederhana, maka pengisian angket ini akan menggunakan *check list*. Guru hanya memberikan tanda centang (✓) sesuai dengan kondisi sebenarnya terhadap angket mengenai kedisiplinan guru dan faktor penghambat kedisiplinan, selanjutnya untuk angket upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan di SMP se-Kecamatan Klirong menggunakan angket terbuka karena peneliti belum bisa menduga kemungkinan alternatif jawaban.

## **F. Instrumen Penelitian**

### **1. Pengembangan Instrumen**

Menurut Riduwan (2006: 78), instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Sementara itu menurut Suharsimi Arikunto (2010: 101), instrumen penelitian adalah “alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrumen penelitian sendiri yaitu angket, ceklis atau daftar centang, pedoman wawancara dan pedoman pengamatan”. Berdasarkan definisi tersebut instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner mengenai kedisiplinan guru.

Angket yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan dan faktor kedisiplinan guru menggunakan angket tertutup, karena responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti sedangkan untuk mengukur upaya kedisiplinan guru menggunakan angket terbuka, karena peneliti belum dapat memperkirakan atau menduga kemungkinan alternatif jawaban yang ada pada responden. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2007: 143), angket

tertutup atau pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia yaitu selalu (4), sering (3), kadang-kadang (2), tidak pernah (1). Alternatif jawaban untuk faktor kedisiplinan guru dan upaya adalah menggunakan jawaban singkat dalam bentuk angket terbuka. Suharsimi Arikunto (2005: 103) mengemukakan angket terbuka yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaannya. Angket terbuka dipergunakan apabila peneliti belum dapat memperkirakan atau menduga kemungkinan alternatif jawaban yang ada pada responden.

## **2. Kisi-kisi Instrumen**

Agar dalam penyusunan instrumen dapat dilakukan dengan mudah dan tepat, maka perlu disusun kisi-kisi instrumen penelitian. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian kedisiplinan guru di SMP se-Kecamatan Klirong sebagai berikut.

Tabel 3. Kisi-kisi angket untuk guru mengenai kedisiplinan guru

| Variabel          | Indikator  | Sub Indikator   | No butir                       | jumlah |
|-------------------|--|---|--------------------------------|--------|
| Kedisiplinan Guru | 1. Kepatuhan guru terhadap tata tertib                     | 1.1. Tugas piket  | 1,2,3,4                        | 4      |
|                   |  | 1.2. Penggunaan seragam   | 5,6,7                          | 3      |
|                   |  | 1.3. Aturan sekolah   | 8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 | 11     |
|                   | 2. Ketepatan waktu   | 2.1. Jam mengajar<br>2.2. Jam kerja   | 19,20,21<br>22,23,24           | 3<br>3 |
|                   | 3. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor           | 3.1. Cara menggunakan dan memelihara barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb.                            | 25,26,27                       | 3      |
|                   |  | 3.2. Cara menggunakan dan memelihara barang yang tidak habis : penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb | 28,29,30,31,32                 | 5      |
|                   | 4. Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku | 4.1. Menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan  | 33,34,35                       | 3      |
|                   |  | 4.2. Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada  | 36,37,38,39                    | 4      |

Tabel 4. Kisi-kisi angket untuk faktor penghambat dan upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru

| Variabel   | Indikator    | Sub Indikator  | No butir  | jumlah |
|--|--------------|--|-----------|--------|
| Faktor penghambat kedisiplinan guru dan upayanya | 1. Internal  | 1.1. Motivasi<br>1.2. Kesejahteraan  | 1,2       | 2      |
|  | 2. Eksternal | 2.1. Keteladanan pemimpin<br>2.2. Pendidikan dan pelatihan<br>2.3. Penegakan lewat hukum<br>2.4. Pengawasan dari pemimpin<br>2.5. Hambatan kemanusiaan | 3,4,5,6,7 | 5      |

#### G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Sebelum melakukan penelitian di lapangan, angket/kuesioner tersebut harus diuji coba terlebih dahulu agar data yang diperoleh valid dan reliabel.

##### a. Uji Validitas Instrumen

Suaharsimi Arikunto (2010: 167) memberikan penjelasan bahwa “validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian validitas isi. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2006: 229), validitas isi berkenaan dengan isi dan format dari instrument, apakah pernyataan telah mewakili aspek-aspek yang akan diukur, apakah pemilihan format instrumen cocok untuk mengukur segi tersebut. Selanjutnya menurut Sumarna Surapranata (2004: 128), prosedur yang dapat

digunakan dalam validitas isi adalah mendefinisikan domain yang hendak diukur, menentukan domain yang akan diukur oleh masing-masing soal, dan membandingkan masing-masing soal dengan domain yang telah ditetapkan.

Untuk menguji validitas setiap butir lebih lanjut, maka setelah dikonsultasikan dengan ahli selanjutnya angket akan diujicobakan kepada responden sejenis dan dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment dari pearson sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien validitas (koefisien korelasi antara skor item yang dicari validitasnya (X) dan skor total (Y))

$N$  = jumlah responden

$\sum X$  = jumlah skor item

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum XY$  = jumlah hasil kali skor item dengan skor total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

Menurut Sugiyono (2011:143) suatu butir dinyatakan valid jika telah mencapai nilai  $r_{xy} \geq 0,300$ . Dalam penelitian ini pengujian validitas instrument menggunakan aplikasi SPSS-20.

Uji validitas instrument dilakukan kepada 30 orang responden. Berikut rangkuman hasil uji validitas SPSS-20.

Tabel 5. Rangkuman item valid dan item gugur

| Variabel  | Item valid                                   | Item Gugur |
|---|--|------------|
| Kepatuhan guru terhadap tata tertib                     | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18 | 5,8,13,15  |
| Ketepatan waktu   | 19,20,21,22,23,24                            |            |
| Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor           | 25,26,27,28,29,30,31,32                      |            |
| Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku | 33,34,35,36,37,38,39                         |            |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 39 butir pernyataan mengenai variabel disiplin guru ternyata hanya 35 butir pernyataan yang dinyatakan valid dan 4 butir pernyataan yakni butir nomor 5, 8, 13 dan 15 tidak valid atau gugur. Jadi instrumen yang digunakan sebanyak 35 butir pertanyaan dan 4 butir pertanyaan digugurkan atau tidak dipakai.

#### b. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Hamid Darmadi (2011: 88), “reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapapun tes itu mengukur”. Pada dasarnya instrumen dikatakan reliabel apabila alat ukur yang digunakan kembali menghasilkan hasil yang sama. Uji realibilitas pada instrumen ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena skor intrumen 1 – 4. Adapun rumus alpha yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\delta b^2}{\delta t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$K$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \delta_i^2$  = jumlah varians butir

$\sum \delta_t^2$  = varians total

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 276), untuk menginterpretasikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan ukuran yang konservatif sebagai berikut.

Tabel 6. Kriteria Indeks Reabilitas

| No | Interval      | Kriteria      |
|----|---------------|---------------|
| 1  | 0,800 – 1,00  | Sangat Tinggi |
| 2  | 0,600 – 0,800 | Tinggi        |
| 3  | 0,400 – 0,600 | Cukup         |
| 4  | 0,200 – 0,400 | Rendah        |
| 5  | 0,00 – 0,200  | Sangat Rendah |

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 20.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas pada Variabel Penelitian

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .918             | 39         |

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada tabel dengan  $N = 30$  yang menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha*  $> 0,800$ , sehingga instrument variabel tersebut dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi. Dari hasil yang didapat maka angket yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan guru dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

## H. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu teknik analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2007: 207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik

deskriptif menurut Arief Furchan (2007: 141), mempunyai dua kegunaan, pertama untuk melukiskan dan merangkum pengamatan yang telah dilakukannya. Kedua, untuk menyimpulkan gejala yang diamati dalam kelompok terbatas, yaitu sampel akan berlaku juga bagi populasi yang lebih besar yang tidak diamati.

Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka terlebih dahulu dilakukan analisis data. Kegiatan analisis data menurut Sugiyono (2010: 207), yaitu mengelompokan data, berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang akan diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan hipotesis yang telah diajukan. Adapun perhitungan untuk masing-masing butir dalam angket menggunakan persentase yang dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut. (Tulus Winarsunu, 2002: 22)

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

$P$  = Persentase

$f$  = jumlah skor hasil yang diperoleh

$N$  = jumlah skor yang diharapkan

Setelah mendapatkan data yang berupa persentase, selanjutnya adalah mendeskripsikan persentase data tersebut berdasarkan kategori skor penilaian. Hal ini dilakukan karena untuk mengetahui kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama masuk dalam kategori yang mana. Langkah-langkah yang dilakukan untuk menentukan kategorisasi persentase skor yang diperoleh pada masing-masing indikator adalah sebagai berikut.

- a) Menentukan skor tertinggi dan terendah

Alternatif pilihan jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki skor jawaban

1-4

$$\text{Skor tertinggi} = 4/4 \times 100\% = 100\%$$

$$\text{Skor terendah} = 1/4 \times 100\% = 25\%$$

- b) Menentukan rentang data

$$\text{Rentang data} = \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$\text{Rentang data} = 100\% - 25\% = 75\%$$

- c) Menentukan rentang panjang kelas interval.

Rentang data dibagi 4.

$$75\% : 4 = 18,75$$

- d) Mengelompokkan interval nilai dan melengkapinya dengan kategori kualitatif.

berdasarkan langkah-langkah tersebut di atas, maka diperoleh skor penilaian

Suharsimi Arikunto (2010: 294) sebagai berikut.

Tabel 8. Kategori skor penilaian

| Skor interval | kategori      |
|---------------|---------------|
| 81,26 – 100%  | tinggi        |
| 62,5 – 81,25% | Sedang        |
| 43,76 – 62,5% | Rendah        |
| 25 – 43,75%   | Sangat Rendah |

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Umum Penelitian dan Lokasi Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen. Subyek yang diteliti sebanyak 83 guru dari jumlah keseluruhan guru sebanyak 104. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini bertempat di seluruh Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen. Terdapat dari 5 sekolah yaitu SMP Negeri 1 Klirong, SMP PGRI 1 Klirong, SMP Taman Dewasa Klirong, SMP Ma'arif 3 Klirong, SMP Daarut Taaibiin. Jumlah Sekolah Menengah Pertama memiliki lokasi yang berbeda yaitu 2 Sekolah Menengah Pertama terdapat di Desa Klirong, 2 Sekolah Menengah Pertama terdapat di Desa Klegen Wonosari dan 1 Sekolah terdapat di Desa Wotbouno. Lokasi Sekolah Menengah Pertama yang berada di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen dekat dengan pemukiman penduduk sehingga mudah untuk dijangkau.

Dari 83 responden yang ada, 34 diantaranya adalah laki-laki dan adalah 49 perempuan. Kualifikasi akademik untuk jenjang pendidikan D1 sebanyak 1 orang D2 sebanyak 2 orang, D3 sebanyak 2 orang , dan S1 sebanyak 78 orang. Untuk lebih jelasnya berikut ditampilkan dalam tabel profil responden.

Tabel 9. Profil Responden

| No     | Nama Sekolah             | Jenis Kelamin |    | Jenjang Pendidikan |    |    |    | Jumlah |
|--------|--------------------------|---------------|----|--------------------|----|----|----|--------|
|        |                          | L             | P  | D1                 | D2 | D3 | S1 |        |
| 1      | SMP Negeri 1 Klirong     | 17            | 15 |                    | 1  | 2  | 29 | 32     |
| 2      | SMP PGRI 1 Klirong       | 5             | 11 | 1                  | 1  |    | 14 | 16     |
| 3      | SMP Ma'arif 3 Klirong    | 5             | 7  |                    |    |    | 12 | 12     |
| 4      | SMP Taman Dewasa Klirong | 3             | 8  |                    |    |    | 11 | 11     |
| 5      | SMP Daarut Taaibiin      | 4             | 8  |                    |    |    | 12 | 12     |
| Jumlah |                          | 83            |    | 83                 |    |    |    | 83     |

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini ingin mengungkap Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen. Data penelitian diperoleh melalui angket berupa checklist sebagai instrumen penelitian. Angket disebar kepada guru sejumlah 83 orang sesuai dengan sampel yang telah ditetapkan. Semua angket yang disebar seluruhnya kembali dengan jumlah 83. Jumlah butir item angket dalam penelitian ini sebanyak 35 untuk angket tertutup yang terdiri dari 4 alternatif jawaban selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah dan 1 butir item pertanyaan untuk angket terbuka yang berisi 7 aspek hambatan dan upaya kedisiplinan guru. Masing-masing jawaban memiliki yakni untuk jawaban selalu diberikan skor 4, jawaban sering diberikan skor 3, jawaban kadang-kadang diberikan skor 2, jawaban tidak pernah diberikan skor 1.

