

**KONTRIBUSI MOTIVASI BERAFILIASI GURU
DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP
MORAL KERJA GURU**

TESIS



Oleh:

WARNITA
NIM. 10661

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2012

ABSTRACT

Warnita. 2012. *The Contribution of Affiliation Motivation and Work Discipline toward Teachers' Morale*. Thesis. Graduate Program, Padang State University.

Based on the preliminary field observation, it was found that teachers' morale at state elementary schools' in Panti Subdistrict, Pasaman Regency was relatively low. The researcher presumes that the low of teachers' morale was caused by several factors, two of them were affiliation motivation and work discipline. This study was intended to discover the contribution of both factors toward teachers' morale in state elementary schools' at Panti Subdistric, Pasaman Regency.

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

The research used quantitative approach. The population were all of 260 teachers of state elementary school at Panti Subdistric, Pasaman Regency, while 82 of them were selected as samples, applying stratified proportional random sampling techniques. Data were collected by a questionnaire of Likert-scale model that its validity and reliability had been tested. Then, the data were analyzed by using correlation and regression techniques.

Data analysis shows that the three hypotheses are accepted significantly at 95% confidence level. Research findings are as follow: a) the affiliation motivation contributes 19,0% to the teachers' morale; b) the work discipline contributes 6,5% to the teachers' morale; and 3) the affiliation motivation and work discipline collectively contribute 20,9% to the teachers morale. From these research findings, it is concluded that the affiliation motivation and work discipline are two important factors for increasing the teachers' morale.

ABSTRAK

Warnita. 2012. *Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin Kerja terhadap Moral Kerja Guru*. Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan awal di lapangan, peneliti menemukan bahwa moral kerja guru-guru SD negeri di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman masih rendah. Peneliti menduga bahwa rendahnya moral kerja guru tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya rendahnya motivasi berafiliasi dan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi berafiliasi dan disiplin kerja terhadap moral kerja guru SD negeri di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman.

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman yang berjumlah 260 orang. Sampel terpilih sebanyak 82 orang dari populasi dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner model skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kemudian data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dapat diterima pada taraf kepercayaan 95%. Ditemukan bahwa a) motivasi berafiliasi berkontribusi sebesar 19,0% terhadap moral kerja guru, b) disiplin kerja berkontribusi 6,5% terhadap moral kerja guru, dan c) motivasi berafiliasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi 20,9% terhadap moral kerja guru. Disimpulkan bahwa motivasi berafiliasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang signifikan untuk peningkatan moral kerja guru SD negeri di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Motivasi Berafiliasi Guru dan Disiplin Kerja Guru terhadap Moral Kerja Guru, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2012
Saya yang menyatakan

Warnita
NIM. 10661

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan ke Hadirat Allah SWT karena atas Rahmat dan Kurnia-Nyalah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul *Kontribusi Motivasi Berafiliasi Guru dan Disiplin Kerja Guru terhadap Moral Kerja Guru*.

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

1. Prof. Dr. H. Chatlinas Said, dosen Pembimbing I, dan Prof. Dr. Eddy Marheni, M.Pd., dosen Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu mereka untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan kepada penulis.
2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsyidin, M.Pd., Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., dan Dr. Yahya, M.Pd., sebagai dosen penguji, yang telah memberikan sumbangan pikiran berupa saran dan kritikan untuk penyempurnaan tesis ini.
3. Prof. Dr. H. Mukhaiyar, Direktur Program Pascasarjana, Universitas Negeri Padang, beserta staf pimpinan, karyawan/i perpustakaan dan tata usaha yang telah memberikan fasilitas administratif.
4. Drs. Khairil Anwar, Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman, yang telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengikuti Program Pascasarjana di Universitas Negeri Padang dan sekaligus

mengumpulkan data penelitian, sehingga pendidikan dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan seperti yang diharapkan.

5. Kepala-kepala sekolah dan semua majelis guru SD negeri di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman yang, telah memberikan kesempatan, izin dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana UNP, terutama dari Program Studi Administrasi Pendidikan, angkatan 2008, yang telah banyak memberikan dorongan dan bantuan mereka dalam penyelesaian tesis ini.
7. Yang mulia ayahanda (Anwar, alm) dan ibunda (Rohani) yang telah mendidik dan memberikan do'a restu, serta suami (Kariman, S.Pd.) dan putra-putri tersayang (Albert Hangara, Edwar Frandika, Billyo Karim, dan Ummy Raudhatul Karim) yang agaknya sedikit terabaikan kasih sayang penulis kepada mereka selama penyelesaian tesis ini. Terima kasih, mereka selalu memberikan bantuan dan semangat dalam perkuliahan serta dorongan kepada penulis selama masa pendidikan hingga penyelesaian tesis ini.

