

Hubungan Komitmen Terhadap Tugas, Pemberian Imbalan dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Guru SMA Se-Kabupaten Madina

Enri Cofermi Batubara

Guru SMAN 1 Kecamatan Siabu Kab. Madina

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara: 1) komitmen terhadap tugas dengan disiplin kerja guru, 2) pemberian imbalan dengan disiplin kerja guru, 3) motivasi kerja dengan disiplin kerja, 4) komitmen terhadap tugas dengan motivasi kerja, 5) pemberian imbalan dengan motivasi kerja, Metode penelitian adalah survey dengan teknik Analisis Jalur. Populasi penelitian adalah guru SMA Se-Kabupaten Madina dan sampel 190 orang. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah kuesioner skala *Likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Komitmen terhadap tugas berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, 2) Pemberian imbalan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, 3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, 4) Komitmen terhadap tugas berpengaruh terhadap motivasi kerja, 5) Pemberian imbalan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kata kunci: Komitmen, Imbalan, Motivasi, Disiplin.

Abstract: The purpose of this study is to determine the relations between: 1) commitment to the task with the teacher work discipline, 2) rewarding with the teacher work discipline, 3) work motivation with work discipline, 4) commitment to work with the motivation to work , 5) rewarding with work motivation. This research method is to study the causal relationship with the survey. This study population was a high school teacher Madina District, and sample of 190 people. Instrument used to collect data is the Likert scale questionnaire. The results of this study show that: 1) Commitment to the task have a significant influence on teachers work discipline, 2) The provision of rewards have a significant influence on teachers work discipline, 3) Motivation work have a significant influence on teachers work discipline, 4) Commitment to the job have a significant influence on work motivation, 5) Provision of return have a significant influence on work motivation.

Keywords: commitment, rewarding, motivation, discipline.

A. Pendahuluan

Sebagai suatu bangsa yang menjadi anggota dari masyarakat global, kualitas manusia yang handal sangat penting dalam rangka mempertahankan dan menunjukkan eksistensi kita dalam persaingan internasional yang sangat kompetitif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing dan kemampuan berkompetisi, maka

kualitas pendidikan sangat penting dan mendesak dilakukan.

Sekolah Menengah Atas sebagai lembaga pendidikan, eksistensinya tidak dapat diabaikan. Sekolah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan sebagaimana tertuang dalam Undang-

Undang Sistem Pendidikan Nomor 20 tahun 2003.

Sekolah Menengah Atas berhubungan dengan peletakan nilai-nilai dasar kependidikan dan pengajaran pada anak didik sebelum melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi yakni Perguruan Tinggi. Jika peletakan dasar pada lembaga tersebut berjalan dengan baik, maka pada jenjang yang lebih tinggi pembentukan kemampuan intelektual, keterampilan dan moralnya dapat lebih mudah dibina secara baik.

Proses pencapaian tujuan sekolah menengah ini dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu yang terpenting adalah guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Guru adalah aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar di kelas. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki peranan strategis dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Agar guru dapat melaksanakan perannya sebagai pendidik dan pengajar maka seorang guru dituntut memiliki pengetahuan khusus (profesional) dan berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru dituntut memiliki keterampilan-keterampilan mengajar yang baik dan mampu mengelola siswa dan kelasnya, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan (Achsini, 1990).

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan menengah atas ini, seorang guru diharapkan mampu menciptakan suasana belajar yang

terarah dan teratur, sehingga anak dapat belajar dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Oleh sebab itu, pelaksanaan kegiatan pembelajaran harus dilandasi oleh aturan-aturan tertentu yang akan mengatur dan mengarahkan kegiatan belajar tersebut. Aturan-aturan ini tidak hanya untuk siswa tapi juga berlaku untuk guru dan yang lainnya. Hal ini dimaksudkan agar tercipta disiplin yang baik dalam proses belajar mengajar di kelas. Sardiman (2000:12) menyatakan bahwa siswa dan guru harus menyadari arti penting disiplin dalam kegiatan belajar. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerjasama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini akan menyebabkan proses belajar mengajar akan berlangsung dengan baik, tertib, dan sesuai dengan yang diharapkan.