Untuk mengukur kedisiplinan guru dapat di analisis melalui 4 sub-variabel yaitu: (1) kepatuhan terhadap tata tertib, (2) ketepatan waktu, (3) mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, dan (4) taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku. Perhitungan pada masing-masing sub-indikator adalah dengan menentukan skor maksimum dan minimum yang diperoleh dari hasil perkalian antara nilai skor jawaban (minimal 1 dan maksimal 4) dikali

dengan banyaknya butir item dikali dengan jumlah responden penelitian. Pada sub-indikator kepatuhan terhadap tata tertib, skor maksimum yang diperoleh adalah  $4 \times 83 \times 14 = 4648$  dan skor minimum yang diperoleh adalah  $1 \times 83 \times 14 = 1162$ . Pada sub-indikator ketepatan waktu, skor maksimum yang diperoleh adalah  $4 \times 83 \times 6 = 1992$  dan skor minimum yang diperoleh adalah  $1 \times 83 \times 6 = 498$ . Pada sub-indikator mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, skor maksimum yang diperoleh adalah  $4 \times 83 \times 8 = 2656$  dan skor minimum yang diperoleh adalah  $1 \times 83 \times 8 = 664$ . Pada sub-indikator taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku, skor maksimum yang diperoleh adalah  $4 \times 83 \times 7 = 2324$  dan skor perolehan minimum adalah  $1 \times 83 \times 7 = 581$ . Keempat sub-variabel tersebut terdiri dari beberapa indikator yang kemudian digunakan untuk menyusun item pernyataan. Lebih lanjut untuk mengetahui data yang diperoleh mengenai keempat sub-variabel tersebut, disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Rekapitulasi Pencapaian Kedisiplinan Guru dibagi dalam sub-variabel

| No    | Sub-variabel  | Skor Perolehan | (%)   | Kategori |
|-------|---|----------------|-------|----------|
| 1     | Kepatuhan guru terhadap tata tertib                     | 4121           | 88,66 | Tinggi   |
| 2     | Ketepatan waktu   | 1725           | 86,59 | Tinggi   |
| 3     | Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor           | 2456           | 82,19 | Tinggi   |
| 4     | Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku | 1638           | 82,22 | Tinggi   |
| total |   | 9940           | 85,54 | Tinggi   |

Selanjutnya agar lebih mudah dipahami, maka disajikan gambar dalam bentuk diagram batang, dapat dilihat pada lampiran.

Berdasarkan hasil analisis data di atas mengenai kedisiplinan guru di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen dapat dilihat

bahwa keempat sub-variabel dalam pengukuran kedisiplinan guru termasuk dalam kategori tinggi. Pada sub-variabel kedisiplinan guru dalam kepatuhan terhadap tata tertib masuk dalam kategori tinggi dengan perolehan 88,66%, sub variabel dalam ketepatan waktu 86,59%, sub-variabel dalam mempergunakan dan memelihara peralatan kantor masuk dalam kategori tinggi dengan perolehan 82,19%, dan sub-variabel dalam taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku masuk dalam kategori tinggi dengan perolehan 82,22%. Secara keseluruhan skor total dari kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama mendapatkan persentase 85,54% sehingga masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil perolehan yang ada dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru di Sekolah Menengah pertama di Kecamatan Klirong dalam kategori tinggi.

Dari keempat sub-variabel dalam kaitannya dengan kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama, secara lebih terperinci dapat dijabarkan sebagai berikut.

### **1. Kedisiplinan Guru dalam Kepatuhan Guru terhadap Tata Tertib**

Analisis data penelitian dengan jumlah responden sebanyak 83 guru Sekolah Menengah Pertama. Kedisiplinan Guru dalam kepatuhan guru terhadap tata tertib terdiri dari 3 indikator yaitu tugas piket, penggunaan seragam, aturan sekolah. Perhitungan pada tiap-tiap indikator adalah dengan menentukan skor minimum dan maksimum yang diperoleh dari hasil perkalian antara nilai skor jawaban (minimal 1 dan maksimal 4) dikali dengan banyaknya butir item dikali dengan jumlah responden penelitian. Pada indikator tugas piket, skor maksimum yang diperoleh adalah  $4 \times 4 \times 83 = 1328$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 4 \times 83 = 332$ . Pada indikator penggunaan seragam terdiri dari 2 butir item pernyataan

sehingga skor maksimal  $4 \times 2 \times 83 = 664$  dan skor minimal  $1 \times 2 \times 83 = 166$ . Selanjutnya untuk indikator aturan sekolah diperoleh skor maksimal  $4 \times 8 \times 83 = 2656$  dan skor minimal  $1 \times 8 \times 83 = 664$ . Dari data di atas dapat dilihat tabel sebagai berikut.

Tabel 11. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Indikator Kepatuhan terhadap tata tertib

| No     | indikator          | Skor Perolehan | (%)   | Kategori |
|--------|--------------------|----------------|-------|----------|
| 1      | Tugas piket        | 1122           | 84,48 | Tinggi   |
| 2      | Penggunaan seragam | 607            | 91,41 | Tinggi   |
| 3      | Aturan sekolah     | 2392           | 90,06 | Tinggi   |
| Jumlah |                    | 4121           | 88,66 | Tinggi   |

Selanjutnya agar lebih mudah dipahami, maka disajikan gambar dalam bentuk diagram batang, dapat dilihat pada lampiran 8.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa 3 indikator mengenai kedisiplinan guru dalam kepatuhan terhadap tata tertib masuk termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang mendapatkan skor paling rendah terdapat pada aspek tugas piket sebesar 1122 dengan persentase 84,48%. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor tertinggi adalah penggunaan seragam yakni mendapatkan skor 664 dengan persentase 91,41%.

Dari hasil analisis data di atas, kemudian dapat lebih dispesifikasikan tiap-tiap butir item pernyataan yang ditentukan dengan skor maksimal dikali dengan jumlah responden penelitian  $4 \times 83 = 332$ . Skor minimal untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor minimal dikali dengan jumlah responden penelitian  $1 \times 83 = 83$ . Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 12. Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Pertama dalam aspek kepatuhan terhadap tata tertib tiap pernyataan.

| No     | Pernyataan   | Skor | (%)   | Kategori |
|--------|--|------|-------|----------|
| 1      | Memberikan pelayanan ketika jaga piket   | 287  | 86,44 | Tinggi   |
| 2      | Melaksanakan jaga piket sesuai jadwal yang telah disepakati bersama                    | 294  | 88,55 | Tinggi   |
| 3      | Di tempat tunggu saat jaga piket   | 249  | 75    | Sedang   |
| 4      | Melaksanakan piket sesuai tata tertib  | 292  | 87,95 | Tinggi   |
| 5      | Berpenampilan sopan saat datang ke sekolah   | 317  | 95,48 | Tinggi   |
| 6      | Mengenakan seragam sesuai jadwal   | 290  | 87,34 | Tinggi   |
| 7      | Semangat dalam mengajar  | 303  | 91,26 | Tinggi   |
| 8      | Menandatangani daftar hadir dan mengisi agenda kelas                                   | 296  | 89,15 | Tinggi   |
| 9      | Melaporkan kepada kepek atau guru piket jika akan melaksanakan kegiatan diluar sekolah | 304  | 91,56 | Tinggi   |
| 10     | Mentaati peraturan yang berlaku di sekolah   | 307  | 92,46 | Tinggi   |
| 11     | Jujur dalam bekerja  | 300  | 90,36 | Tinggi   |
| 12     | Membuat RPP sebagai kelengkapan administrasi guru                                      | 289  | 87,04 | Tinggi   |
| 13     | Membuat program semester sebagai kelengkapan administrasi                              | 301  | 90,66 | Tinggi   |
| 14     | Membuat program tahunan sebagai kelengkapan administrasi mengajar                      | 292  | 87,95 | Tinggi   |
| Jumlah |  | 4121 | 88,66 | Tinggi   |

Dari hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang berkaitan dengan kepatuhan guru terhadap tata tertib masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah ditempat tunggu saat jaga piket yang mendapatkan skor perolehan 249 dengan persentase 75%, masuk dalam kategori sedang. Pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah berpenampilan sopan saat datang ke sekolah yang mendapatkan skor perolehan 317 dengan persentase 95,48%, masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru ditinjau dari kepatuhan terhadap tata tertib, secara keseluruhan mendapatkan skor 4121 dari skor maksimal 4648. Total skor secara keseluruhan apabila dalam

persentase yakni sebesar 88,66% sehingga kedisiplinan guru dalam aspek kepatuhan terhadap tata tertib termasuk dalam kategori tinggi.

## 2. Kedisiplinan Guru dalam Ketepatan Waktu

Analisis data penelitian dengan jumlah responden sebanyak 83 guru Sekolah Menengah Pertama, kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu terdiri dari 2 indikator yaitu jam kerja dan jam mengajar. Perhitungan pada tiap-tiap indikator adalah dengan menentukan skor minimal dan maksimum yang diperoleh dari hasil perkalian antara nilai skor jawaban (minimal 1 dan maksimal 4) dikali dengan banyaknya butir item dikali dengan jumlah responden penelitian. Pada indikator Jam mengajar terdiri dari 3 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $3 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 3 \times 83 = 249$ . Pada indikator jam kerja terdiri dari 3 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $3 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 3 \times 83 = 249$ .

Tabel 13. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Ketepatan Waktu Tiap Indikator

| No     | Indikator    | Skor perolehan | (%)   | Kategori |
|--------|--------------|----------------|-------|----------|
| 1      | Jam mengajar | 881            | 88,45 | Tinggi   |
| 2      | Jam kerja    | 844            | 84,73 | Tinggi   |
| Jumlah |              | 1725           | 86,59 | Tinggi   |

Selanjutnya agar lebih mudah dipahami, maka disajikan gambar dalam bentuk diagram batang, dapat dilihat pada lampiran 9.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa 2 indikator kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang mendapatkan skor rendah adalah mengenai jam kerja yakni mendapatkan skor sebesar 844 dengan persentase sebesar 84.73%. Sedangkan

indikator yang mendapatkan skor tinggi adalah jam mengajar mendapatkan skor 881 dengan persentase 88,45%.

Dari hasil analisis data di atas, kemudian dapat lebih dijabarkan dalam tiap-tiap butir item pernyataan yang ada pada setiap indikator. Skor maksimal untuk item untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah responden  $4 \times 83 = 332$ . Skor minimal untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor minimal dikali dengan jumlah responden penelitian yakni  $1 \times 83 = 83$ . Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 14. Kedisiplinan Guru dalam aspek ketepatan waktu tiap pernyataan

| No     | Pernyataan   | Skor | (%)   | Kategori |
|--------|--|------|-------|----------|
| 1      | Tepat waktu masuk kelas saat mengajar                          | 287  | 86,44 | Tinggi   |
| 2      | Tepat waktu meninggalkan kelas ketika bel berbunyi             | 287  | 86,44 | Tinggi   |
| 3      | Mengajar sesuai jadwal   | 307  | 92,46 | Tinggi   |
| 4      | Datang tepat waktu di sekolah                                  | 282  | 84,93 | Tinggi   |
| 5      | Datang kesekolah, sebelum sekolah masuk                        | 273  | 82,22 | Tinggi   |
| 6      | Pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh sekolah | 289  | 87,04 | Tinggi   |
| Jumlah |  | 1725 | 86,59 | Tinggi   |

Dari hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dalam kaitannya dengan kedisiplinan guru terhadap ketepatan waktu masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah datang kesekolah, sebelum sekolah masuk yang mendapatkan skor perolehan 273 dengan persentase 82,22% masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah mengajar sesuai jadwal yang mendapatkan skor perolehan 307 dengan persentase 92,46%, masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru yang ditinjau dari aspek ketepatan waktu, secara keseluruhan mendapatkan skor sebesar 1725 dari skor maksimal 1992. Apabila total skor tersebut dipersentasekan yakni sebesar 86,59%, sehingga kedisiplinan guru dalam aspek ketepatan waktu termasuk dalam kategori tinggi.

### **3. Kedisiplinan Guru dalam Mempergunakan dan Memelihara peralatan kantor**

Analisis data penelitian dengan jumlah responden sebanyak 83 guru Sekolah Menengah Pertama, kedisiplinan guru dalam mempergunakan dan memelihara peralatan kantor terdiri dari 2 indikator yaitu menggunakan dan memelihara barang habis pakai, menggunakan dan memelihara barang yang tidak habis. Perhitungan pada tiap-tiap indikator adalah dengan menentukan skor minimal dan maksimum yang diperoleh dari hasil perkalian antara nilai skor jawaban (minimal 1 dan maksimal 4) dikali dengan banyaknya butir item dikali dengan jumlah responden penelitian. Pada indikator menggunakan dan memelihara barang habis pakai terdiri dari 3 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $3 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 3 \times 83 = 249$ . Pada indikator menggunakan dan memelihara barang yang tidak habis terdiri dari 5 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $5 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 5 \times 83 = 415$ . Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 15. Kedisiplinan Guru dalam indikator mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

| No     | Indikator  | Skor perolehan | (%)   | Kategori |
|--------|--|----------------|-------|----------|
| 1      | Menggunakan dan memelihara barang habis pakai      | 893            | 89,65 | Tinggi   |
| 2      | Menggunakan dan memelihara barang yang tidak habis | 1271           | 76,56 | Sedang   |
| Jumlah |  | 2164           | 81,47 | tinggi   |

Selanjutnya agar lebih mudah dipahami, maka disajikan gambar dalam bentuk diagram batang, dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa 2 indikator mengenai kedisiplinan guru dalam mempergunakan dan memelihara peralatan kantor termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang mendapatkan skor rendah adalah mengenai menggunakan dan memelihara barang yang tidak habis pakai yakni skor sebesar 1271 dengan persentase sebesar 76,65%. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor tinggi adalah menggunakan dan memelihara barang habis pakai yakni mendapatkan skor sebesar 893 dengan persentase 89,65%.