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

Padang, Februari 2012

Penulis,

Warnita
10661

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Landasan Teori	11
1. Moral Kerja Guru	11
2. Motivasi Berafiliasi	14
3. Disiplin Kerja	19
B. Penelitian yang Relevan	22
C. Kerangka Berfikir	23
D. Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	27
B. Waktu dan Tempat Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian	27
D. Definisi Operasional	32
E. Instrumen Penelitian	34
F. Teknik Analisis Data	37
G. Pengujian Hipotesis	39

BAB IV	HASIL PENELITIAN	
A.	Deskripsi Data	41
1.	Variabel Moral Kerja Guru (Y)	42
2.	Variabel Motivasi Berafiliasi (X_1)	44
3.	Variabel Disiplin Kerja (X_2)	45
B.	Pemeriksaan Persyaratan Analisis	47
1.	Pemeriksaan Sumber Data	47
2.	Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data	47
3.	Pemeriksaan Homogenitas Varian Data Kelompok (Variabel)	48
4.	Pemeriksaan Independensi antar Variabel Bebas	49
5.	Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi	50
C.	Pengujian Hipotesis	51
1.	Hipotesis Pertama	51
2.	Hipotesis Kedua	54
3.	Hipotesis Ketiga	57
D.	Pembahasan	61
E.	Keterbatasan Penelitian	64
 BAB V	 KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	66
B.	Implikasi	67
C.	Saran-saran	69
 DAFTAR RUJUKAN		 72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sebaran Populasi Penelitian	28
2. Sebaran Populasi Penelitian Menurut Strata Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja	29
3. Penetapan Proporsi Strata Populasi	30
4. Hasil Perhitungan Sampel	31
5. Penetapan Besar Sampel Menurut Strata	31
6. Kisi-kisi Instrumen Pengumpulan Data	35
7. Kisi-kisi Instrumen	36
8. Rangkuman Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	37
9. Kategori Tingkat Pemahaman Responden.....	38
10. Daftar Hasil Perhitungan Statistik Dasar Variabel Y , X_1 dan X_2	41
11. Daftar Distribusi Frekuensi VMKG (Y).....	42
12. Daftar Hasil Analisis Indikator VMKG (Y)	43
13. Daftar Distribusi Frekuensi Skor VMB (X_1).....	44
14. Daftar Hasil Analisis Indikator VMB (X_1).....	45
15. Daftar Distribusi Frekuensi Skor VDK (X_2)	46
16. Daftar Hasil Analisis Indikator VDK (X_2)	47
17. Daftar Rangkuman Pemeriksaan Normalitas Distribusi Data VMKG, VMB, dan VDK	48
18. Daftar Hasil Pemeriksaan Homogenitas Varian Data VMKG, VMB, dan VDK	49
19. Daftar Pemeriksaan Independensi Data VMB dan VDK	50
20a. Daftar Hasil Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi VMB (X_1) terhadap VMKG (Y)	50
20b. Daftar Hasil Pemeriksaan Linearitas Garis Regresi VDK (X_2) terhadap MKG (Y)	51
21. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi VMB (X_1) dengan VMKG (Y)	52
22. Daftar Pemeriksaan Keberartian Persamaan Regresi VMB (X_1) dan VMKG (Y).....	53

23. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi VMB (X_1) dan VMKG (Y) ...	53
24. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi VDK (X_2) dengan VMKG (Y)	55
25. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi VDK (X_2) dan VMKG (Y)	55
26. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi VDK (X_2) dan VMKG (Y)	56
27. Daftar Rangkuman Hasil Analisis Korelasi VMB (X_1) dan VDK (X_2) dengan VMKG	57
28. Daftar Koefisien Persamaan Garis Regresi VMB (X_1), VDK (X_2), dan VMKG (Y).....	58
29. Daftar Pemeriksaan Persamaan Regresi VMB (X_1), VDK (X_2), dan VMKG (Y)	59
30. Daftar Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Moral Kerja Guru	7
2. Kerangka Konseptual Penelitian	26
3. Histogram VMKG (Y).....	43
4. Histogram VMB (X_1)	44
5. Histogram VDK (X_2)	46
6. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi VMB (X_1) dan VMKG (Y)....	54
7. Garis Kurva Estimasi Arah Garis Regresi VDK (X_2) dan VMKG (Y) ...	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Penghitungan Sampel	75
2. Instrumen Awal Penelitian	76
3. Rekapitulasi Data Hasil Ujicoba Penelitian	85
4. Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Ujicoba	88
5. Instrumen Akhir Penelitian	100
6. Rekapitulasi Data Hasil Penelitian	106
7. Deskripsi Data Penelitian	115
8. Pemeriksaan Persyaratan Analisis Data	121
9. Pengujian Hipotesis Penelitian	125
10. Analisis Korelasi Parsial	128
11. Kurva Estimasi Arah Garis Regresi	129
12. Tabel r Satu Sisi	130