Arikunto (1993:45) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu masalah penting, disiplin erat kaitannya dengan adanya kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan sebelumnya. Proses belajar tidak mungkin mencapai target maksimal tanpa adanya disiplin yang baik. Jadi disiplin merupakan salah satu unsur yang penting dalam keberlangsungan kegiatan belajar di kelas. Disiplin harus ditanamkan pada setiap siswa, dan juga terhadap guru. Adanya disiplin akan memberikan keuntungan kepada siswa. Adanya disiplin yang baik akan memungkinkan seorang siswa akan belajar dengan kebiasaan baik, positif dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Seorang guru yang baik tidak akan bisa menegakkan disiplin kepada

siswanya, jika dirinya tidak disiplin. Artinya, agar guru dapat menanamkan kesadaran dan nilai-nilai akan arti penting disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan yang lainnya (Imron, 1995). Oleh sebab itu, guru yang baik adalah guru yang mampu memberikan contoh-contoh yang baik kepada siswa.

Imron (1995:67) lebih lanjut juga menjelaskan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka komponen guru harus memiliki disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin kerja tersebut dia dapat bekerja mengelola kelas dengan baik sehingga KBM dapat berjalan dengan lancar, dan terarah. Nitiseminto (1982:55) menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti (1) tingkat komitmen terhadap tugas, (2) adanya pemberian imbalan yang adil, (3) motivasi kerja, (4) kepuasan kerja, dan (5) perilaku pimpinan.

Komitmen kerja erat kaitannya dengan sejauhmana seorang guru memiliki kepedulian dan perhatian terhadap tugas. Seorang guru yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja. Sistem dan iklim organisasi juga diduga mempengaruhi tingkat kepatuhan dan ketaatan guru dalam bekerja. Begitu juga dengan motivasi kerja guru rendah, guru merasa kurang puas atas perilaku pimpinan, dan hal ini diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Hasan (2007:i) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa

komitmen terhadap tugas berhubungan secara signifikan dengan disiplin kerja guru koefisien korelasi mencapai 0,760 dan sumbangan efektifnya mencapai 46,98 %. Pemberian imbalan yang adil juga menjadi faktor yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja guru, Nitisemito, (1982:56) mengemukakan bahwa pemberian gaji yang cukup kepada guru akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja pada para guru. Hal ini berarti bahwa dengan banyaknya gaji yang diberikan akan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Makin besar gaji yang diberikan berarti semakin tercukupi kebutuhan mereka, mereka akan mendapat ketenangan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat bertumbuh, dan pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Pemberian imbalan yang adil juga dipandang sebagai bagian dari upaya peningkatan kesejahteraan guru. Kesejahteraan lahir tercapai bila kebutuhan minimal akan sandang, pangan, papan serta kebutuhan sosial lainnya dapat terpenuhi, sedangkan kesejahteraan batin tercapai bila ada kepuasan dalam melaksanakan tugas. Kesejahteraan batin berkaitan erat dengan kesejahteraan lahir. Sulit diterima bahwa seseorang mempunyai kesejahteraan batin bila kesejahteraan lahir tidak terpenuhi. Hal demikian berlaku untuk kehidupan guru. Kenyataan menunjukkan bahwa penerimaan guru berupa gaji, honorarium dan tunjangan lainnya masih jauh lebih rendah dari biaya untuk menutupi kebutuhan minimalnya. Para guru harus mencari tambahan baik melalui pekerjaan yang sesuai dengan profesinya, atau melalui berbagai jenis

pekerjaan yang dapat menghasilkan uang. Hal ini jelas tidak memungkinkan para guru untuk mengerahkan pikiran, tenaga, dan waktunya untuk bekerja sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, pada saat yang bersamaan upaya juga diperlukan untuk mengaitkan peningkatan imbalan tersebut dengan disiplin kerja, baik disiplin kerja perorangan (efektifitas dalam bentuk kontribusi terhadap peningkatan mutu) maupun disiplin kerja sistem (efisiensi). Gejala rendahnya keberhasilan tugas guru diperkirakan disebabkan rendahnya disiplin dan kurangnya imbalan. Nitisemito (1984:162) mengatakan apabila kegairahannya menurun guru cenderung akan lebih pemalas, kurang berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan akibatnya akan mempengaruhi kepada keberhasilan tugasnya.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja ini dipandang sebagai upaya pimpinan menumbuhkan semangat secara langsung dapat mengarahkan dorongan potensi yang telah ada dalam diri guru kepada kegiatan-kegiatan yang telah ada untuk mencapai tujuan sekolah, namun kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa kualitas motivasi kerja guru cenderung rendah dengan ditunjukkannya sikap guru merasa kurang puas atas perilaku pimpinan, dan hal ini secara langsung berdampak pada tingkat kehadiran guru misalnya dalam melaksanakan tugas, hasil pengamatan awal yang dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa daftar absensi guru pada semester genap tahun pelajaran 2007/2008 menunjukkan bahwa persentase rata-rata