Dari hasil analisis data di atas, kemudian dapat lebih dispesifikasikan ke dalam tiap-tiap butir item pernyataan yang ada pada setiap indikator. Skor maksimal dikali dengan jumlah responden yakni  $4 \times 83 = 332$ . Skor minimal untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor minimal dikali dengan jumlah responden yakni  $1 \times 83 = 83$ . Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 16. Kedisiplinan Guru dalam aspek mempergunakan dan memelihara peralatan kantor tiap pernyataan.

| No     | Pernyataan  | Skor | (%)   | Kategori |
|--------|---|------|-------|----------|
| 1      | Menggunakan barang habis pakai untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan                      | 296  | 89,15 | Tinggi   |
| 2      | Menggunakan barang habis pakai sesuai keperluan   | 298  | 89,75 | Tinggi   |
| 3      | Menyimpan kembali barang habis pakai pada tempatnya setelah selesai mempergunakan                   | 299  | 90,06 | Tinggi   |
| 4      | Menggunakan barang tidak habis untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan                      | 270  | 81,32 | Tinggi   |
| 5      | Menggunakan barang tidak habis pakai sesuai keperluan   | 263  | 79,21 | Sedang   |
| 6      | Melakukan perawatan sehari-hari terhadap papan tulis dan penggaris                                  | 247  | 74,39 | Sedang   |
| 7      | Melakukan perawatan berkala terhadap komputer, telepon, proyektor                                   | 212  | 63,85 | Sedang   |
| 8      | Menyimpan kembali barang tidak habis pakai pada tempatnya semula ketika telah selesai mempergunakan | 279  | 84,03 | Tinggi   |
| Jumlah |   | 2164 | 81,47 | Tinggi   |

Dari hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dalam kaitannya dengan kedisiplinan guru dalam aspek mempergunakan dan memelihara peralatan kantor masuk dalam kategori tinggi. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah melakukan perawatan berkala terhadap komputer, telepon, proyektor yang mendapatkan skor perolehan 212 dengan persentase 63,85% masuk dalam kategori sedang. Pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah menyimpan kembali barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb pada tempatnya setelah selesai mempergunakan yang mendapatkan perolehan skor 299 dengan persentase 90,06% masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin guru yang ditinjau dari mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, secara

keseluruhan mendapatkan skor sebesar 2164 dari skor maksimal sebesar 2656. Hal ini apabila dipersentasekan yakni sebesar 81,47%, sehingga masuk dalam kategori tinggi.

#### **4. Kedisiplinan Guru dalam Taat terhadap Kebijakan atau Kebijaksanaan yang Berlaku**

Analisis data penelitian dengan jumlah responden sebanyak 83 guru Sekolah Menengah Pertama, kedisiplinan guru dalam taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku terdiri dari 2 indikator yaitu menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan serta berusaha menyesuaikan diri dengan situasi kondisi pendidikan yang ada. Perhitungan pada tiap-tiap indikator adalah dengan menentukan skor minimal dan maksimum yang diperoleh dari hasil perkalian antara nilai skor jawaban (minimal 1 dan maksimal 4) dikali dengan banyaknya butir item dikali dengan jumlah responden penelitian. Pada indikator menggunakan dan memelihara barang habis pakai terdiri dari 3 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $3 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 3 \times 83 = 249$ . Pada indikator berusaha menyesuaikan diri dengan situasi kondisi pendidikan yang ada terdiri dari 3 butir item pernyataan, sehingga skor maksimal yang diperoleh adalah  $3 \times 4 \times 83 = 996$  dan skor minimal yang diperoleh  $1 \times 3 \times 83 = 249$ .

Tabel 17. Kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap kebijakan/kebijaksanaan yang berlaku

| No     | Indikator   | Skor Perolehan | (%)   | Kategori |
|--------|---|----------------|-------|----------|
| 1      | Menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan       | 794            | 79,71 | Tinggi   |
| 2      | Berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada | 1136           | 85,54 | Tinggi   |
| Jumlah |   | 1930           | 83,04 | Tinggi   |

Selanjutnya agar lebih mudah dipahami, maka disajikan gambar dalam bentuk diagram batang, dapat dilihat pada lampiran 11.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa 2 indikator mengenai kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang mendapatkan skor rendah adalah menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan yakni mendapatkan skor sebesar 794 dengan persentase sebesar 79,71%. Sedangkan indikator yang mendapatkan skor tinggi adalah berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada yakni mendapatkan skor sebesar 1136 dengan persentase sebesar 85,54%.

Dari hasil analisis di atas, kemudian dapat lebih dispesifikasikan ke dalam tiap-tiap butir item pernyataan yang aada pada setiap indikator. Skor maksimal untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor maksimal dikali jumlah responden penelitian  $4 \times 83 = 332$ . Skor minimal untuk setiap butir item pernyataan ditentukan dengan rumus skor minimal dikali dengan jumlah responden  $1 \times 83 = 83$ . Dari data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 18. Kedisiplinan Guru dalam Aspek Taat terhadap kebijakan/Kebijaksanaan yang berlaku tiap pernyataan

| No     | Pernyataan   | Skor | (%)   | Kategori |
|--------|--|------|-------|----------|
| 1      | Menerima kebijakan/kebijaksanaan yang diberikan atasan   | 292  | 87,95 | Tinggi   |
| 2      | Mengkaji pembaharuan pendidikan                          | 252  | 75,90 | Sedang   |
| 3      | Menganalisis kebijakan/kebijaksanaan pendidikan yang ada | 250  | 75,30 | Sedang   |
| 4      | Melayani siswa yang ingin bertanya                       | 304  | 91,56 | Tinggi   |
| 5      | Mengelola kelas  | 289  | 87,04 | Tinggi   |
| 6      | Menguasai metode pembelajaran yang tepat                 | 265  | 79,81 | Sedang   |
| 7      | Berusaha membenahi metode pembelajaran yang digunakan    | 278  | 83,73 | Tinggi   |
| Jumlah |  | 1930 | 83,04 | Tinggi   |

Dari hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa dari 6 pernyataan terdapat 2 pernyataan yang masuk kategori tinggi dan 3 pernyataan masuk dalam kategori sedang. Pernyataan yang mendapatkan skor paling rendah adalah menganalisis kebijakan/kebijaksanaan pendidikan yang ada yang mendapatkan skor perolehan 250 dengan persentase 75,30% masuk dalam kategori sedang. Pernyataan yang mendapatkan skor paling tinggi adalah melayani siswa yang ingin bertanya dengan skor 304 dengan persentase sebesar 91,56% masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru yang ditinjau dari aspek taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku, secara keseluruhan mendapatkan skor 1930 dari skor maksimal 2324. Dari perolehan skor tersebut apabila dipersentase sebesar 83,04%, sehingga kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap kebijakan/kebijaksanaan yang berlaku masuk dalam kategori tinggi.

## 5. Hambatan Kedisiplinan

Faktor penghambat kedisiplinan guru terdiri dari 7 faktor yaitu motivasi, kesejahteraan, keteladanan pemimpin, pendidikan dan pelatihan, penegakan lewat hukum, pengawasan dari pemimpin dan hubungan kemanusiaan. Untuk lebih lanjut untuk mengetahui data yang diperoleh mengenai faktor penghambat kedisiplinan guru, disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 19. Hambatan kedisiplinan guru

| No        | Penghambat kedisiplinan  | Menjawab (%) | Tidak Menjawab (%) | Total |
|-----------|--------------------------|--------------|--------------------|-------|
| 1         | Motivasi                 | 50,60        | 49,40              | 100%  |
| 2         | Kesejahteraan            | 45,78        | 54,22              | 100%  |
| 3         | Keteladanan pemimpin     | 55,42        | 44,58              | 100%  |
| 4         | Pendidikan dan pelatihan | 40,96        | 59,04              | 100%  |
| 5         | Penegakan lewat hukum    | 36,14        | 63,86              | 100%  |
| 6         | Pengawasan dari pemimpin | 54,21        | 45,79              | 100%  |
| 7         | Hambatan kemanusiaan     | 33,73        | 66,27              | 100%  |
| Rata-rata |                          | 45,26        | 54,74              | 100%  |

Berdasarkan tabel hasil analisis di atas mengenai faktor penghambat kedisiplinan Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari 7 faktor penghambat kedisiplinan. Secara keseluruhan faktor penghambat kedisiplinan memperoleh rata-rata responden yang memberikan jawaban memperoleh persentase sebesar 45,26%, sehingga dapat disimpulkan terdapat faktor penghambat dalam kedisiplinan guru. Pada faktor penghambat pada aspek motivasi mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 50,60% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase sebesar 49,40%, faktor penghambat pada aspek kesejahteraan mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 45,78% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase

sebesar 54,22%, faktor penghambat kedisiplinan pada aspek keteladanan pemimpin mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 55,42% sedangkan yang tidak menjawab dengan persentase sebesar 44,58%, faktor penghambat pada aspek pendidikan dan pelatihan mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 40,96% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase sebesar 59,04% , faktor penghambat kedisiplinan pada aspek penegakan lewat hukum mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 36,14% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase 63,86%, faktor penghambat kedisiplinan pada aspek pengawasan dari pemimpin mendapat respon kecenderungan menjawab dengan persentase sebesar 54,21% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase sebesar 45,79% dan faktor penghambat kedisiplinan pada aspek hubungan kemanusiaan mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 33,73% sedangkan yang tidak memberikan jawaban dengan persentase sebesar 66,27%.

Dari 7 faktor penghambat kedisiplinan dalam kaitannya dengan kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen, secara lebih terperinci dapat dijabarkan sebagai berikut.

- a. Faktor penghambat kedisiplinan dalam aspek motivasi berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 42 guru dengan persentase sebesar 50,60% yang memberikan uraian jawaban sedangkan 41 guru dengan persentase 49,40% tidak memberikan jawaban. Adapun beberapa uraian dari guru yang memberikan jawaban dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Muncul rasa malas, jenuh dan bosan dengan rutinitas setiap hari di sekolah
- 2) Jarak antara sekolah dan rumah yang jauh menyebabkan sering datang terlambat.
- 3) Kurangnya motivasi dalam diri sendiri dan sekolah untuk berdisiplin

b. Kesejahteraan

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek kesejahteraan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 38 guru dengan persentase 45,78% memberikan jawaban uraian sedangkan 45 guru dengan persentase 54,22% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan yang diperoleh dari uraian guru tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Kesibukan tugas dari sekolah menyebabkan kurangnya waktu untuk keluarga.
- 2) Tidak ada alokasi kesejahteraan bagi guru dari sekolah
- 3) Minimnya penghasilan yang diperoleh tidak sebanding dengan beban kerja yang diterima.
- 4) Minimnya penghasilan tidak sesuai UMR (upah minimum regional) dan belum dapat mencukupi untuk kebutuhan.

c. Keteladanan pemimpin

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek keteladanan pemimpin berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 46 guru dengan persentase 55,42% memberikan jawaban sedangkan 37 guru dengan persentase 44,58% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek keteladanan pemimpin dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Kurang komunikasi antara kepala sekolah dengan guru karena kesibukan kepala sekolah
- 2) Kepala sekolah kurang disiplin dalam melakukan rutinitas
- 3) Kurang maksimalnya contoh dari pemimpin
- 4) Kurangnya rasa kepemimpinan dan jiwa kepemimpinan kepala sekolah

d. Pendidikan dan pelatihan

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 34 guru dengan persentase 40,96% memberikan jawaban sedangkan 49 guru dengan persentase 59,04% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Minimnya pendidikan dan pelatihan dari pemerintah
- 2) Masih kurangnya dana untuk kegiatan diklat guru
- 3) Kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan karena kurangnya informasi
- 4) Mengikuti diklat berarti mengurangi jam mengajar.

e. Penegakan lewat hukum

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek penegakan lewat hukum berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 30 guru dengan persentase 36,14% memberikan jawaban sedangkan 53 guru dengan persentase 63,86% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek penegakan lewat hukum dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Minimnya pengetahuan tentang penegakan hukum di sekolah

- 2) Kurang ketat penerapan dalam penegakan lewat hukum
- 3) Belum adanya sanksi yang berarti bagi guru yang melanggar aturan.

f. Pengawasan dari pemimpin

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek pengawasan dari pemimpin berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 45 guru dengan persentase 54,21% memberikan jawaban sedangkan 38 guru dengan persentase 45,79% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek penegakan lewat hukum dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Masih minim pengawasan dari pemimpin, karena tugas pemimpin yang begitu banyak.
- 2) Sikap individualis, ketidakpedulian, kesibukan dari pemimpin terkadang menjadikan kurangnya pengawasan.

h. Hubungan kemanusiaan

Faktor penghambat kedisiplinan pada aspek hubungan kemanusiaan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 28 guru dengan persentase 33,73% memberikan jawaban sedangkan 55 guru dengan persentase 66,27% tidak memberikan jawaban. Adapun hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek hubungan kemanusiaan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Kurangnya komunikasi antar teman sejawat.
- 2) Kurang kerjasama, sikap acuh, dan masa bodoh antar teman.

## 6. Upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan

Berdasarkan hambatan kedisiplinan guru terdapat upaya-upaya untuk mengatasi hambatan tersebut. Adapun upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan

| No        | Upaya mengatasi hambatan | Menjawab (%) | Tidak Menjawab (%) | Total |
|-----------|--------------------------|--------------|--------------------|-------|
| 1         | Motivasi                 | 42,16        | 57,84              | 100%  |
| 2         | Kesejahteraan            | 34,93        | 65,07              | 100%  |
| 3         | Keteladanan pemimpin     | 44,57        | 55,43              | 100%  |
| 4         | Pendidikan dan pelatihan | 30,12        | 69,98              | 100%  |
| 5         | Penegakan lewat hukum    | 31,32        | 68,68              | 100%  |
| 6         | Pengawasan dari pemimpin | 43,37        | 56,63              | 100%  |
| 7         | Hubungan kemanusiaan     | 27,71        | 72,29              | 100%  |
| Rata-rata |                          | 36,31        | 63,69              | 100%  |

Berdasarkan hasil analisis data di atas mengenai upaya kedisiplinan guru dapat dilihat bahwa 7 upaya mengatasi hambatan kedisiplinan. Secara keseluruhan upaya kedisiplinan guru memperoleh rata-rata responden yang memberikan jawaban dengan persentase sebesar 36,31%. Pada faktor penghambat pada aspek motivasi mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 42,16% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 57,84%, faktor penghambat pada aspek kesejahteraan mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase 34,93% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 65,07%, faktor penghambat kedisiplinan pada aspek keteladanan pemimpin mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase 44,57% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 55,43%, faktor penghambat pada aspek pendidikan dan pelatihan mendapat respon kecenderungan yang memberikan jawaban dengan persentase sebesar 30,12%

sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 60,88%, faktor penghambat kedisiplinan pada aspek penegakan lewat hukum mendapat respon kecenderungan yang memberikan jawaban dengan persentase sebesar 31,32% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 68,68%, faktor penghambat kedisiplinan pada aspek pengawasan dari pemimpin mendapat respon kecenderungan yang menjawab dengan persentase sebesar 43,37% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 56,63%, dan faktor penghambat kedisiplinan pada aspek hubungan kemanusiaan mendapat respon kecenderungan yang memberikan jawaban dengan persentase 27,71% sedangkan yang tidak memberikan jawaban sebesar 72,29%.