"Sesungguhnya setiap kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap." (Q.S. Alam Nasyrah: 6-8)

**Ya Allah...,
Engkau Maha Mengetahui kepada hamba-Mu
yang terbelenggu oleh rantai besi dosa-dosa.
Engkau penolong hamba-Mu yang memohon pertolongan.
Tiada tempat untuk melepaskan dahaga, selain lautan maaf-Mu.
Dan tiada pintu yang kutuju selain rahmat-Mu.**

Dengan

**Sabar beban berat tak terasa
Tawakal hidup jadi tenang
Ilmu hidup jadi mudah
Cinta hidup jadi indah
Agama hidup lebih terarah dan bermakna**

**Dengan seuntai do'a, syukur yang tulus pada-Mu ya Allah ...
Melalui goresan pena, kertas dan cinta yang dalam
Ku persembahkan karya ini
Buat yang paling tercinta suamiku, Kariman, S.Pd.
Anak-anakku tersayang, Albert Hangara, Edwar Frandika, Billyo Karim,
dan Ummy Raudhatul Karim
Dan kepada kedua orang tuaku yang aku sayangi, Anwar (alm) dan Rohani
Berkat do'a tulusmu aku dapat meraih cita-cita**

**Karenanya ya Allah, hamba memohon
Jadikan keringat mereka sebagai mutiara
yang bersinar dalam kegelapan
Kelelahan mereka sebagai kendaraan di kala kepayahan
Tetes air mata mereka sebagai embun penyejuk di kala dahaga**

**Biarlah Allah SWT melalui hembusan waktu yang penuh kepastian
yang akan menjawab semua takdir kelak
Ya Allah, terimalah buah pikiran hamba-Mu ini
sebagai bukti baktiku dalam dunia pendidikan**

**Walaupun ini hanya setetes embun, mudah-mudahan dapat menurunkan air hujan yang
bening dan menyejukkan jiwa raga.**

Amin....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang. Hal itu sangat berharga dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tetapi tanpa sistem pendidikan yang jelas dan sistematis, peningkatan kualitas pendidikan itu sukar dicapai. Di samping itu, peranan semua pihak seperti kepala sekolah, guru, siswa, dan sarana prasarana merupakan faktor penunjang untuk peningkatan kualitas tersebut.

Masalah pendidikan yang dirasakan saat sekarang ini antara lain adalah masih rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Hal ini merupakan tantangan bagi sekolah. Mutu pendidikan erat kaitannya dengan proses pendidikan itu sendiri. Proses ini melibatkan salah satu aspek penting pendidikan, yaitu guru. Guru dapat dikatakan sebagai ujung tombak pembelajaran di sekolah. Guru juga dapat dipandang sebagai faktor kunci. Dikatakan demikian karena dialah yang berinteraksi langsung dengan siswanya dalam proses pembelajaran. Guru juga menjadi tokoh sentral dalam proses pembelajaran. Guru ditiru oleh siswa dalam memperoleh ilmu pengetahuan melalui proses pembelajaran di sekolah. Sebagai pendidik dan pelaksana pendidikan, guru sangat berperan dalam pencapaian keberhasilan pendidikan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Strategisnya peran guru dalam usaha peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat dari tanggung jawab yang diembannya. Apabila guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, maka mutu lulusan dapat diperkirakan akan