ketidakhadiran guru mencapai 5,63 %, dan keterlambatan dalam melaksanakan tugas mencapai 8,85 %, kepatuhan dan ketaatan guru terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah cenderung rendah, masuk dan keluar dari kelas yang tidak bersesuaian dengan jam yang sudah diberlakukan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa disiplin Guru SMA di Kabupaten Madina cenderung rendah dan kepatuhannya belum memiliki kepatuhan yang menggembirakan.

Tindakan pendisiplinan merupakan suatu usaha untuk menegakkan peraturan dan tata tertib, termasuk sejumlah langkah untuk membina guru, sehingga memiliki sikap patuh terhadap peraturan dan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Tujuan menegakkan disiplin dalam bekerja secara umum adalah untuk memperbaiki mental dan moral para anggota pada suatu lembaga sehingga tercipta rasa tunduk dan patuh pada peraturan yang telah ditetapkan disamping menumbuhkan rasa saling menghormati dan membangun rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan. Peningkatan disiplin kerja guru telah diupayakan dilakukan semaksimal mungkin, namun berdasarkan isu-isu di atas nampak belum menunjukkan hasil yang menggembirakan. Sehingga mendorong penulis untuk membahas hubungan kausal antara komitmen terhadap tugas, pemberian imbalan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMA Se-Kabupaten Madinah melalui suatu penelitian.

B. Kajian Teori

1. Hakikat Disiplin Kerja

Disiplin menurut Agustiar (1999) merupakan suatu sikap maupun tingkah laku untuk taat pada aturan yang berlaku atau *confirm to norm*. Para ahli hanya memberikan batasan dan pengertian disiplin, misalnya: Prayudi (1986), menyatakan bahwa: disiplin berarti bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dengan sadar dan tidak emosional. Dengan demikian menurut Prayudi disiplin mempunyai tiga aspek, yaitu: (1) suatu sikap mental tertib, taat yang merupakan hasil latihan dan pengendalian pikiran serta watak, (2) suatu pengetahuan, sistem aturan, perilaku, norma dan standard tersebut merupakan syarat untuk mencapai keberhasilan, (3) suatu kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk mentaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

Pendapat yang sama juga diberikan Wursanto (1983) disiplin merupakan suatu kepatuhan terhadap aturan-aturan, norma-norma hukum, tata tertib dan sebagainya. Dalam disiplin dituntut adanya kesanggupan seseorang untuk mengahayati aturan-aturan dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar mereka melaksanakan dan mentaati aturan-aturan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian dan teori-teori tentang disiplin kerja yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja guru adalah kesediaan atau kesadaran, ketaatan atau usaha guru untuk melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah. Guru yang dikatakan memiliki disiplin tinggi adalah guru yang taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan, keten-

tuan-ketentuan, dan norma-norma yang berlaku di dalam lembaganya baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang disadari oleh kesadaran, keinsyafan, dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indikator disiplin kerja yang akan diukur meliputi : (1) kesadaran terhadap peraturan, (2) ketaatan dan kepatuhan pada peraturan, (3) kesediaan dalam melaksanakan tugas, (4) tanggung jawab terhadap tugas, (5) merasa adil atas penerapan peraturan di sekolah, dan (6) penegakan ketentuan jam tugas.

2. Hakikat Komitmen Terhadap Tugas

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apakah ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri tapi juga pada orang lain. Schatz dan Schatz (1995:67) mengatakan bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan.

Sahertian (1994:45) mengartikan bahwa komitmen terhadap tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen terhadap tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Imron (1995:19) menyatakan bahwa komitmen terhadap tugas merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari seseorang guru. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja demi pencapaian tujuan organisasi. Pendapat senada juga dikemukakan Nawawi dkk (1993:4-5) bahwa organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tidak dapat efektif tanpa dukungan individu-individu yang mempunyai loyalitas tinggi, memiliki komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas, bersedia untuk tetap tinggal dalam suka dan duka serta meyakini betapa bernilainya suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap tugas adalah suatu keterikatan hati berupa merasa terpanggil jiwanya untuk melaksanakan tugas dengan penuh