Dari 7 upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen, secara lebih terperinci dapat dijabarkan sebagai berikut.

a. Upaya dalam mengatasi hambatan motivasi

Upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek motivasi berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 35 guru dengan persentase sebesar 42,16% yang memberikan uraian jawaban sedangkan 58 guru dengan persentase 57,84% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan variasi dalam metode mengajar

2) Bangun lebih awal agar berangkat ke sekolah tidak terburu-buru dan datang bisa tepat waktu.

3) Meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan

b. Upaya dalam mengatasi hambatan kesejahteraan

Upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek kesejahteraan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 29 guru dengan persentase sebesar 34,93% yang memberikan uraian jawaban sedangkan 54 guru dengan persentase 65,07% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek kesejahteraan dapat disimpulkan sebagai berikut.

1) Membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan dalam keluarga.

2) Hidup sederhana dan membatasi pengeluaran yang kurang bermanfaat serta melakukan usaha sampingan seperti menjadi tutor di lembaga belajar.

c. Upaya dalam mengatasi hambatan keteladanan pemimpin

Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan pada aspek keteladanan pemimpin berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 37 guru dengan persentase 44,57% memberikan jawaban sedangkan 45 guru dengan persentase 55,43% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada aspek keteladanan pemimpin dapat disimpulkan sebagai berikut.

1) Sering melakukan komunikasi dengan pemimpin dan rekan kerja lainnya.

2) Mandiri dalam menjalankan tugas yang diberikan

3) Beradaptasi dengan kondisi kepemimpinan yang ada sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

d. Upaya dalam mengatasi hambatan pendidikan dan pelatihan

Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan pada aspek pendidikan dan pelatihan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 25 guru dengan persentase 30,12% memberikan jawaban sedangkan 58 guru dengan persentase 69,98% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya hambatan-hambatan kedisiplinan guru pada pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Berusaha mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh dinas
- 2) Harus ada kesadaran dari tiap-tiap individu untuk lebih disiplin

e. Upaya mengatasi hambatan penegakan lewat hukum

Upaya mengatasi kedisiplinan pada aspek penegakan lewat hukum berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 26 guru dengan persentase 31,32 % memberikan jawaban sedangkan 57 guru dengan persentase 68,68% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek penegakan lewat hukum dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Berkomitmen bersama terhadap pelanggaran yang dilakukan
- 2) Diberlakukannya sanksi terhadap setiap pelanggaran
- 3) Diadakannya sosialisasi dari pemerintah mengenai pengetahuan tentang hukum

f. Pengawasan dari pemimpin

Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan pada aspek pengawasan dari pemimpin berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 36 guru dengan persentase 43,37% memberikan jawaban sedangkan 47 guru dengan persentase 56,63% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya dalam

mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek penegakan lewat hukum dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Mengingatkan pemimpin agar bisa meluangkan waktunya untuk mengawasi bawahannya
- 2) Bekerja dengan sungguh-sungguh baik ada pengawasan dari pemimpin ataupun tidak

g. Hubungan kemanusiaan

Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan pada aspek hubungan kemanusiaan berdasarkan hasil analisis di atas, sejumlah 23 guru dengan persentase 27,71% memberikan jawaban sedangkan 60 guru dengan persentase 72,69% tidak memberikan jawaban. Adapun upaya dalam mengatasi hambatan kedisiplinan guru pada aspek hubungan kemanusiaan dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Menyampaikan permasalahan yang ada kepada kepala sekolah agar kepala sekolah dapat mengkoordinir bawahannya untuk saling bekerjasama
- 2) Diangkat dalam rapat untuk mengevaluasi dan memberikan solusi permasalahan hubungan kemanusiaan yang ada.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen yang ditinjau dari kepatuhan guru terhadap tata tertib, ketepatan waktu, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dianalisis bahwa

kedisiplinan guru ditinjau dari kepatuhan guru terhadap tata tertib mendapatkan persentase 88,66%, ketepatan waktu mendapatkan persentase 86,59%, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor persentase 82,19%, taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku persentase 82,22% dan untuk hambatan dan upaya kedisiplinan guru menggunakan angket terbuka yang terdiri dari 1 butir pertanyaan. Pembahasan dari setiap aspek, hambatan serta upaya adalah sebagai berikut.

### **1. Kedisiplinan guru dalam kepatuhan terhadap tata tertib.**

Kepatuhan guru terhadap tata tertib ini merupakan salah satu sub-variabel untuk kedisiplinan guru. Dari hasil penelitian pada aspek kepatuhan terhadap tata tertib, kedisiplinan guru masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 88,66%. Hasil tersebut dipengaruhi oleh 3 indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan guru dalam kepatuhan guru terhadap tata tertib yaitu (1) tugas piket, (2) penggunaan seragam, (3) aturan sekolah. Hal ini menggambarkan bahwa guru telah mematuhi tata tertib yang ada di sekolah. Guru di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong telah menyadari betul pentingnya patuh terhadap tata tertib yang ada. Hal ini dikarenakan kepatuhan terhadap tata tertib merupakan cerminan kedisiplinan guru.

Hasil perhitungan persentase pencapaian masing-masing indikator dari kepatuhan guru terhadap tata tertib yaitu tugas piket mendapatkan perolehan skor persentase sebesar 84,48% masuk dalam kategori tinggi. Pada aspek penggunaan seragam mendapatkan perolehan persentase sebesar 91,41% masuk dalam

kategori tinggi. Selanjutnya pada aspek aturan sekolah mendapatkan perolehan skor persentase sebesar 90,06% masuk dalam kategori tinggi.

Bentuk kedisiplinan yang telah ditentukan tidak lepas dari esensi kepatuhan terhadap tata tertib, artinya semua tindakan guru disekolah harus mengikuti tata tertib yang berlaku di sekolah tersebut. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh di atas kedisiplinan dalam kepatuhan terhadap tata tertib di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen, menunjukan adanya dominasi dari ketiga indikator. Di mana dari ketiga indikator kepatuhan terhadap tata tertib tersebut yang paling mendominasi adalah penggunaan seragam yang memperoleh persentase tertinggi, selanjutnya diikuti indikator aturan sekolah, dan indikator tugas piket yang memperoleh persentase terendah.

Tata tertib sekolah memang menjadi patokan dalam menjalankan kegiatan yang ada di sekolah. Secara sederhana, tata tertib ini dijelaskan melalui aturan serta larangan yang berlaku di sekolah. Contoh tersebut ialah dimana seorang guru telah mematuhi aturan yang ada, misalnya dalam penggunaan seragam, guru telah memakai seragam sesuai dengan aturan yang ada di sekolah. Atas tindakan guru dalam mematuhi peraturan yang ada, maka tata tertib di sekolah sudah berjalan dengan efektif. Sesuai dengan data yang diperoleh tentang kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong pada aspek kepatuhan terhadap tata tertib sudah berjalan dengan efektif.

Patuh terhadap tata tertib adalah upaya dalam meningkatkan kedisiplinan yang bertujuan untuk menertibkan segala kegiatan yang berlangsung. Seperti yang dikemukakan Soelaeman (1985: 82), peraturan tata tertib itu merupakan alat guna

mencapai ketertiban. Dengan adanya tata tertib itu dapat menjamin kehidupan yang tertib, tenang, sehingga kegiatan dapat berjalan dengan baik. Tata tertib yang direalisasikan dengan tepat dan jelas serta konsekuen dan diawasi dengan sungguh-sungguh maka akan memberikan dampak terciptanya suasana yang tertib, damai, tenang dan tentram di sekolah sehingga menjadikan guru lebih disiplin.

## **2. Kedisiplinan guru dalam ketepatan waktu**

Ketepatan waktu merupakan ketepatan terhadap jam mengajar dan jam kerja sesuai ketentuan. Hal tersebut adalah cerminan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 86,59%. Hasil tersebut dipengaruhi oleh 2 indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan guru dalam aspek ketepatan waktu yaitu (1) jam mengajar, dan (2) jam kerja.

Hasil perhitungan persentase pencapaian masing-masing indikator dari jam mengajar mendapat perolehan skor persentase sebesar 88,43% masuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya jam kerja mendapatkan perolehan skor persentase sebesar 84,73% masuk dalam kategori tinggi.

Ketepatan waktu di sekolah merupakan bentuk kedisiplinan yang ditentukan oleh waktu, artinya segala kegiatan guru di sekolah seperti jam mengajar dan jam kerja. Dari hasil perhitungan yang telah diperoleh atas kedisiplinan guru di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen terhadap ketepatan waktu, hasil perhitungan menunjukkan adanya dominasi dari kedua

indikator yang ada. Di mana yang lebih mendominasi terdapat pada aspek jam mengajar, dan yang kedua pada aspek jam kerja.

Ketepatan waktu guru di sekolah berkaitan dengan jam mengajar dan jam kerja. Sebagai contoh ketepatan waktu apabila seorang guru datang ke sekolah dengan tepat waktu, masuk kelas, memulai pelajaran, dan juga mengakhiri pelajaran itu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh sekolah. Sudah menjadi tanggung jawab guru untuk memanfaatkan alokasi waktu kerja dan mengajar yang dengan sebaik mungkin dengan harapan kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Sesuai data yang diperoleh tentang kedisiplinan guru pada aspek ketepatan waktu yang berkaitan dengan kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong sudah berjalan dengan baik.

Ketepatan waktu merupakan hal yang senantiasa harus dijaga karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan di sekolah. Jika ketepatan waktu guru baik diharapkan akan semakin tinggi pula kedisiplinan guru.

### **3. Kedisiplinan guru dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor**

Peralatan/perlengkapan kantor adalah barang-barang yang digunakan untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan di kantor. Menggunakan dan memelihara peralatan kantor adalah salah satu wujud tanggung jawab guru terhadap kedisiplinan. Dari hasil penelitian pada aspek mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, kedisiplinan guru masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 81,47%. Hasil tersebut dipengaruhi oleh 2 indikator

yang digunakan yaitu (1) menggunakan dan memelihara peralatan kantor habis pakai (2) menggunakan dan memelihara peralatan kantor tidak habis pakai yang digunakan untuk menyusun butir pertanyaan.

Hasil perhitungan persentase pencapaian masing-masing indikator dari penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor habis pakai mendapatkan skor persentase sebesar 89,65% masuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator kedua mengenai penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor tidak habis pakai mendapat perolehan skor persentase sebesar 76,56% masuk kategori sedang. Berdasarkan hasil tersebut antara kedua indikator tersebut yang mendominasi adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor habis pakai.

Tindakan guru Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor bertujuan agar segala peralatan kantor dapat lebih efektif dan efisien. Contoh sederhana misalnya guru menggunakan peralatan kantor seperti kapur, spidol, penggaris, proyektor untuk memperlancar kegiatan pendidikan dan memakainya sesuai kebutuhan saja. Selanjutnya setelah selesai memakai peralatan kantor tersebut guru menyimpan kembali peralatan tersebut pada tempatnya semula sehingga peralatan kantor tersebut tidak mudah hilang atau rusak. Dalam perbuatan ini guru telah menetapkan prinsip efektif dan efisien dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor. Sesuai dengan data yang telah diperoleh tentang kedisiplinan guru dalam menggunakan dan memelihara peralatan kantor masih belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Penggunaan peralatan kantor harus sesuai dengan kebutuhan dan harus berhati-hati. Seperti yang dikemukakan Banwari (2012: 77), ada dua prinsip yang harus diperhatikan dalam pemakaian perlengkapan pendidikan, yaitu prinsip efektivitas dan efisiensi. Prinsip efektivitas berarti semua pemakaian perlengkapan pendidikan di sekolah harus ditujukan semata-mata dalam memperlancar pencapaian tujuan pendidikan sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara prinsip efisiensi berarti pemakaian semua perlengkapan pendidikan secara hemat dan hati-hati sehingga perlengkapan yang ada tidak mudah habis, rusak atau hilang.

#### **4. Kedisiplinan guru dalam taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku**

Taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku merupakan bentuk kedisiplinan. Semua kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku merupakan beban yang diampu oleh guru dalam menjalankan tugasnya yang menuntut tanggung jawab guru untuk melaksanakannya. Dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen masuk dalam kategori tinggi dengan persentase 83,04%. Hasil tersebut dipengaruhi oleh 2 indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku yaitu (1) menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan, (2) berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada.

Pada indikator pertama mengenai menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan mendapat perolehan skor persentase sebesar 79,71%. Pada indikator kedua mengenai berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada mendapat perolehan skor persentase sebesar 85,54%. Berdasarkan hasil tersebut antara kedua indikator tersebut yang lebih mendominasi adalah berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi pendidikan yang ada.