lebih baik pula. Untuk mencapai hal tersebut guru dituntut memiliki kemampuan mengajar yang tinggi. Dengan demikian, tujuan pendidikan akan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Bila tercapai, maka para lulusan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Rendahnya kualitas pendidikan saat ini diduga antara lain disebabkan oleh rendahnya kualitas guru. Hal ini sebagaimana disinyalir Syahrial (2004) yang mengungkapkan bahwa sebagian besar guru-guru kurang mengikuti penataran-penataran, diskusi, seminar, dan kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya yang sangat menunjang tugas pokoknya untuk mencapai efektivitas mengajar yang tinggi. Hambatan utama dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan antara lain ialah masih adanya sebagian guru yang belum menyadari tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam pelaksanaan pembelajaran ataupun dalam manajemen kelas, sehingga pembelajaran terkesan belum efektif.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada beberapa sekolah dasar di Kabupaten Pasaman, masih dijumpai indikasi rendahnya kualitas pembelajaran yang dikelola guru. Hal ini terlihat misalnya dari rendahnya persentase ketercapaian tujuan pembelajaran yang dicapai pada akhir semester dan jauhnya perbedaan capaian materi pada kelompok siswa yang pandai dan yang kurang pandai. Fenomena ini terindikasi pula dari sikap kerja guru yang kurang profesional. Ketidakprofesionalan guru ini menunjukkan rendahnya moral kerja guru.

Moral kerja guru tidak dapat dirasa, tidak dapat diraba, dan tidak dapat dilihat, tetapi seberapa tinggi moral kerja guru tersebut bisa ditentukan dengan cara mengobservasi bagaimana dia bertindak. Dengan demikian, untuk

menentukan seberapa tinggi moral kerja seorang guru, kepala sekolah selaku administrator sekolah, pemimpin pendidikan, dan supervisor pendidikan dapat melakukan observasi terhadap bagaimana guru tersebut dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari.

Seorang guru yang memiliki moral kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut : a) berdisiplin, b) menyayangi waktu (tidak menggunakan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak penting), c) saat mengajar bersikap tenang, antusias, teliti, adil, ramah, suka membantu murid-muridnya yang mengalami kesulitan belajar, dan menerima keadaan muridnya apa adanya, d) berkomitmen tinggi, e) bertanggung jawab, f) mandiri atau bekerja tanpa harus selalu mengharapkan bantuan dari pimpinan, g) kreatif, mampu menciptakan pembelajaran yang efisien dan efektif, h) suka bergaul dengan rekan kerja dan *stakeholder* (masyarakat), i) mampu menyimpan rahasia jabatan, dan j) dapat membedakan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan (dinas).

Kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada guru yang mengajar hanya sekedar untuk melepaskan tanggung jawab. Di samping itu masih ada guru yang hadir di sekolah hanya jika kepala sekolah berada di sana. Masih penulis temui guru yang tidak membuat persiapan pembelajaran dan melaksanakan tugas-tugas administrasi. Sebagian besar guru melaksanakan pembelajaran dengan pola satu arah. Mereka didominasi oleh metode ceramah. Akibatnya siswa kurang berminat mengikuti pelajaran. Padahal banyak sekali pendekatan dan metode pembelajaran baru yang dapat dikembangkan guru dalam pembelajaran. Sayangnya guru kurang mau berusaha untuk mengembangkan diri menerima inovasi-inovasi baru dalam pembelajaran. Hal ini termasuk kegagalan yang menghambat kemajuan

pendidikan. Selain itu, guru-guru sekolah dasar masih mementingkan kepentingan pribadi di atas keperluan tugas-tugasnya. Hal ini terlihat, misalnya pada kenyataan bahwa guru lebih banyak mengerjakan pekerjaan sampingannya daripada keperluan urusan sekolah. Penyebabnya sebagian besar adalah faktor ekonomi. Kesejahteraan guru masih rendah. Mereka merasa perlu untuk mendapatkan tambahan penghasilan dari luar sekolah. Tentu saja semua hal tersebut akan mempengaruhi moral kerja guru.

Dari pengamatan dan diskusi dengan beberapa orang guru di Kecamatan Panti diperoleh gambaran bahwa sebagian guru mempunyai hambatan dalam melaksanakan tugasnya. Akibatnya mereka enggan berusaha mencari pembaharuan dalam pola pembelajaran yang mereka lakukan. Selain itu, para guru masih sering datang terlambat ke sekolah. Lebih dari itu bahkan ada sebagian guru datang ke sekolah bila hanya dilakukan pemeriksaan karena rumahnya jauh dari sekolah.

Berbagai fenomena seperti ini perlu mendapat perhatian dari semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan. Tinggi atau rendahnya kualitas pendidikan pertama kali ditentukan oleh bagus atau tidaknya kualitas guru yang mengajar. Terlepas dari berbagai faktor yang melatarbelakanginya, kenyataan menunjukkan bahwa kebanyakan proses pembelajaran belum mampu memberikan hasil maksimal dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Untuk mengetahui moral kerja guru, perlu ditelaah faktor-faktor yang diduga turut mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan melalui penelitian yang sistematis dan terencana dengan pengumpulan data dan informasi yang tepat terhadap variabel yang diduga turut mempengaruhi moral kerja guru di sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi moral kerja guru. Ibrahim Bafadal (2003) menyatakan bahwa moral kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi berafiliasi, disiplin kerja, iklim kerjasama, insentif, dan lain-lain.