tanggung jawab serta senantiasa memupuk keikhlasan diri dengan suatu perjanjian atau kontrak kerja yang menunjukkan seperangkat sikap. Dalam penelitian ini penulis berusaha merumuskan indikator komitmen terhadap tugas tersebut adalah: a) kemauan berusaha dengan berupaya mengatasi masalah tugas yang dihadapi, meningkatkan penguasaan pengetahuan dan kemampuan profesional yang berhubungan dengan peningkatan tugas, mengikuti pelatihan, meningkatkan motivasi kerja serta terbuka dengan teman sejawat melalui kegiatan diskusi, b) rasa kepedulian dengan mengembangkan sikap terbuka untuk membantu teman sejawat, membina hubungan baik dengan sesama, memupuk rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas serta berpartisipasi terhadap pembinaan siswa, c) semangat mengembangkan kemampuan melalui peranserta aktif dalam kegiatan kurikuler sekolah, menghadiri rapat, mengalokasikan waktu yang cukup untuk pelaksanaan tugas, dan melaksanakan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh hasil tugas yang maksimal, d) loyalitas melalui senantiasa menjaga kualitas kerja yang diimbangkan pimpinan, memanfaatkan waktu kerja secara optimal, bertindak secara konsekwen dan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan diri.

3. Hakikat Pemberian Imbalan

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi guru adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan tenaga

dan lain sebagainya berkarya untuk organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Oleh sebab itu, masalah imbalan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh majamen suatu organisasi termasuk di sekolah. Dikatakan sebagai suatu tantangan karena imbalan dipandang sebagai alat pemuas kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Siagian (1983:253) menjelaskan bahwa dalam rangka pencapaian tujuan, suatu organisasi harus menerapkan suatu sistem imbalan tertentu dimana kepentingan organisasi dan individu harus diperhitungkan dan dipertimbangkan. Kepentingan individu contohnya, harus mendapat perhatian dalam arti imbalan yang diterimanya atas jasa yang diberikan oleh organisasi harus dapat menjamin harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Artinya, imbalan harus memungkinkan seorang individu dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak.

Kepentingan organisasi adalah bahwa individu harus bisa menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi melalui pengerahan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, waktu, dan waktu pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, kepentingan organisasi dan individu adalah syarat mutlak yang harus dipertimbangkan dalam proses pemberian imbalan.

Dari penjelasan di atas, pemberian imbalan itu dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, (a) tingkat upah dan gaji yang berlaku. (b) tuntutan serikat pekerja, Produktifitas berkaitan dengan pencapaian tujuan

dan berbagai sasaranan suatu organisasi. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila tenaga kerja merasa tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya tingkat produktifitas mereka akan rendah.

Dari pendapat para ahli diatas dapat dikemukakan bahwa di samping gaji yang dapat diterima oleh guru juga diberikan tunjangan seperti; tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan lain-lainnya. Tunjangan jabatan diberikan kepada guru yang memegang jabatan struktural dan jabatan fungsional dan jabatan penting lainnya yang mengakibatkan para pejabatnya memikul tanggungjawab yang kuat. Tunjangan keluarga terdiri dari tunjangan suami/isteri dan tunjangan anak. Sedangkan tunjangan lain-lain adalah apabila ada alasan-alasan yang kuat, kepada guru dapat diberikan tunjangan lain-lain seperti; tunjangan kemahalan daerah, tunjangan penyesuaian indek harga, tunjangan karena resiko jabatan dan lain-lain. Disamping itu pemberian gaji bukan saja didasarkan kepada guru yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama, tetapi juga disamping itu didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa karyawan mempunyai prestasi yang baik berhak untuk mendapatkan gaji yang banyak sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

4. Hakikat Motivasi Kerja

Koswara (2002:32) menyebutkan bahwa motivasi atau penggerak merupakan upaya pimpinan untuk mendorong semangat kerja. Dorongan atau motif itu ada dalam diri seseorang, sedangkan upaya untuk menggerakkan (motivasi) sering dilakukan oleh pihak di luar dirinya. Hersey (1992:124) menjelaskan bahwa motif atau dorongan yang ada dalam diri seseorang itu berwujud kebutuhan (*needs*), keinginan (*willingness*), rangsangan (*drive*) dan kata hati.