Ketaatan guru terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong adalah wujud pengabdian guru terhadap aturan dari pemerintah dan ketetapan pejabat yang mempunyai wewenang. Ketaatan terhadap kebijakan dan kebijaksanaan menjadi patokan dasar dalam melakukan pekerjaan di sekolah. Sebagai contoh guru telah mematuhi kebijakan pendidikan seperti pembaharuan pendidikan dalam perubahan kurikulum yang berlaku dari pemerintah sesuai dengan prosedur yang ada, hal ini menunjukkan bahwa guru tersebut telah berupaya dalam meningkatkan kedisiplinan yang berkaitan dengan kebijakan dan kebijaksanaan yang ada. Sesuai dengan data yang diperoleh tentang kedisiplinan guru pada aspek ketaatan terhadap kebijakan dan kebijaksanaan yang berlaku sudah berjalan dengan baik, walaupun pada indikator menerima, menganalisis dan mengkaji berbagai pembaharuan pendidikan mendapatkan kategori sedang akan tetapi secara keseluruhan aspek dalam kedisiplinan guru masuk dalam kategori tinggi.

Hakikat kebijakan ialah keputusan yang substansinya adalah tujuan dan aturan-aturan. Faktor yang menentukan perubahan, pengembangan organisasi adalah

terlaksananya kebijakan yang berfungsi dengan baik. Sejalan dengan hal itu, Pongtuluran (1995: 7) mengatakan bahwa fungsi kebijakan sebagai (1) pedoman bertindak, (2) pembatas perilaku, (3) bantuan bagi pengambil keputusan. Sedangkan untuk kebijaksanaan adalah wewenang seseorang yang memiliki jabatan dalam mengambil tindakan atau keputusan terhadap kebijakan yang berlaku. Kebijakan dan kebijaksanaan yang sudah diterapkan dengan baik di sekolah memberikan dampak positif terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, dengan adanya kebijakan dan kebijaksanaan ini guru akan dapat bekerja lebih teratur sesuai dengan yang ada.

## **5. Hambatan kedisiplinan**

Kedisiplinan memiliki hambatan yang menjadi penyebab sulitnya kedisiplinan diterapkan dengan baik. Faktor hambatan tersebut berasal dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam diri seperti motivasi dan hubungan kemanusiaan sedangkan faktor dari luar diri seperti kesejahteraan, keteladanan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, penegakan lewat hukum dan pengawasan dari pemimpin. Hal ini dipertegas oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005: 194) mengemukakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain : tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi (hukuman), ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Pelaksanaan kedisiplinan tidak selalu berjalan dengan mulus, hal ini disebabkan karena adanya hambatan dalam penerapannya. Hambatan kedisiplinan merupakan penghalang terciptanya situasi di mana seseorang untuk berdisiplin. Hambatan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong tidaklah sama

antara guru yang satu dengan yang lainnya, sebagai contoh pada hambatan kedisiplinan dalam aspek motivasi guru A menjawab malas dengan kegiatan yang ada, sedangkan guru B menjawab jarak antara rumah ke sekolah yang jauh, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memang memiliki bermacam hambatan dalam penerepannya.

Keteladanan pemimpin merupakan aspek hambatan yang paling mendominasi diantara hambatan-hambatan yang lain. Keteladanan pemimpin di sekolah sangatlah berpengaruh terhadap kedisiplinan guru yang ada pada sekolah tersebut. Pemimpin dijadikan panutan oleh para guru, jika pemimpin memberikan contoh yang baik dalam segala kegiatan, guru atau bawahannya juga akan senantiasa melakukan kegiatan yang ada di sekolah dengan sebaik mungkin dan juga sebaliknya. Akan tetapi pemimpin sekolah mempunyai tanggung jawab dan tugas yang lebih berat sehingga terkadang menjadikan seorang pemimpin kurang bisa memberikan contoh yang maksimal kepada guru atau bawahannya.

Hubungan kemanusiaan merupakan aspek hambatan yang paling rendah diantara hambatan-hambatan yang ada. Hubungan kemanusiaan sesama guru yang baik dapat menciptakan suasana yang serasi dan dapat mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman. Suatu hubungan yang baik dilingkungan kerja dapat dilihat dari sikap, kerja sama antar guru dan cara berkomunikasi.

## **6. Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan**

Kedisiplinan selalu memiliki hambatan dalam pelaksanaannya, bentuk hambatan dari yang berasal dari dalam diri dan dari luar. Hambatan antara guru yang satu dan lainnya beraneka ragam. Untuk mengatasi hambatan kedisiplinan

yang ada di Sekolah Menengah Pertama se-Kecamatan Klirong guru melakukan berbagai macam upaya sesuai dengan hambatan yang ada, misal pada hambatan kedisiplinan pada aspek motivasi yaitu munculnya rasa malas, bosan dan jenuh dengan rutinitas di sekolah, seorang guru melakukan upaya dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan menggunakan variasi dalam metode mengajar. Atas tindakan tersebut guru telah melakukan usaha dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan kedisiplinan.

Setiap guru pasti memiliki hambatan kedisiplinan, untuk itu guru hendaknya melakukan upaya guna meningkatkan kedisiplinan. Dalam upaya guru dalam mengatasi hambatan kedisiplinan memang tidaklah mudah, kesadaran guru akan kedisiplinan merupakan kunci utama agar terciptanya kedisiplinan. Upaya tanpa didasari rasa sadar pentingnya untuk berdisiplin tidak akan berjalan dengan baik. Dengan rasa sadar yang tinggi akan kedisiplinan, guru dapat meningkatkan ketertiban dan menciptakan keharmonisan di lingkungan kerja sehingga suasana yang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh tentang upaya guru dalam mengatasi hambatan masih tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya rasa sadar akan pentingnya disiplin dalam bekerja. Kurangnya rasa sadar akan kedisiplinan ini dapat mempengaruhi kinerja. Guru hendaknya meningkatkan upaya terhadap hambatan kedisiplinan yang ada agar dapat meningkatkan kinerja.

Upaya pada aspek keteladan pemimpin merupakan upaya memiliki respon tertinggi dibandingkan dengan upaya-upaya yang lain. Teladan pemimpin merupakan contoh pemimpin kepada bawahannya akan tetapi terkadang contoh

tersebut tidak terrealisasi dengan baik dikarenakan kesibukan kepala sekolah akan tugas-tugas yang diembannya. Oleh karena itu seharusnya guru harus bisa membiasakan diri untuk berdisiplin tanpa selalu adanya pemberian contoh dari kepala sekolah dan melakukan upaya-upaya yang sekiranya dapat mendukung terciptanya suasana yang kondusif dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan tata tertib yang ada.

Upaya pada aspek hubungan kemanusiaan merupakan upaya yang memperoleh respon terendah dari guru, hal ini mungkin juga dikarenakan rendahnya hambatan pada aspek hubungan kemanusiaan ini dari semua aspek hambatan kedisiplinan tersebut. Hubungan kemanusiaan tidak selalu harmonis antara individu yang satu dengan yang lainnya, misalkan seorang guru mendapatkan kesulitan dalam saat mengerjakan sesuatu, terkadang guru yang lain ada yang tidak mau tau apalagi membantu, sikap demikian menjadikan kurang eratnya hubungan antar teman sehingga memiliki rasa individualis dan cenderung susah untuk diajak bekerja sama. Dilihat dari hal demikian seharusnya seorang kepala sekolah seharusnya lebih bisa memberikan arahan kepada bawahannya untuk saling bekerja sama, agar suatu pekerjaan dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan disamping itu guru juga harus berusaha bekerja secara profesional dan mengesampingkan masalah antar teman dilingkungan kerja.

#### **D. Keterbatasan penelitian**

1. Responden dalam penelitian ini hanya berfokus pada guru, tidak melibatkan kepala sekolah sebagai sumber data pendukung.

2. Pembahasan dalam penelitian ini masih bersifat umum karena tidak menganalisis kedisiplinan guru tiap sekolah masing-masing, jenis kelamin, jenjang pendidikan, dan mata pelajaran.
3. Penelitian ini hanya di batasi pada disiplin gurunya saja, masih banyak faktor atau indikator lain yang berpengaruh terhadap kedisiplinan guru yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kedisiplinan guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 85,54%. Hasil tersebut diperoleh dari 4 sub-indikator yakni kepatuhan guru terhadap tata tertib, ketepatan, mempergunakan dan memelihara peralatan kantor, taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku.
2. Faktor penghambat kedisiplinan secara keseluruhan memperoleh rata-rata responden yang memberikan jawaban sebesar 45,26%. Hambatan yang paling dominan terdapat pada aspek teladan pemimpin yaitu kesibukan pemimpin, kurangnya komunikasi, dan kurangnya keteladanan yang menjadikan kurangnya pemberian contoh dari seorang pemimpin kepada bawahannya.
3. Upaya mengatasi hambatan kedisiplinan secara keseluruhan memperoleh rata-rata responden yang memberikan jawaban sebesar 36,31%. Upaya untuk mengatasi hambatan pada aspek keteladanan pemimpin yaitu dengan beradaptasi dengan kondisi kepemimpinan yang ada sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, dalam hal ini diperlukan rasa sadar diri pada setiap guru akan pentingnya kedisiplinan dalam setiap melakukan pekerjaan.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pada kesimpulan tersebut antara lain sebagai berikut.

### **1. Bagi guru**

- a. Mengacu pada temuan pada aspek menggunakan dan memelihara barang tidak habis pakai yang memperoleh persentase terendah diantara indikator yang lain, hal ini patut menjadi perhatian bagi guru untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menggunakan dan memelihara barang tidak habis pakai. Hal ini dapat dilakukan melalui menggunakan barang habis pakai dengan hati-hati dan sesuai kebutuhan saja agar barang tersebut dapat digunakan dengan lebih efektif dan efisien.
- b. Berdasarkan temuan hambatan dari kedisiplinan guru, aspek keteladanan pemimpin merupakan aspek yang paling dominan diantara aspek-aspek yang lain, hal ini menjadi perhatian bagi guru untuk dapat mengupayakan dalam meningkatkan kedisiplinan agar teladan pemimpin tidak menjadi sebuah hambatan kedisiplinan bagi guru. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara melalui guru hendaknya berusaha menyesuaikan diri dengan kondisi pemimpin yang ada, guru hendaknya lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya, guru hendaknya lebih bisa menanamkan sikap disiplin dari dalam diri sendiri.

## 2. Bagi kepala sekolah

Mengacu pada aspek teladan pemimpin yang menjadi hambatan paling dominan, disarankan agar kepala sekolah hendaknya lebih bisa meluangkan waktu diantara kesibukannya agar bisa mengawasi dan memberikan arahan-arahan dalam segala kegiatan guru sehingga guru akan bekerja lebih kondusif, kepala sekolah hendaknya sering melakukan komunikasi dengan bawahan untuk menciptakan hubungan harmonis dilingkungan pekerjaan sehingga guru akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkonsultasi kepada kepala sekolah apabila mengalami kendala dalam melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (1984). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Dunia Pustaka.
- Alvin Fadila Helmi. (1996). *Disiplin Kerja*. Diakses dari [http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplin\\_kerja.avin.pdf](http://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplin_kerja.avin.pdf). Pada tanggal 25 Desember 2014, jam 09.00 WIB.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Arif Furchan. (2007). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- A.S. Moenir (1982). *Tata Lakasana (Manajemen) Perkantoran dan Penerapannya*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Bedjo Siswanto. (1986). *Analisis Administrasi, Manajemen, Disiplin Kerja Guru*. Jakarta : Bumi Akasara.
- \_\_\_\_\_. (1987). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Banwari dan M. Arifin (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cece Wijaya dan A. Tabrani rusyan (1992). *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Cholid Narbuko & Abu Achmadi. (2007). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edi Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Hamid Darmadi. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Heidjrachman Ranu Pandojo, Usad Husnan. (1995). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Ibrahim Bafadal. (2008). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia.(2005). Jakarta. Depdiknas
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. ed. revisi ke-7. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Marihot Tua Efendi Harianja. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiaswara.
- Martinis Yamin & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Mohamad surya. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung : Pustaka Bani Quarisy
- Mohamad Uzer Umar (2006) *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosda
- Muhammad Ali. (1997). *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa
- Nasution. (2001). *Berbagai Pendekatan Dalam Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Pongtuluran. (1995). *Kebijakan Organisasi dan Pengambilan Keputusan Manajerial*. Jakarta : LPMP
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Undang-Undang RI Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan dalam Bidang Pendidik dan Tenaga*

*Kependidikan*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.

Riduwan. (2006). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan dan Akdon. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Rina Eka Lestari. (2008). Hubungan Antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru SMK Muhammadiyah 2 Moyudan Sleman. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta

Saifuddin Azwar. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

\_\_\_\_\_. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Slameto. (2003). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.

Soejono. (1985). *Keselamatan Kerja*. Jakarta : Bhatara Karya Aksara.