Moral kerja tentu dipengaruhi oleh berbagai faktor. Motivasi berafiliasi, misalnya, merupakan salah satu faktor. Motivasi ini diduga mempengaruhi bagaimana seseorang berhubungan dan bergabung dengan orang-orang lain dalam situasi-situasi tertentu. Di dalamnya mereka merasa sebagai bagian dari orang lain dan karena itu dapat diterima dengan baik. Seseorang yang memiliki motivasi berafiliasi yang baik diduga akan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Atep Adya Barata (2003:22) menyatakan bahwa biasanya seseorang yang memiliki motivasi berafiliasi yang baik memiliki kepribadian yang hangat, ramah, dan mau bekerja sama dengan orang lain. Sikap kooperatifnya akan menimbulkan suasana yang hangat dan akrab. Hal ini akan dirasakan oleh banyak pihak seperti siswa, teman sejawat dan atasan.

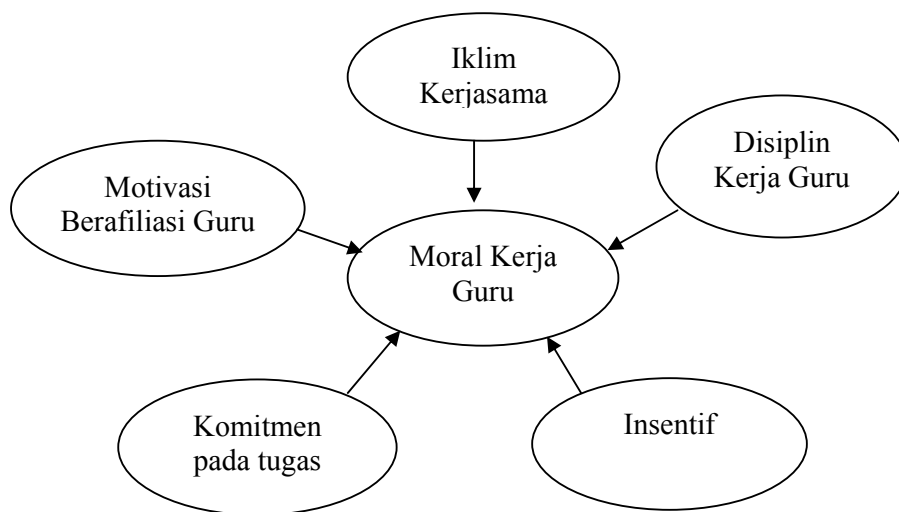
Selanjutnya Atep Adya Barata (2003:22) menyatakan bahwa dengan motivasi berafiliasi yang baik, seseorang akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Semakin baik hubungannya dengan orang lain, maka semakin senang ia bekerja. Hal ini diduga akan meningkatkan moral kerjanya. Ia merasa tugas merupakan tanggung jawab yang harus ia penuhi dengan ikhlas. Karena itulah motivasi berafiliasi diduga akan memberikan kontribusi terhadap moral kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Selain motivasi berafiliasi, faktor lain yang diduga juga turut mempengaruhi moral kerja adalah disiplin kerja. Agus Irianto (2005:14) menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan. Selanjutnya, Dekker (dalam Suyanto, 2008:23) menyatakan bahwa disiplin adalah kemampuan untuk menaati atau kesadaran untuk taat terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku. Veithzal Rivai (2004:443) mengungkapkan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting”. Semakin baik disiplin seseorang semakin baik pula moral kerja yang ia miliki. Rand (dalam Timpe, 1993:424) mengungkapkan “disiplin sebagai aspek penting dalam proses manajemen dan berhak mendapatkan lebih banyak perhatian”. Disiplin diduga mempengaruhi moral kerja sebab seseorang yang memiliki disiplin yang baik akan selalu berusaha untuk menunjukkan ketaatannya terhadap aturan yang berlaku dimana ia berada. Rand (dalam Timpe, 1993:424) juga menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki disiplin akan meletakkan kepentingan pekerjaannya di atas kepentingan pribadinya. Ia akan selalu berusaha untuk memaksimalkan dirinya dalam memenuhi segala tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin seorang guru, maka akan semakin baik pula moral kerjanya.