Stanton (1989:138) mengemukakan bahwa dorongan (*motive*) itu berbeda pada setiap orang. Untuk memenumbuhkan dorongan yang ada pada diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku yang positif, orang itu perlu memahami dua hal, *pertama*, kegiatan apa yang akan dilakukan. Dalam hal ini orang yang bersangkutan perlu mengetahui kegiatan dan cara-cara melakukan pekerjaan itu. *Kedua*, mengapa dia perlu mengerjakan itu ?

Berbagai definisi motivasi seperti dikemukakan di atas komponen yang sangat mendukung di antaranya situasi, cara-cara menggerakkan kegiatan untuk mencapai tujuan. *Unsur pertama*, situasi dalam memotivasi kegiatan perlu diciptakan suasana hubungan yang baik dan menarik, sehingga disenangi oleh kedua belah pihak, antara yang memotifasi dan dimotivasi. Hubungan ini diciptakan secara formal maupun informal. *Unsur kedua* adalah cara-cara memotivasi yang dilakukan oleh pimpinan mencakup kegiatan mendorong semangat kerja, menarik minat, dan mengarahkan orang-orang yang dipimpinya. Hal itu dilakukan agar mereka dapat melaksanakan tugas

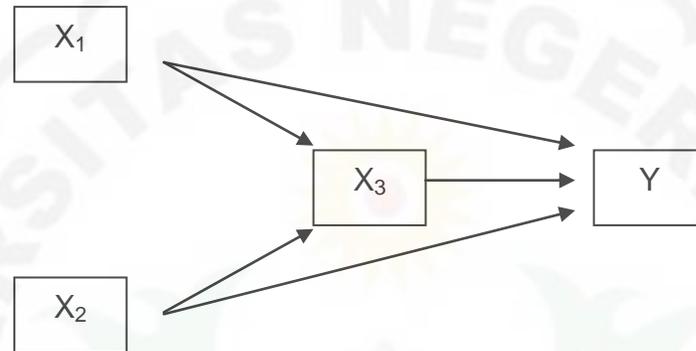
dengan baik. *Unsur ketiga* adalah kegiatan yang bertujuan, cara memotivasinya, menjelaskan berbagai ketentuan didalam mencapai tujuan, menjelaskan berbagai kebijaksanaan, dan memperkenalkan berbagai unsur yang dilibatkan. Uraian di atas menunjukkan bahwa motivasi atau penggerakan penting dilakukan oleh setiap pimpinan.

Teori motivasi yang terkenal berkenaan dengan teori kebutuhan dikemukakan oleh Maslow (1994:65) yang menyatakan bahwa setiap tubuh manusia membutuhkan nutrisi dasar tertentu, seperti protein, vitamin, calcium dll. Ketika tubuh kekurangan zat-zat ini, akan mendatangkan penyakit, begitu juga manusia membutuhkan kepuasan psikologis dasar. Kebutuhan dasar ini adalah (1) keamanan, (2) cinta dan rasa memiliki, (3) penghargaan dan harga diri. Pemenuhan kebutuhan ini secara esensi tidak disadari, dan kalau hal ini tidak terpenuhi, tingkah laku manusia akan lebih atau kurang didominasi untuk memenuhinya, tingkah laku seperti ini disebut dengan "*deficiency-motivated behavior*". Setiap manusia membutuhkan lingkungan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar ini, sehingga manusia dapat mengaktualisasikan keberadaannya. Tingkahlaku dari "*self-actualizing*" individu disebut dengan "*growth-motivated*".

Motivasi berdasarkan tujuan atau sasaran adalah aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan menjadi satu kesatuan berdasarkan satu tujuan yang ingin dicapai, yakni tujuan pendidikan. Secara nasional hanya ada satu tujuan pendidikan, yaitu tujuan pendidikan nasional: mencerdaskan kehidupan bangsa.

Berdasarkan uraian di atas, maka pemahaman konsep teoritis dan

realitas di lapangan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Dugaan Model Konstelasi Masalah Penelitian

Keterangan :

X₁ = Komitmen Terhadap Tugas

X₂ = Pemberian Imbalan

X₃ = Motivasi Kerja

Y = Disiplin kerja

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Se Kabupaten Madina., dengan guru sebagai subjek penelitian. Penelitian ini survey hubungan kausal dengan teknik Analisis Jalur. Dalam penelitian ini terdiri dari variabel *exogenous* dan *endogenous*. Populasi adalah seluruh guru SMA Negeri Se Kabupaten Madina yang berjumlah 360 orang. Dengan menggunakan tabel Krejci dalam Usman Husaini (2003) pada tingkat kepercayaan 95%, populasi sebanyak lebih kurang 360 orang dapat diambil sampelnya sebanyak 190 orang. Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliable. Teknik dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner terhadap guru yang

dijadikan sampel penelitian. Sebelum dilakukan perhitungan guna menguji model kausalitas, yang menggunakan metode analisis jalur, maka sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya data hasil penelitian telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Deskripsi Data