Soelaeman M.I. (1985). Suatu Upaya terhadap Pendekatan Situasi Kehidupan dan Pendidikan dalam Keluarga dan Sekolah. *Disertasi* : FPS Ikip Bandung

Sony Arwan. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kedisiplinan Siswa dalam Kelas di SMK Koperasi Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

- Suharsimi Arikunto. (1990). *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*. Jakarta : Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi ke VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujono, Imam. (1981). *Teknik Memimpin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Aksara Baru.
- Suparlan. (2006). *Menjadi Guru yang Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Susilo Martoyo. (1990). *Dasar-Dasar Pendidikan*. Semarang : Effar Publishing.
- Syaiful Sagala. (2001). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tulus Winarsunu, (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi Pendidikan*. Malang : UMM Press
- Yohana Dwi Utami. (2006). *“Pelaksanaan Kedisiplinan Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta”*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zakiah Darajat. (1992). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : Bumi Aksara

# LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Uji Coba Instrumen

PENGANTAR ANGKET UJI COBA PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Guru

Di SMP 6 Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya laksanakan dalam rangka menyusun skripsi di Universitas Negeri Yogyakarta, dengan judul “ Kedisiplinan Guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen”

Saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi angket terlampir, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data yang peneliti dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak ada kaitannya dengan karir Bapak/Ibu. Partisipasi Bapak/Ibu dalam memeberikan Informasi sangat peneliti harapkan.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuaannya, peneliti mengucapkan terimakasih yang setulusnya.

Wassalamu’alaikum wr. wb

Yogyakarta, 9 Februari 2015

Hormat saya,

Andika Puguh Wardana  
NIM. 08101244025

## ANGKET UJI COBA PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Nama :

Nama Sekolah :

Pendidikan Terakhir :

### B. Penjelasan dan Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/ibu menuliskan identitas ditempat yang telah disediakan
2. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab keseluruhan pernyataan terkait dengan masalah penelitian yang sedang diteliti
3. Berilah tanda “check list (√)” pada salah satu pilihan jawaban yang apaling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
5. Ada empat alternatif jawaban yang dipilih, yaitu :  

|        |      |               |      |
|--------|------|---------------|------|
| Selalu | = SL | Kadang-Kadang | = KK |
| Sering | = SR | Tidak Pernah  | = TP |
6. Jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi penilaian di lingkungan sekolah.
7. Jawaban Bapak/Ibu adalah rahasia dan orang lain tidak mengetahuinya.
8. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan di angket ini penulis mengucapkan terima kasih.

## ANGKET DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR KEDISIPLINAN GURU

| No. | PERNYATAAN  | Alternatif/Pilihan |    |    |    |
|-----|---|--------------------|----|----|----|
|     |   | SL                 | SR | KK | TP |
| 1   | Bapak/ibu memberikan pelayanan ketika jaga piket                              |                    |    |    |    |
| 2   | Bapak/ibu melaksanakan jaga piket sesuai jadwal yang telah disepakati bersama |                    |    |    |    |
| 3   | Bapak/ibu di tempat tunggu saat jaga piket                                    |                    |    |    |    |
| 4   | Bapak/ibu melaksanakan piket sesuai tata tertib                               |                    |    |    |    |
| 5   | Bapak/ibu berpakaian rapi ketika mengajar                                     |                    |    |    |    |
| 6   | Bapak/ibu berpenampilan sopan saat datang ke sekolah                          |                    |    |    |    |
| 7   | Bapak/ibu mengenakan seragam sesuai jadwal                                    |                    |    |    |    |
| 8   | Bapak/ibu mengikuti rapat-rapat yang diselenggarakan sekolah                  |                    |    |    |    |
| 9   | Bapak/ibu semangat dalam mengajar   |                    |    |    |    |
| 10  | Bapak/ibu menandatangani daftar hadir dan mengisi agenda kelas                |                    |    |    |    |
| 11  | Bapak/ibu melaporkan kepada kepek atau guru piket jika akan                   |                    |    |    |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
|    | melaksanakan kegiatan diluar sekolah  |  |  |  |  |
| 12 | Bapak/ibu mentaati peraturan yang berlaku di sekolah  |  |  |  |  |
| 13 | Bapak/ibu mengikuti upacara bendera   |  |  |  |  |
| 14 | Bapak/ibu jujur dalam bekerja   |  |  |  |  |
| 15 | Bapak/ibu bertingkah laku menyenangkan di sekolah   |  |  |  |  |
| 16 | Bapak/ibu membuat RPP sebagai kelengkapan administrasi guru   |  |  |  |  |
| 17 | Bapak/ibu membuat program semester sebagai kelengkapan administrasi   |  |  |  |  |
| 18 | Bapak/ibu membuat program tahunan sebagai kelengkapan administrasi mengajar   |  |  |  |  |
| 19 | Bapak/ibu masuk kelas saat mengajar sesuai jadwal   |  |  |  |  |
| 20 | Bapak/ibu meninggalkan kelas ketika bel berbunyi  |  |  |  |  |
| 21 | Bapak/ibu mengajar sesuai jadwal  |  |  |  |  |
| 22 | Bapak/ibu datang ke sekolah sesuai aturan yang berlaku  |  |  |  |  |
| 23 | Bapak/ibu datang lebih awal sebelum sekolah masuk   |  |  |  |  |
| 24 | Bapak/ibu pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh sekolah  |  |  |  |  |
| 25 | Bapak/ibu menggunakan barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan                              |  |  |  |  |
| 26 | Bapak/ibu menggunakan barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb sesuai keperluan   |  |  |  |  |
| 27 | Bapak/ibu menyimpan kembali barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb pada tempatnya setelah selesai mempergunakan                           |  |  |  |  |
| 28 | Bapak/ibu menggunakan barang tidak habis pakai : penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan |  |  |  |  |
| 29 | Bapak/ibu menggunakan barang tidak habis pakai : penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb sesuai keperluan                                |  |  |  |  |
| 30 | Bapak/ibu melakukan perawatan sehari-hari terhadap papan tulis dan penggaris  |  |  |  |  |
| 31 | Bapak/ibu melakukan perawatan berkala terhadap komputer, telepon, proyektor   |  |  |  |  |
| 32 | Bapak/ibu menyimpan kembali barang tidak habis pakai pada tempatnya semula ketika telah selesai mempergunakan   |  |  |  |  |
| 33 | Bapak/ibu menerima kebijakan/kebijaksanaan yang diberikan atasan  |  |  |  |  |
| 34 | Bapak/ibu mengkaji pembaharuan pendidikan   |  |  |  |  |
| 35 | Bapak/ibu menganalisis kebijakan/kebijaksanaan pendidikan yang ada  |  |  |  |  |
| 36 | Bapak/ibu melayani siswa yang ingin bertanya  |  |  |  |  |
| 37 | Bapak/ibu dapat mengelola kelas dengan baik   |  |  |  |  |
| 38 | Bapak/ibu mampu menggunakan metode pembelajaran yang tepat  |  |  |  |  |
| 39 | Bapak/ibu berusaha membenahi metode pembelajaran yang digunakan   |  |  |  |  |

## Lampiran 2. Angket Penelitian

### PENGANTAR ANGKET PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Guru

Di SMP 6 Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya laksanakan dalam rangka menyusun skripsi di Universitas Negeri Yogyakarta, dengan judul “ Kedisiplinan Guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen”

Saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi angket terlampir, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Data yang peneliti dapatkan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak ada kaitannya dengan karir Bapak/Ibu. Partisipasi Bapak/Ibu dalam memeberikan Informasi sangat peneliti harapkan.

Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuaannya, peneliti mengucapkan terimakasih yang setulusnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 9 Februari 2015

Hormat saya,

Andika Puguh Wardana  
NIM. 08101244025

## ANGKET PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Nama :

Nama Sekolah :

Pendidikan Terakhir :

## B. Penjelasan dan Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/ibu menuliskan identitas ditempatkan yang telah disediakan
2. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/ibu untuk menjawab keseluruhan pernyataan terkait dengan masalah penelitian yang sedang diteliti
3. Berilah tanda “check list (v)” pada salah satu pilihan jawaban yang apaling sesuai dengan keadaan sebenarnya.
4. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
5. Ada empat alternatif jawaban yang dipilih, yaitu :

|        |      |               |      |
|--------|------|---------------|------|
| Selalu | = SL | Kadang-Kadang | = KK |
| Sering | = SR | Tidak Pernah  | = TP |
6. Jawaban yang diberikan tidak mempengaruhi penilaian di lingkungan sekolah.
7. Jawaban Bapak/Ibu adalah rahasia dan orang lain tidak mengetahuinya.
8. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan di angket ini penulis mengucapkan terima kasih.

## ANGKET DISIPLIN KERJA DAN FAKTOR KEDISIPLINAN GURU

| No. | PERNYATAAN   | Alternatif/Pilihan |    |    |    |
|-----|--|--------------------|----|----|----|
|     |  | SL                 | SR | KK | TP |
| 1   | Bapak/ibu memberikan pelayanan ketika jaga piket   |                    |    |    |    |
| 2   | Bapak/ibu melaksanakan jaga piket sesuai jadwal yang telah disepakati bersama                    |                    |    |    |    |
| 3   | Bapak/ibu di tempat tunggu saat jaga piket   |                    |    |    |    |
| 4   | Bapak/ibu melaksanakan piket sesuai tata tertib  |                    |    |    |    |
| 5   | Bapak/ibu berpenampilan sopan saat datang ke sekolah   |                    |    |    |    |
| 6   | Bapak/ibu mengenakan seragam sesuai jadwal   |                    |    |    |    |
| 7   | Bapak/ibu semangat dalam mengajar  |                    |    |    |    |
| 8   | Bapak/ibu menandatangani daftar hadir dan mengisi agenda kelas                                   |                    |    |    |    |
| 9   | Bapak/ibu melaporkan kepada kepek atau guru piket jika akan melaksanakan kegiatan diluar sekolah |                    |    |    |    |
| 10  | Bapak/ibu mentaati peraturan yang berlaku di sekolah   |                    |    |    |    |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 11 | Bapak/ibu jujur dalam bekerja   |  |  |  |  |
| 12 | Bapak/ibu membuat RPP sebagai kelengkapan administrasi guru   |  |  |  |  |
| 13 | Bapak/ibu membuat program semester sebagai kelengkapan administrasi   |  |  |  |  |
| 14 | Bapak/ibu membuat program tahunan sebagai kelengkapan administrasi mengajar   |  |  |  |  |
| 15 | Bapak/ibu masuk kelas saat mengajar sesuai jadwal   |  |  |  |  |
| 16 | Bapak/ibu meninggalkan kelas ketika bel berbunyi  |  |  |  |  |
| 17 | Bapak/ibu mengajar sesuai jadwal  |  |  |  |  |
| 18 | Bapak/ibu datang ke sekolah sesuai aturan yang berlaku  |  |  |  |  |
| 19 | Bapak/ibu datang ke sekolah, sebelum sekolah masuk  |  |  |  |  |
| 20 | Bapak/ibu pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh sekolah  |  |  |  |  |
| 21 | Bapak/ibu menggunakan barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan                              |  |  |  |  |
| 22 | Bapak/ibu menggunakan barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb sesuai keperluan   |  |  |  |  |
| 23 | Bapak/ibu menyimpan kembali barang habis pakai : kertas, kapur, pulpen, spidol dsb pada tempatnya setelah selesai mempergunakan                           |  |  |  |  |
| 24 | Bapak/ibu menggunakan barang tidak habis pakai : penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb untuk memperlancar pencapaian tujuan pendidikan |  |  |  |  |
| 25 | Bapak/ibu menggunakan barang tidak habis pakai : penggaris, komputer, telepon, proyektor, papan tulis dsb sesuai keperluan                                |  |  |  |  |
| 26 | Bapak/ibu melakukan perawatan sehari-hari terhadap papan tulis dan penggaris  |  |  |  |  |
| 27 | Bapak/ibu melakukan perawatan berkala terhadap komputer, telepon, proyektor   |  |  |  |  |
| 28 | Bapak/ibu menyimpan kembali barang tidak habis pakai pada tempatnya semula ketika telah selesai mempergunakan   |  |  |  |  |
| 29 | Bapak/ibu menerima kebijakan/kebijaksanaan yang diberikan atasan  |  |  |  |  |
| 30 | Bapak/ibu mengkaji pembaharuan pendidikan   |  |  |  |  |
| 31 | Bapak/ibu menganalisis kebijakan/kebijaksanaan pendidikan yang ada  |  |  |  |  |
| 32 | Bapak/ibu melayani siswa yang ingin bertanya  |  |  |  |  |
| 33 | Bapak/ibu dapat mengelola kelas dengan baik   |  |  |  |  |
| 34 | Bapak/ibu mampu menggunakan metode pembelajaran yang tepat  |  |  |  |  |
| 35 | Bapak/ibu berusaha membenahi metode pembelajaran yang digunakan   |  |  |  |  |

**ANGKET FAKTOR PENGHAMBAT KEDISIPLINAN DAN UPAYA  
MENGATASINYA**

| No. | PERTANYAAN   |
|-----|--|
| 1   | Kedisiplinan mempunyai bermacam hambatan yang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Mohon kesediaan Bapak/ibu untuk menuliskan faktor penghambat dan upaya mengatasinya! |
| a   | Faktor : Motivasi<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>.....   |
| b   | Faktor : Kesejahteraan<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>.....  |
| c   | Faktor : Keteladanan pemimpin<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>.....   |
| d   | Faktor : Pendidikan dan pelatihan<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>.....   |
| e   | Faktor : Penegakan lewat hukum<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....  |

|   |   |
|---|---|
|   | .....<br>.....<br>.....   |
| f | Faktor : Pengawasan dari pemimpin<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>.....  |
| g | Faktor : Hubungan Kemanusiaan.....<br>Contoh : .....<br>.....<br>.....<br>.....<br>Upaya : .....<br>.....<br>.....<br>..... |