Iklim kerjasama yang baik diduga ikut mempengaruhi moral kerja seseorang (Indrawijaya Adam, 2002:12). Iklim kerjasama tersebut terlihat dalam suasana kerja di kalangan civitas lembaga. Iklim kerjasama yang baik diduga akan mempengaruhi semangat dan cara seseorang dalam bekerja. Akibatnya moral kerja akan meningkat dan sebaliknya, iklim kerjasama yang kurang baik akan menurunkan moral seseorang dalam bekerja.

Komitmen pada tugas diduga juga mempengaruhi moral kerja seseorang. Elsa Sakina (2009:3) menyatakan bahwa komitmen adalah sebuah janji atau keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen seseorang dapat tercermin dari kerelaan dan keikhlasannya dalam bekerja. Seperti diungkapkan oleh Ary Ginanjar Agustian (2002:91) ”menepati janji adalah suatu langkah emas yang bisa dilakukan untuk meraih kepercayaan yang sangat tinggi”.

Insentif juga banyak dipermasalahkan. Menurut Veithzal Rivai (2004:362) “insentif merupakan salah satu penghargaan bagi prestasi kerja yang baik.” Kemudian menurut Marihot Tua E.H (2002:265) “insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja...” Moral kerja yang baik akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Karena itulah Marihot Tua E.H (2002:265) menyebutkan bahwa wajar jika orang yang berkinerja baik mendapatkan insentif yang lebih dari yang lain. Karena itu, melalui insentif yang mencukupi, moral kerja dapat ditingkatkan. Faktor-faktor yang diduga ikut mempengaruhi moral kerja adalah sebagai berikut ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Moral Kerja Guru

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat diketahui banyak faktor yang ikut mempengaruhi moral kerja. Penelitian ini akan membatasi dua faktor yang terkait dengan masalah di atas dan kedua faktor tersebut adalah faktor motivasi berafiliasi dan disiplin kerja.

Ada dua alasan pembatasan masalah pada dua faktor tersebut. Pertama, guru yang memiliki motivasi berafiliasi yang baik, maka dia akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Hal ini akan membuat hubungannya dengan sesama guru berjalan dengan harmonis. Semakin baik hubungannya dengan sesama guru, maka semakin senang ia bekerja. Hal ini diyakini akan meningkatkan moral kerjanya.

Kedua, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi moral kerja guru. Disiplin diyakini mempengaruhi moral kerja guru karena guru yang memiliki disiplin yang tinggi akan selalu berusaha untuk menunjukkan ketaatannya terhadap aturan yang berlaku dimana dia berada. Semakin baik disiplin kerja seorang guru, semakin baik pula moral kerjanya.

Dengan demikian, pada penelitian akan diteliti kontribusi motivasi berafiliasi dan disiplin kerja terhadap moral kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap moral kerja guru.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan kedua faktor yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini akan melihat moral kerja guru ditinjau dari faktor motivasi berafiliasi dan faktor disiplin kerjanya. Secara khusus, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berafiliasi guru berkontribusi terhadap moral kerja guru?
2. Apakah disiplin kerja guru berkontribusi terhadap moral kerja guru?
3. Apakah motivasi berafiliasi guru dan disiplin kerja guru berkontribusi secara bersama-sama terhadap moral kerja guru?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Kontribusi motivasi berafiliasi guru terhadap moral kerjanya.
2. Kontribusi disiplin kerja guru terhadap moral kerjanya.
3. Kontribusi motivasi berafiliasi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap moral kerjanya.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan. Secara teoritis, dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan moral kerja guru bagi para peneliti berikutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Guru, maupun kepala sekolah, sebagai bahan pemikiran dalam meningkatkan moral kerja guru sehingga dapat menjalankan tugas dan memberi pelayanan yang terbaik bagi semua warga sekolah dan masyarakat dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan pendidikan.