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Komitmen guru terhadap tugas (X₁) yang berjumlah 30 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 29 dan skor maksimal adalah 116. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 61 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 88,1316, simpangan baku 13,973, median 87,00, dan modus 87,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Sesuai dengan hasil perhitungan

statistik dasar yang telah dilakukan, data diklasifikasikan dalam sembilan interval kelas. Untuk memperoleh

gambaran yang jelas tentang distribusi skor variabel komitmen guru terhadap tugas (X_1) dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Guru Terhadap Tugas

Klp	Rentang Nilai	Frekuensi	Persentase	Persentas Kumulatif
1	58,5 - 65,5	5	2.6	2.6
2	65,5 - 72,5	19	10.0	12.6
3	72,5 - 79,5	36	18.9	31.6
4	79,5 - 86,5	34	17.9	49.5
5	86,5 - 93,5	34	17.9	67.4
6	93,5 - 100,5	21	11.1	78.4
7	100,5 - 107,5	17	8.9	87.4
8	107,5 - 114,5	14	7.4	94.7
9	114,5 - 121,5	10	5.3	100.0
J u m l a h		190	100	

Berdasarkan butir-butir pernyataan variabel Pemberian imbalan (X_2) yang berjumlah 33 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 33 dan skor maksimal adalah 132. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 50 dan yang tertinggi adalah 118. Rata-rata 77,50, simpangan baku 13,881, median 74,00, dan modus 71. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Variabel Motivasi kerja (X_3) yang berjumlah 30 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 29 dan skor maksimal adalah 116. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 56 dan yang tertinggi adalah 119. Rata-rata 91,98, simpangan baku 14,609, median 95,00, dan modus 98. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan

bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal. Variabel Disiplin kerja guru (Y) yang berjumlah 35 butir, maka skor minimal yang mungkin diperoleh 51 dan skor maksimal adalah 140. Kenyataan dari data yang diperoleh skor terendah adalah 51 dan yang tertinggi adalah 129. Rata-rata 92,57, simpangan baku 18,190, median 92,00, dan modus 99,00. Sebaran data ini menunjukkan bahwa skor rata-rata, median dan modus tidak jauh berbeda, hal ini menunjukkan bahwa sebaran data cenderung berdistribusi normal.

2. Uji Persyaratan Analisis

Hasil pengujian normalitas data variabel penelitian ini yaitu variabel Komitmen terhadap tugas, Pemberian imbalan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja adalah cenderung berdistribusi normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2: Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

No	Variabel	Lo	Ltabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Komitmen Terhadap Tugas (X_1)	0,0893	0,1253	Normal
2	Pemberian Imbalan (X_2)	0,111	0,119	Normal
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,076	0,124	Normal
4	Disiplin Kerja (Y)	0,088	0,121	Normal

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keadaan hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent bersifat linear

atau tidak. Hasil analisis uji linearitas selengkapanya terangkum dalam Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Rangkuman Anava Hasil Analisis Uji Linearitas

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
1	X_1 dengan X_3	16,92	4,20	Linear
2	X_2 dengan X_3	35,64		Linear
3	X_1 dengan Y	18,04		Linear
4	X_2 dengan Y	21,66		Linear

3. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji persyaratan analisis, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian, namun terlebih dahulu dilakukan analisis jalur guna mengetahui koefisien jalurnya. Berdasarkan hasil

pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) Lisrel 8.8 dimana hasil pengujiannya menunjukkan nilai koefisien jalur dan signifikansinya sebagai berikut :

Tabel 4. Rangkuman Koefisien Jalur dan Signifikansinya

Jalur	Koefisien Jalur	t _{hitung}	t _{tabel}	P	Keterangan
ρ_{YX_1}	0,21	3,16	1,96	0,000	Signifikan
ρ_{YX_2}	0,21	2,97	1,96	0,000	Signifikan
ρ_{YX_3}	0,26	3,52	1,96	0,000	Signifikan
$\rho_{X_1X_3}$	0,27	4,18	1,96	0,000	Signifikan
$\rho_{X_2X_3}$	0,39	6,01	1,96	0,000	Signifikan