Lampiran 3. Data Uji Instrumen

| No<br>Responden | Nomor Butir Item Pernyataan |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|-----------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
|                 | 1                           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 |   |
| 1               | 3                           | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 1  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 2               | 4                           | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 3               | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 4               | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 5               | 3                           | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  |   |
| 6               | 3                           | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 7               | 1                           | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 8               | 2                           | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2 |
| 9               | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  |   |
| 10              | 3                           | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 11              | 3                           | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 12              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 13              | 4                           | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 14              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  |   |
| 15              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 16              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 17              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4 |
| 18              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4 |
| 19              | 4                           | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 20              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 21              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |   |
| 22              | 3                           | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  |   |
| 23              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  |   |
| 24              | 3                           | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |   |
| 25              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 26              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 27              | 2                           | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  |   |
| 28              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |
| 29              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  |   |
| 30              | 3                           | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  |   |

Lampiran 4. Uji Validitas

|     |                     | skor   |
|-----|---------------------|--------|
| p1  | Pearson Correlation | .497** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .005   |
|     | N                   | 30     |
| p2  | Pearson Correlation | .369*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .045   |
|     | N                   | 30     |
| p3  | Pearson Correlation | .564** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .001   |
|     | N                   | 30     |
| p4  | Pearson Correlation | .535** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .002   |
|     | N                   | 30     |
| p5  | Pearson Correlation | .148   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .434   |
|     | N                   | 30     |
| p6  | Pearson Correlation | .344   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .063   |
|     | N                   | 30     |
| p7  | Pearson Correlation | .349   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .058   |
|     | N                   | 30     |
| p8  | Pearson Correlation | .131   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .490   |
|     | N                   | 30     |
| p9  | Pearson Correlation | .524** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .003   |
|     | N                   | 30     |
| p10 | Pearson Correlation | .484** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .007   |
|     | N                   | 30     |
| p11 | Pearson Correlation | .599** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p12 | Pearson Correlation | .343   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .064   |
|     | N                   | 30     |
| p13 | Pearson Correlation | .238   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .205   |
|     | N                   | 30     |
| p14 | Pearson Correlation | .536** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .002   |
|     | N                   | 30     |

|     |                     | skor   |
|-----|---------------------|--------|
| p15 | Pearson Correlation | .235   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .212   |
|     | N                   | 30     |
| p16 | Pearson Correlation | .459*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .011   |
|     | N                   | 30     |
| p17 | Pearson Correlation | .426*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .019   |
|     | N                   | 30     |
| p18 | Pearson Correlation | .599** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p19 | Pearson Correlation | .484** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .007   |
|     | N                   | 30     |
| p20 | Pearson Correlation | .336   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .070   |
|     | N                   | 30     |
| p21 | Pearson Correlation | .721** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p22 | Pearson Correlation | .736** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p23 | Pearson Correlation | .674** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p24 | Pearson Correlation | .462*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .019   |
|     | N                   | 30     |
| p25 | Pearson Correlation | .774** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p26 | Pearson Correlation | .777** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p27 | Pearson Correlation | .659** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p28 | Pearson Correlation | .663** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |

|     |                     | skor   |
|-----|---------------------|--------|
| p29 | Pearson Correlation | .510** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .004   |
|     | N                   | 30     |
| p30 | Pearson Correlation | .777** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p31 | Pearson Correlation | .710** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p32 | Pearson Correlation | .366   |
|     | Sig. (2-tailed)     | .047   |
|     | N                   | 30     |
| p33 | Pearson Correlation | .435*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .016   |
|     | N                   | 30     |
| p34 | Pearson Correlation | .478*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .008   |
|     | N                   | 30     |
| p35 | Pearson Correlation | .465*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .010   |
|     | N                   | 30     |
| p36 | Pearson Correlation | .452*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .012   |
|     | N                   | 30     |
| p37 | Pearson Correlation | .672** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .000   |
|     | N                   | 30     |
| p38 | Pearson Correlation | .492*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .008   |
|     | N                   | 30     |
| p39 | Pearson Correlation | .461*  |
|     | Sig. (2-tailed)     | .010   |
|     | N                   | 30     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reabilitas

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 30 | 100,0 |

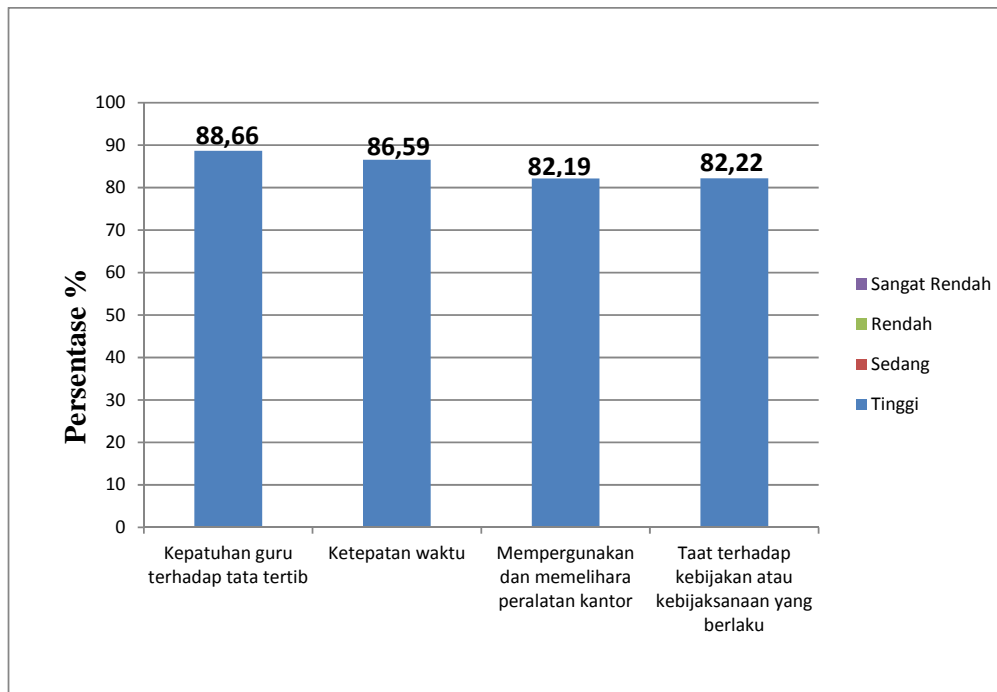
Lampiran 6. Data Penelitian

| No<br>Responden | Nomor Butir Item Pernyataan |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |
|-----------------|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|
|                 | 1                           | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |   |
| 1               | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 2               | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 3               | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3 |
| 4               | 4                           | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 5               | 3                           | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 6               | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3 |
| 7               | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 8               | 3                           | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2 |
| 9               | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 10              | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 11              | 3                           | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 12              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3 |
| 13              | 4                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4 |
| 14              | 3                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3 |
| 15              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4 |
| 16              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 |
| 17              | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  | 1  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 18              | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 19              | 3                           | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 20              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 21              | 4                           | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 22              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 23              | 2                           | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4 |
| 24              | 3                           | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4 |
| 25              | 3                           | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  |   |
| 26              | 3                           | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 27              | 4                           | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 2  |   |
| 28              | 4                           | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  |   |
| 29              | 3                           | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 4  | 2  | 3  |   |
| 30              | 2                           | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 3  | 2  |   |

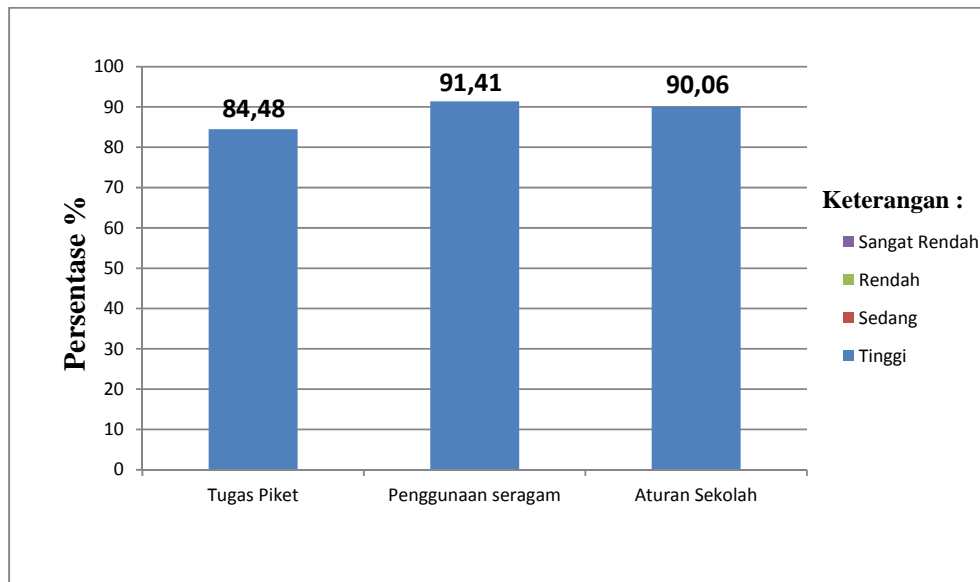
|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 31 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 |   |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |   |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |   |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |   |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |   |
| 36 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |   |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |   |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |   |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |   |
| 43 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |   |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 45 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 47 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 |   |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |   |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |
| 55 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 57 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |   |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |   |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |   |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 62 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 69 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 71 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 |   |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 |   |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 82 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 83 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |

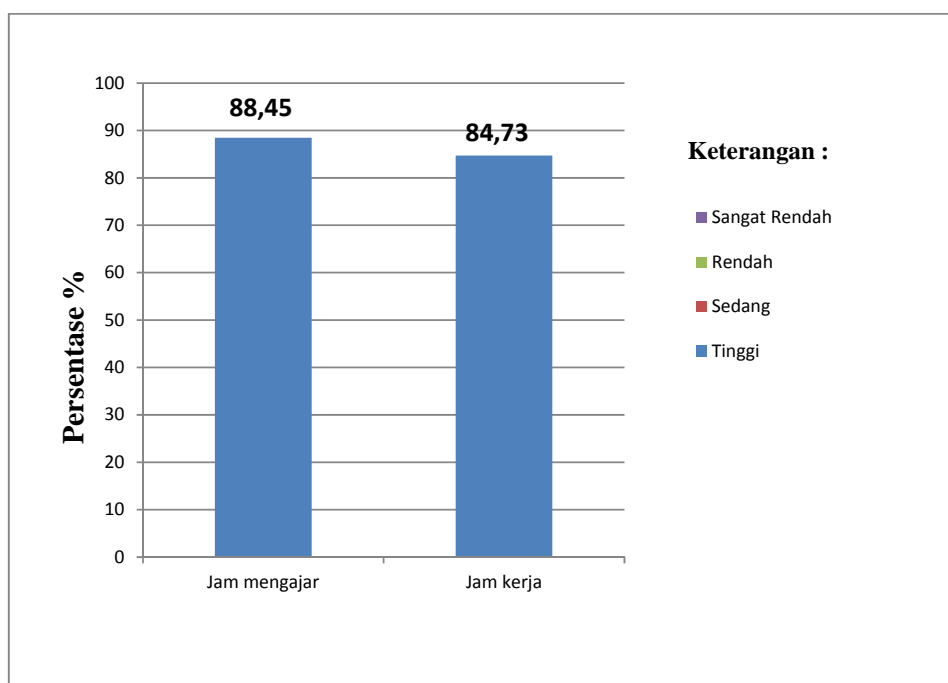
Lampiran 7. Diagram Kedisiplinan Guru Sekolah Menengah Pertama dalam Sub-Variabel



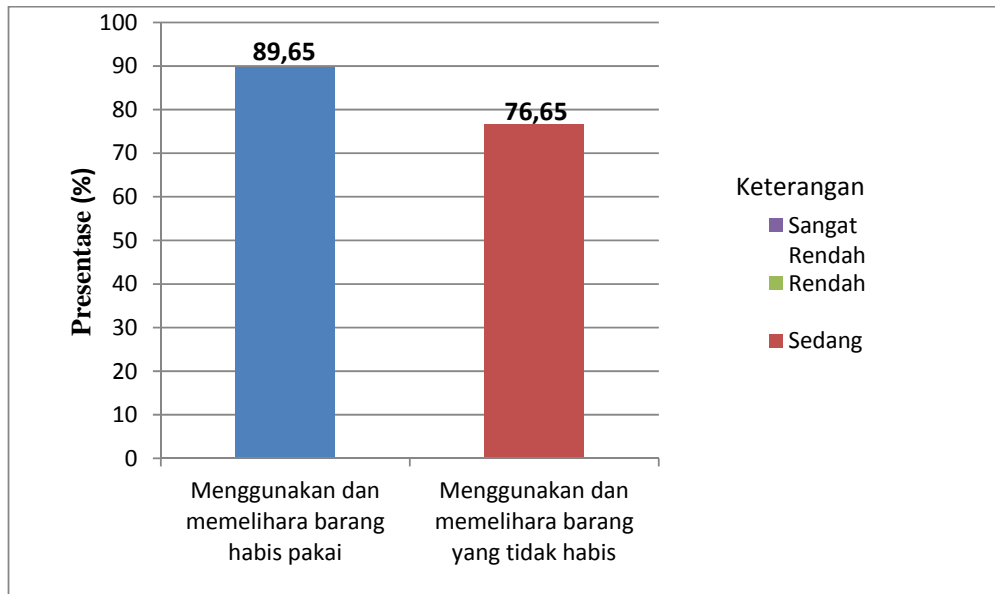
Lampiran 8. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek kepatuhan terhadap tata tertib.