2. Komite-komite sekolah, sebagai bahan masukan dan wacana dalam upaya peningkatan moral kerja guru serta pemeliharaan iklim dan lingkungan sekolah yang kondusif.
3. Pengawas-pengawas sekolah, sebagai informasi pelaksanaan kepengawasannya untuk meningkatkan moral kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Panti.
4. Unit Pelaksana Teknis Pendidikan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru ataupun sebagai dasar penyusunan kebijakan dalam upaya peningkatan moral kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman.
5. Peneliti sendiri, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar magister pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, dan menambah wawasan dalam hal motivasi berafiliasi dan disiplin kerja dengan moral kerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang masalahnya meliputi tiga variabel yaitu moral kerja guru (Y), motivasi berafiliasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2), yang dilakukan di Kecamatan Panti, Kabupaten Pasaman, terlihat bahwa distribusi frekuensi data cenderung normal dan tingkat pencapaian responden berada dalam kategori cukup. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berafiliasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap moral kerja guru sebesar 19,0% dan tingkat pencapaian responden berada pada kategori cukup (74,41% dari skor ideal). Angka tersebut menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi yang tinggi cenderung meningkatkan moral kerja guru, begitu juga sebaliknya. Kontribusi motivasi berafiliasi yang signifikan ini juga menunjukkan bahwa motivasi berafiliasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan moral kerja guru.
2. Disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap moral kerja guru sebesar 6,5% dan tingkat pencapaian responden berada pada kategori cukup (67,66% dari skor ideal). Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas maka semakin tinggi pula moral kerjanya, begitu pula sebaliknya. Kontribusi disiplin kerja yang signifikan ini mengisyaratkan bahwa faktor disiplin kerja juga perlu dipertimbangkan agar peningkatan moral kerja guru dapat tercapai dengan optimal. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru dalam bekerja, maka semakin tinggi pula moral kerjanya.

3. Motivasi berafiliasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap moral kerja guru, yaitu sebesar 20,9% dan tingkat pencapaian responden moral kerja guru berada pada kategori cukup (76,68% dari skor ideal). Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa melalui peningkatan kedua variabel bebas tersebut secara sinergis dapat meningkatkan moral kerja guru.

B. Implikasi

1. Upaya Peningkatan Motivasi Berafiliasi

Moral kerja pada dasarnya mencerminkan suasana batin seseorang yang terwujud dalam bentuk sikap dan tingkah laku dimana ia sedang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Meningkatkan moral kerja guru merupakan hal yang sangat penting karena ikut mempengaruhi produktivitas kerja guru yang juga akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan moral kerja guru.

Tinggi rendahnya moral kerja guru bergantung kepada beberapa hal antara lain motivasi berafiliasi dan disiplin guru dalam bekerja. Hal ini terbukti dari kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas yang menyatakan bahwa motivasi berafiliasi dan disiplin memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap moral kerja guru.

Motivasi berafiliasi mempengaruhi bagaimana seseorang berhubungan dan bergabung dengan orang lain dalam situasi-situasi tertentu. Di dalamnya mereka merasa sebagai bagian dari orang lain dan karena itu dapat diterima dengan baik. Seseorang yang memiliki motivasi berafiliasi yang baik akan mudah

menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Atep Adya Barata (2003:22) menyatakan bahwa biasanya seseorang yang memiliki motivasi berafiliasi yang baik memiliki kepribadian yang hangat, ramah, dan mau bekerja sama dengan orang lain. Sikap kooperatifnya akan menimbulkan suasana yang hangat dan akrab.

Untuk meningkatkan motivasi berafiliasi guru dalam bekerja dapat dilakukan antara lain dengan cara selalu berusaha bekerjasama dan bersosialisasi dengan warga sekolah seperti siswa, sesama guru, dan kepala sekolah, membantu memecahkan persoalan yang dihadapi sesama guru, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa, berusaha membina dan menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah, menyampaikan keluhan dan permasalahan yang dihadapi kepada kepala sekolah dengan cara yang bijaksana, dan selalu berkomunikasi dengan sesama guru di sekolah dengan bahasa yang ramah dan mudah dipahami.

2. Upaya Peningkatan Disiplin Kerja

Berkenaan dengan disiplin kerja yang terbukti memberi sumbangan yang memadai terhadap moral kerja guru, maka upaya meningkatkan kedisiplinan guru juga akan berdampak terhadap peningkatan moral kerja guru. Veithzal Rivai (2004:443) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja seseorang semakin baik pula moral kerja yang ia miliki. Rand (dalam Timpe, 1993:424) juga menyatakan bahwa disiplin sebagai aspek penting dalam proses manajemen dan berhak mendapatkan lebih banyak perhatian. Disiplin kerja mempengaruhi moral kerja sebab seseorang yang memiliki disiplin yang baik

akan selalu berusaha untuk menunjukkan ketaatannya terhadap aturan yang berlaku dimana ia berada.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh guru untuk meningkatkan kedisiplinannya antara lain dengan cara meningkatkan ketaatan guru tersebut terhadap aturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu ke sekolah, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, ketaatan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, seperti memeriksa tugas siswa dengan baik, membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan merealisasikannya dalam proses pembelajaran di kelas, dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya, seperti berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, tidak suka menunda-nunda pekerjaan, dan berusaha mencari penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Saran

Dari hasil temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Guru-guru dituntut agar memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi dalam bekerja. Peningkatan motivasi berafiliasi oleh guru dapat dilakukan dengan cara selalu berusaha bekerjasama dan bersosialisasi dengan warga sekolah seperti siswa, sesama guru, dan kepala sekolah, membantu memecahkan persoalan yang dihadapi sesama guru, menjalin hubungan yang harmonis dengan orang tua siswa, berusaha membina dan menjalin hubungan yang baik dengan kepala sekolah, menyampaikan keluhan dan permasalahan yang dihadapi kepada kepala sekolah dengan cara yang bijaksana, dan selalu

berkomunikasi dengan sesama guru di sekolah dengan bahasa yang ramah dan mudah dipahami.