Selanjutnya untuk mendeskripsikan koefisien korelasi, pengaruh langsung pengaruh tidak

langsung dan pengaruh bersama, terangkum dalam tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Koefisien Korelasi, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Bersama

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Total	Pengaruh Bersama
		Langsung	Tidak Langsung Melalui X3		
X ₁	0,21	0,21	-	0,21	-
X ₂	0,21	0,21	-	0,21	-
X ₃	0,26	0,26	-	0,26	-
X ₁ X ₃	0,27	-	0,27	0,27	-
X ₂ X ₃	0,39	-	0,39	0,39	-
$\frac{1}{\varepsilon}$	0,770	$0,770^2 = 59,2$	-	-	-
$\frac{2}{\varepsilon}$	0,818	$0,818^2 = 66,9$	-	-	-
X ₁ , X ₂ dan X ₃ Terhadap Y	-	-	-	-	0,233

Berdasarkan hasil analisis dan model structural penelitian ini, dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut :

Pertama, Dari hasil analisis jalur diketahui ρ_{yX_1} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,21, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X₁ terhadap Y yaitu sebesar 21 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X₁ terhadap Y tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,16 dan nilai P= 0,000 pada taraf signifikansi 5 % dengan db=189, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X₁ terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Kedua, Dari hasil analisis jalur diketahui ρ_{yX_2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,21, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X₂ terhadap Y yaitu sebesar 21 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X₂ terhadap Y tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,16 dan nilai P= 0,000 pada taraf signifikansi 5

% dengan db=189, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X₂ terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Ketiga, Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,26, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X₃ terhadap Y yaitu sebesar 26 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X₃ terhadap Y tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,52 dan nilai P= 0,000 pada taraf signifikansi 5 % dengan db=189, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X₃ terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Keempat, Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,27, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X₁ terhadap X₃ yaitu sebesar 27 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X₁ terhadap X₃ tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,18 dan nilai P= 0,000 pada taraf signifikansi 5

% dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Kelima, Dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,39, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 yaitu sebesar 39 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,01 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

4. Pembahasan Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa bahwa hasil analisis jalur diketahui ρ_{yX1} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,21, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap Y yaitu sebesar 21 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap Y tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,16 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hasil analisis jalur diketahui ρ_{yX2} mempunyai koefisien jalur sebesar 0,21, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap Y yaitu sebesar 21 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap Y

tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,16 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,26, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_3 terhadap Y yaitu sebesar 26 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_3 terhadap Y tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,52 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_3 terhadap Y signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$. Pengujian hipotesis keempat dari hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,27, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 yaitu sebesar 27 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_1 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,18 dan nilai $P= 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db=189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_1 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Untuk pengujian hipotesis ke lima menunjukkan hasil analisis jalur diketahui mempunyai koefisien jalur sebesar 0,39, nilai koefisien jalur ini juga menunjukkan besarnya pengaruh variabel

X_2 terhadap X_3 , yaitu sebesar 39 %. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh variabel X_2 terhadap X_3 tersebut signifikan atau tidak, maka berdasarkan hasil pengujian dengan uji t dua arah diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,01 dan nilai $P = 0,000$ pada taraf signifikansi 5 % dengan $db = 189$, t_{tabel} adalah 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh X_2 terhadap X_3 signifikan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $P < 0,05$.

Sedangkan hasil pengujian hipotesis ke enam berdasarkan hasil analisis multiple regression diketahui koefisien determinasinya sebesar 0,233, nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya pengaruh total variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y yaitu sebesar 23,3 % sedangkan sisanya yakni 76,7 % berasal dari variabel lain diluar variabel penelitian ini. Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh total variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y tersebut signifikan atau tidak dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengaruhnya signifikan. Dari hasil analisis diketahui F_{hitung} 18,827 sedangkan F_{tabel} 4,20 pada taraf signifikansi 5 %. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap signifikan, maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

Berdasarkan temuan di atas terlihat secara empiris terbukti bahwa komitmen terhadap tugas yang diperlihatkan guru, pemberian imbalan dan motivasi kerja guru faktor penting dan sangat menentukan dalam kaitan peningkatan disiplin kerja guru. Guru merupakan komponen penting yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar di kelas. Kegagalan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai seorang pegawai negeri sipil, guru

tentunya harus memiliki komitmen terhadap tugas yang kuat terhadap tugasnya. Dengan komitmen terhadap tugas tersebut seorang guru akan memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya disamping secara terus menerus akan berupaya untuk aktif dalam setiap kegiatan yang berlangsung di sekolah.

Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk di laksanakan sebaiknya. Karena komitmen terhadap tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Manakala guru mampu terlibat aktif dalam kegiatan sekolah serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi maka dapat dipastikan akan muncul dalam diri guru motivasi, disiplin kerja dan pada akhirnya akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja yang tinggi dalam bekerja, hal ini senada dengan hasil penelitian Hasan (2007) yang menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tugas memberikan kontribusi sebesar 46,98 % terhadap peningkatan kinerja, Kagami (2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komitmen terhadap tugas memberikan sumbangan sebesar 5,33 % terhadap peningkatan kinerja. Hasil penelitian yang dilaksanakan Bakhtiar (2007)

juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen terhadap tugas dengan disiplin kerja guru dengan besar sumbangan mencapai 46,98 %.

E. Penutup

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut: 1) Komitmen terhadap tugas berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 21%, 2) Pemberian imbalan berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 21 %, 3) Motivasi kerja berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja guru dengan besaran pengaruh mencapai 26 %, 4) Komitmen terhadap tugas berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja dengan besaran pengaruh mencapai 27 %, 5) Pemberian imbalan berhubungan dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja dengan besaran pengaruh mencapai 39 %.

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Madina beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan disiplin kerja guru disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini : a) melakukan pembinaan terhadap kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, b) memberikan *reward* bagi guru yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, c) membuka kesempatan pada kepala sekolah untuk

melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi, 2) Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah hendaknya terus dikembangkan melalui pelatihan dan penataran yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan disiplin kerja, 3) Peneliti lain, disarankan menindaklanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap Motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achsin, Amir 1990. *Pengelolaan Kelas dan Motivasi Belajar Mengajar*. Ujung Pandang: IKIP.
- Arikunto, Suharsimi. 1993. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirjo, S. Prajudi. 1982, *Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta : Balai Pustaka.
- Darmo Dihadjo Dardji, 1982. *Petunjuk Pelaksanaan tentang Pengembangan Sekolah Sebagai Pusat Kebudayaan, dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*, Jakarta: Depdikbud
- Davis, K dan J.W, 1989. *Perilaku Dalam Organisasi*. Terjemahan : Tim Erlangga, Jakarta : Erlangga.
- Handoko. T. Hani 1996. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Hari Wijayanto. Setyo. 2008, *Structural Equation Modeling dengan Lisrel 8.8*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard. 1992. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* (Penerjemah: Agus Dharma). Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Herzberg. 1974. *The Motivation to Work*. NY: John Wisley & Sons.
- Hoy, W.K, C.G, 1978, *Educational Administration Theory, Research and Practice*. NY: Random House
- Imron, Ali 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Malang : Pustaka Jaya
- Lidwin,G., dan P. Stringers, 1968, *Climate and Motivation: An Experimental Study* Harvard University
- Marjanis.2001. *Kontribusi Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru MTsN Kabupaten Padang Pariaman*. Tesis. Padang: PPs. UNP Padang
- Maslow, Abraham. H, 1954, *Motivation and Personality*, New York: Harper and Bros
- Milton, Charles.R, 1981, *Human Behavior Organization*. Englewood Cliffs: Prentice – Hall, Inc.
- Mintorogo, Antonius, 1996, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: STIA-LAN
- Moenir, A.S 1987, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Keguruan*, Jakarta : Gunung Agung.
- Riduwan, dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2008, *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*, Bandung: Alfabeta.
- Rosanti, Asfia. 2002. *Komitmen Guru pada Tugas Ditinjau dari Motivasi Berprestasi, Insentif, dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah di SLTP Negeri Lubuk Basung*, Tesis, UNP Padang.
- Sardiman A.M. 2000. *Interaksi dan motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Saifuddin, Azwar, 1997. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara
- Schatz, K. and Schatz L., 1995, *Managing by Influence*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Syahnur, Agustiar. 1999, *Kredibilitas Penghulu Dalam Kepemimpinan Adat Minangkabau*, Laporan Hasil Penelitian, Padang : UNP Padang.
- Tuckman, Bruce W.1972. *Conducting Educational Research*, New York: Harcourt Brace Jovanovich Publ
- Thoha, Miftah. 1997. *Dimensi Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyosumidjo. 1990. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wursanto, I.G 1983, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Pustaka Dian.