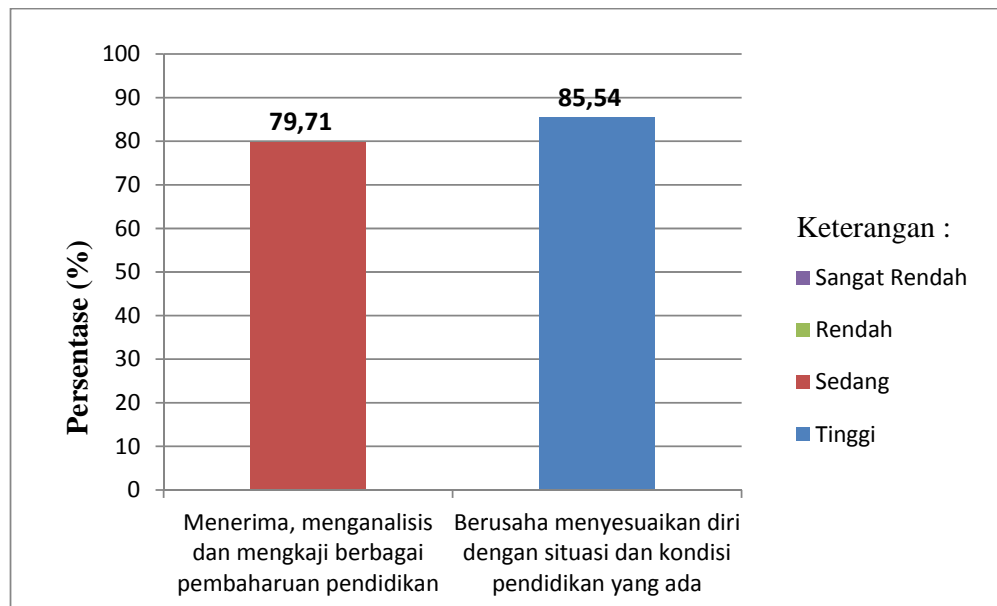
Lampiran 9. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek ketepatan waktu.



Lampiran 10. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.



Lampiran 11. Diagram Kedisiplinan guru dalam aspek taat terhadap kebijakan atau kebijaksanaan yang berlaku.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : **893** /UN34.11/PL/2015  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

10 Februari 2015

Yth. Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta  
Cq. Kepala Kesbanglinmas Prov. DIY  
Jl. Jenderal Sudirman 5  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : ANDIKA PUGUH WARDANA  
NIM : 8101244025  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Alamat : Desa Klirong RT 1 RW 1, Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen  
Subyek : Guru  
Obyek : Kedisiplinan Guru  
Waktu : Februari- April 2015  
Judul : Kedisiplinan guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



*[Signature]*  
Dr. Haryanto, M. Pd.  
NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:

1. Rektor (sebagai laporan)
  2. Wakil Dekan I FIP
  3. Ketua Jurusan AP FIP
  4. Kabag TU
  5. Kasubbag Pendidikan FIP
  6. Mahasiswa yang bersangkutan
- Universitas Negeri Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**  
**( BADAN KESBANGLINMAS )**

Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 12 Februari 2015

Nomor : 074/468/Kesbang/2015  
Perihal : Rekomendasi Perijinan

Kepada Yth. :  
Gubernur Jawa Tengah  
Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah  
Provinsi Jawa Tengah  
di  
SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY  
Nomor : 893/UN34.11/PL/2015  
Tanggal : 10 Februari 2015  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal : **“KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE- KECAMATAN KLIRONG, KABUPATEN KEBUMEN”**, kepada:

Nama : ANDIKA PUGUH WARDANA  
NIM : 8101244025  
No. HP/KTP : 085 740 000 112 / 3305052809890004  
Prodi/Jurusan : MP/AP  
Fakultas : Ilmu Pendidikan UNY  
Lokasi Penelitian : SMP se-Kec. Klirong, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah  
Waktu Penelitian : 13 Februari s.d 30 April 2015

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Melaporkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbanglinmas DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

- 1 Gubernur DIY (sebagai laporan);
- 2 Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY;
- ③ Yang bersangkutan.



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487

Fax : (024) 3549560 E-mail : [bpmd@jatengprov.go.id](mailto:bpmd@jatengprov.go.id) <http://bpmd.jatengprov.go.id>

Semarang - 50131

Nomor : 070/687/2015  
Lampiran : 1 (Satu) Lembar  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Semarang, 16 Februari 2015

Kepada  
Yth. Bupati Kebumen  
u.p. Kepala Kantor Kesbangpol  
Kab.Kebumen.

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Rekomendasi Penelitian Nomor. 070/382/04.2/2015 Tanggal 16 Februari 2015 atas nama ANDIKA PUGUH WARDANA dengan judul proposal KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG, KABUPATEN KEBUMEN, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI  
JAWA TENGAH

  
Ir. SUJARWANTO DWIATMOKO, M.Si  
Pembina Utama Muda

NIP.19651204 199203 1 012

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah (sebagai laporan);
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesbanglinmas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. ANDIKA PUGUH WARDANA;
6. Arsip,-



# PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH

## BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487  
Fax : (024) 3549560 E-mail : [bpmd@jatengprov.go.id](mailto:bpmd@jatengprov.go.id) <http://bpmd.jatengprov.go.id>  
Semarang - 50131

### REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/382/04.2/2015

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tanggal 20 Desember 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
  2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
  3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 27 Tahun 2014.

Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/468/Kesbang/2015 tanggal 12 Februari 2015 perihal : Rekomendasi Perijinan.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : ANDIKA PUGUH WARDANA
2. Alamat : Klirong Rt. 001/Rw.001, Kel. Klirong, Kec. Klirong, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah.
3. Pekerjaan : Mahasiswa S1.

Untuk : Melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG, KABUPATEN KEBUMEN.
- b. Tempat / Lokasi : SMP se- Kecamatan Klirong, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah.
- c. Bidang Penelitian : Pendidikan.
- d. Waktu Penelitian : 16 Februari s.d. 30 April 2015
- e. Penanggung Jawab : 1. Meilina Bustari, M.Pd  
2. Nurtanio Agus Purwanto, M.Pd
- f. Status Penelitian : Baru.
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta.

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat /Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 16 Februari 2015

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH PROVINSI

JAWA TENGAH

124





**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**( BAPPEDA )**

Jl. Veteran No. 2 Telp/Fax. (0287) 381570, Kebumen - 54311

Kebumen, 18 Februari 2015

Nomor : 071 - 1 / 078 / 2015

Lampiran : -

Hal : Ijin Penelitian

Kepada:

Yth. Kepala SMP Klirong  
(Terlampir)

di

**T e m p a t**

Menindaklanjuti surat rekomendasi Bupati Kebumen nomor 072/074/2015 tanggal 18 Februari 2015 tentang Ijin Penelitian/Survey, maka dengan ini diberitahukan bahwa pada Instansi/wilayah Saudara akan dilaksanakan penelitian oleh :

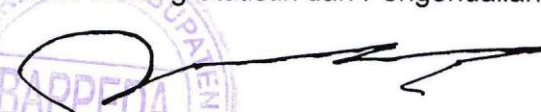
1. Nama / NIM : ANDIKA PUGUH WARDANA / 08101244025
2. Pekerjaan : Mahasiswa
3. Alamat : Ds. Klirong RT 01 RW 01 Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen
4. Penanggung Jawab : Meilina Bustari, M.Pd dan Nurtanio Agus P, M.P.d
5. Judul Penelitian : KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN
6. Waktu : 18 Februari 2015 s/d 30 April 2015

Dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan survey/penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
- b. Setelah survey/penelitian selesai diharuskan melaporkan hasil-hasilnya kepada BAPPEDA Kabupaten Kebumen.

Demikian surat ijin ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

A.n. KEPALA BAPPEDA KABUPATEN KEBUMEN  
Kabid Litbang Statistik dan Pengendalian,

  
**Drs. PAMUNGKAS T. WASANA, M.Si**  
Pembina  
NIP. 19730110 199203 1 001

**Tembusan** : disampaikan kepada Yth.

1. Kepala Dinas Dikpora Kab. Kebumen;
2. Yang bersangkutan;
3. Arsip.

**Lampiran Surat No : 071 - 1 / 078 / 2015**

- 1. SMP N 1 Klirong**
- 2. SMP PGRI 1 Klirong**
- 3. SMP Ma'arif 3 Klirong**
- 4. SMP Taman Dewasa Klirong**
- 5. SMP Islam Daarut Taaibiin Klirong**



**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**  
**DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA**  
**SMP NEGERI 1 KLIRONG**

Jalan Raya 297 ☎ (0287) 5505336 Klirong Kebumen ✉ 54381

---

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 421.1 / 062/2015**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 1 Klirong, Kabupaten Kebumen menerangkan bahwa :

Nama : ANDIKA PUGUH WARDANA  
NIM : 08101244025  
Pekerjaan : Mahasiswa UNY Yogyakarta  
Alamat : Ds. Klirong, RT.01/RW.01  
Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan Penelitian di SMP Negeri 1 Klirong Kabupaten Kebumen tanggal 20 s/d 23 Februari 2015 dengan Judul : ***KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE- KECAMATAN KLIRONG.***

Demikian surat keterangan kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klirong, 25 Februari 2015  
Kepala Sekolah  
  
AKHMAD MITRAWAN, S.Pd., M.Pd  
NIP.19720506 199412 1 002





YAYASAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH ( YPLP DM ) PGRI

## SMP PGRI 1 KLIRONG

TERAKREDITASI : B

Jln. Kecamatan No. 14 A Klirong , Telp. (0287) 5501527

### Surat Keterangan Penelitian

Nomor : 055/C.8/ SMP PGRI/II/2015

Kepala SMP PGRI 1 Klirong, Kabupaten Kebumen menerangkan bahwa :

1. N a m a : ANDIKA PUGUH WARDANA
2. Nomor Induk Mahasiswa : 08101244025
3. Alamat : Ds. Klirong, RT.01 / RW. 01  
Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen
4. Judul Penelitian : KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-  
KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN
5. Waktu Penelitian : 20 s/d 23 Februari 2015 :

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian Kedisiplinan Guru di SMP PGRI 1 Klirong, Kabupaten Kebumen.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan seperlunya.

Klirong, 23 Februari 2015  
Kepala Sekolah  
  
**MUASIH, S.Pd**  




LEMBAGA PENDIDIKAN MA'ARIF NU KABUPATEN KEBUMEN

**SMP MA'ARIF 3 KEBUMEN**

Jl. Raya Klirong Kebumen 54381 (0287)-6669121 / HP. 081328352454

**SURAT KETERANGAN**

No. 082/SMP Mrf 3/III/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHABIB SHOLEH, S.Ag  
NPA. : ---  
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Ma'arif 3 Klirong  
Alamat Sekolah : Jalan Raya Klirong - Kebumen

Menerangkan bahwa :

Nama : Andika Puguh Wardana  
NIM : 08101244025  
Prodi : Manajemen Pendidikan

Telah melakukan penelitian untuk menyusun Skripsi dengan Judul "*Kedisiplinan Guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen*".

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klirong, 06 Maret 2015  
Kepala Sekolah  
  
**KHABIB SHOLEH, S.Ag**  




**LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAARUT TAAIBIIN**

**SMP ISLAM “DAARUT TAAIBIIN”**

SK DIKPORA No. 420/28/18/02/2013

AKTA NOTARIS : NO 43 TANGGAL 24 MARET 2013

Wotbuwono Klirong 54381 Kebumen Jawa Tengah

Telp. (0287) 5546783 / 081327906014

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 421.3/47/S.Ket/III/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Islam Daarut Taaibiin, Kecamatan Klirong,

Kabupaten Kebumen, Propinsi Jawa Tengah menerangkan bahwa:

Nama : Andika Puguh Wardana  
NIM : 08101244025  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Semester : 14  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwamahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Survey / Penelitian di SMP Islam Daarut Taaibiin Klirong, Kabupaten Kebumen untuk melengkapi tugas akhir / skripsi dengan judul : “ **KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN**”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

Klirong, 02 Maret 2015

Kepala Sekolah

**Aries Kurniawan, S.Pd.**





**YAYASAN PERSATUAN PERGURUAN TAMAN SISWA  
BERPUSAT DI YOGYAKARTA  
PERGURUAN TAMAN SISWA CABANG 123 KLIRONG  
SMP TAMAN DEWASA KLIRONG**

Jalan Alun-Alun Klirong Kebumen 54381 Telp (0287) 5501591

**SURAT KETERANGAN**

No. 150 / SMP.TD / TV / II / 2015

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Yuliatmi  
NPA. : 123008  
Jabatan : Kepala Sekolah SMP Taman Dewasa Klirong  
Alamat Sekolah : Jalan Alun-Alun Klirong Kebumen 54381

Menerangkan bahwa :

Nama : Andika Puguh Wardana  
NIM : 08101244025  
Prodi : Manajemen Pendidikan

Telah melakukan penelitian untuk menyusun Skripsi dengan Judul “*Kedisiplinan Guru di SMP se-Kecamatan Klirong Kabupaten Kebumen*”.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Klirong, 23 Februari  
Kepala Sekolah





**LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAARUT TAAIBIIN**  
**SMP ISLAM “DAARUT TAAIBIIN”**

SK DIKPORA No. 420/28/18/02/2013  
AKTA NOTARIS : NO 43 TANGGAL 24 MARET 2013  
Wotbuwono Klirong 54381 Kebumen Jawa Tengah  
Telp. (0287 ) 5546783 / 081327906014

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 421.3/47/S.Ket/III/2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SMP Islam Daarut Taaibiin, Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen, Propinsi Jawa Tengah menerangkan bahwa:

Nama : Andika Puguh Wardana  
NIM : 08101244025  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Semester : 14  
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwamahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan Survey / Penelitian di SMP Islam Daarut Taaibiin Klirong, Kabupaten Kebumen untuk melengkapi tugas akhir / skripsi dengan judul : “ **KEDISIPLINAN GURU DI SMP SE-KECAMATAN KLIRONG KABUPATEN KEBUMEN**”

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya



Klirong, 02 Maret 2015  
Kepala Sekolah

**Aries Kurniawan, S.Pd.**