2. Guru-guru juga dituntut agar memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan ketaatan guru tersebut terhadap aturan yang berlaku, seperti datang tepat waktu ke sekolah, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, ketaatan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, seperti memeriksa tugas siswa dengan baik, membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dan merealisasikannya dalam proses pembelajaran di kelas, dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diembannya, seperti berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, tidak suka menunda-nunda pekerjaan, dan berusaha mencari penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepala sekolah bersama komite sekolah hendaknya selalu berusaha untuk memotivasi guru-guru melaksanakan tugas mengajar dengan penuh keikhlasan, mendorong guru untuk lebih memiliki motivasi berafiliasi yang tinggi dan meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja. Upaya peningkatan motivasi berafiliasi guru dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan kepada guru untuk selalu bekerjasama dan bersosialisasi dengan sesama warga sekolah, menjalin hubungan yang baik dengan para guru, dan mendorong guru untuk selalu mengkomunikasikan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan pembelajaran dengan sesama guru maupun dengan kepala

sekolah sendiri. Upaya meningkatkan disiplin kerja guru antara lain dilakukan dengan cara memberikan sanksi yang tegas kepada guru yang melalaikan tugas dan tanggungjawabnya, memberikan teguran kepada guru yang terlambat datang ke sekolah, dan mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

4. Kepala Dinas Pendidikan melalui pengawas sekolah diharapkan dapat meningkatkan kerjasama yang baik dan berupaya untuk selalu bersosialisasi dengan guru-guru dan kepala sekolah yang ada di bawah naungannya. Dengan adanya dukungan yang besar dari Kepala Dinas terhadap guru-guru, maka guru tersebut akan merasa diperhatikan oleh atasannya sehingga meningkatkan moral kerjanya. Selain itu, Kepala Dinas hendaknya juga berupaya membuat kebijakan-kebijakan yang mendukung guru dalam upaya meningkatkan motivasi berafiliasi dan kedisiplinannya dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan moral kerjanya.
5. Hasil penelitian ini terbatas pada faktor motivasi berafiliasi dan disiplin kerja, sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi moral kerja guru. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel lain yang diduga mempengaruhi moral kerja guru sehingga penelitian lanjutan akan membahas lebih lengkap dan luas dari penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Agus Dwiyanto. (2005). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Jogjakarta: UGM Press.
- Agus Irianto. (2005). *Statistik Pendidikan*. Jakarta: Proyek Pengembangan LPTK Depdiknas.
- Albert Kurniawan. (2010). *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Yogyakarta: MediaKom
- Alex Nitisemito. (1988). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ary Ginanjar Agustian. (2002). *Emotional Spritual Quotion*. Jakarta: Arga.
- Atep Adya Barata. (2003). *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Cochran, William G. (1974). *Sampling Techniques*. New Delhi: Eastern Publishers.
- Dardji Darmodiharjo. (1982). *Petunjuk Pelaksanaan tentang Pengembangan Sekolah sebagai Pusat Kebudayaan dan Peningkatan Ketahanan Sekolah*. Jakarta: Depdikbud
- Djakara Natma. (1982). *Etika dan Moral Perbankan*. Jakarta: Ind Hill.
- Donnelly, J.H., Gibson, J.L., dan Ivancevich, J.M. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Nunuk Adiarni, pen). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Duwi Priyatno. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Elsa Sakina. (2009). *Teori Motivasi*. Jakarta: Insan Press.
- Faisattul Himmi. (2002). Kontribusi Motivasi Berafiliasi dan Disiplin Kerja terhadap Moral Kerja Perawat di RSUD Muko-muko Bengkulu. *Tesis magister*, tidak diterbitkan. Jakarta: Universitas Pelita Harapan.
- Fridanti Hasanah. (2007). Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Moral Kerja Guru di SMAN 1 Bandung. *Tesis magister*, tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Andi Surya, pen) Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.