

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP
MOTIVASI MENGAJAR GURU SMP NEGERI
DI KECAMATAN RANAH PESISIR
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



**SYAFNELI
NIM 19698**

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

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

ABSTRACT

Syafneli. 2012. "The contribution of Principal Transformational Leadership and Work Climate toward Teaching Motivation Junior High School Teachers in the District Ranah Pesisir of Pesisir Selatan Regency". *Thesis. Graduate Program, State University of Padang.*

Teachers motivation in teaching is the most important aspect in achieving learning objectives. Based on the pre-survey conducted in the Junior High School District Ranah Pesisir of Pesisir Selatan Regency envisaged that the motivation of teachers to teach is still not good. This is evident from the lack of passion, perseverance and responsibility are demonstrated when teachers teach. This study aimed to reveal whether the principal's transformational leadership and work climate contribute to the motivation of teachers to teach Junior High School District Ranah Pesisir of Pesisir Selatan regency. The hypothesis proposed in this study are: 1) the principal transformational leadership contributes to the motivation of teachers to teach, 2) work climate contribute to the motivation of teachers to teach, 3) the principal's transformational leadership and climate work together to contribute to the motivation of teachers to teach.

The population in this study were all teachers Junior High School in District Ranah Pesisir of Pesisir Selatan regency are numbered as many as 104 people. Sampling was done by using Proportional Stratified Random Sampling. Samples are selected as many as 34 people. Data were collected with a questionnaire that has tested the validity and reliability. Data were analyzed with correlation and regression techniques.

The results of data analysis showed that: 1) the principal transformational leadership contributed about 17.2% to the motivation of teachers to teach, 2) work climate contribute to the motivation of teachers to teach by 12.2%, and 3) the principal's transformational leadership and climate work together both contribute to the motivation of teachers to teach at 27.0%. Further descriptive analyzes revealed that transformational leadership of principals in the category of good, while the motivation of teachers to teach and work climate both in the category of pretty.

The results of this study implies that to increase the motivation of teachers to teach Junior High School District South Coastal District Coastal Domains can be done through increasing the principal transformational leadership and work climate.

ABSTRAK

Syafneli. 2012. “Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Mengajar Guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan”. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Motivasi mengajar guru merupakan aspek terpenting dalam mencapai tujuan pembelajaran. Berdasarkan pra survei yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan tergambar bahwa motivasi mengajar guru masih kurang baik. Ini terlihat dari kurangnya semangat, ketekunan dan tanggung jawab yang diperlihatkan guru ketika mengajar. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah; 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru, 2) iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru, 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru.

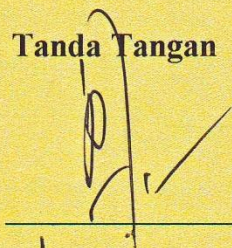
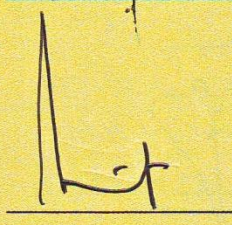
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah sebanyak 104 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Sampel yang terpilih sebanyak 34 orang. Data dikumpulkan dengan angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.


Hasil analisis data menunjukkan bahwa; 1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi sebesar 17,2% terhadap motivasi mengajar guru, artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru. 2) iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru sebesar 12,2%, artinya iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru, dan 3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru sebesar 27,0%, artinya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru. Selanjutnya analisis deskriptif mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berada pada kategori baik, sedangkan motivasi mengajar guru dan iklim kerja sama-sama berada pada kategori cukup.

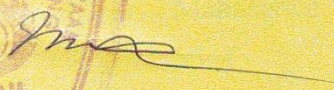
Hasil penelitian ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan motivasi mengajar guru SMP Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilakukan melalui peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

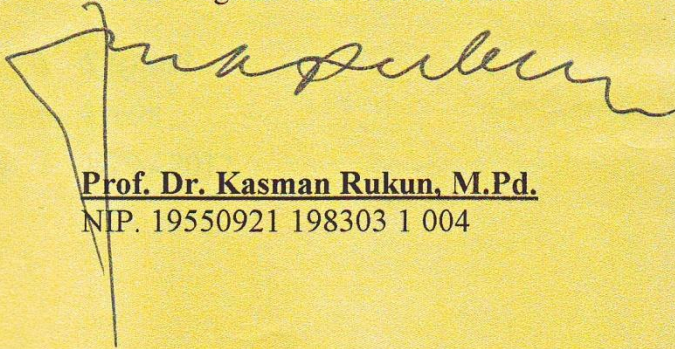
Mahasiswa : *Syafneli*
NIM. : 19698

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing I		<u>19-09-2012</u>
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		<u>12-09-2012</u>

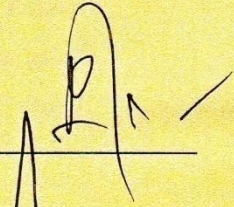
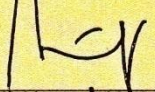

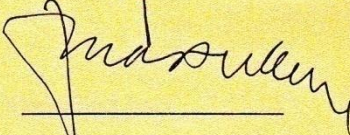


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang


Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi


Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

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

Mahasiswa

Mahasiswa : *Syafneli*
NIM. : 19698
Tanggal Ujian : 1 - 9 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Mengajar Guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan”**, 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.
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 dan 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, maka 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, Agustus 2012

Saya yang menyatakan,



SYAFNELI
NIM 19698

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah Swt karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. dan Dr. Yahya, M.Pd. selaku Pembimbing I dan II yang dengan penuh kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. dan Prof. Dr. Syahrul R. M.Pd. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.
6. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
7. Teristimewa untuk suami tercinta dan anak-anakku tersayang, yang dengan penuh kesabaran selalu memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.

Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, Agustus 2012
Penulis,

SYAFNELI
NIM 19698

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah.....	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian.....	13

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	15
1. Motivasi Mengajar Guru	15
a. Teori Motivasi	15
b. Pengertian Motivasi	19
c. Pengertian Motivasi Mengajar	20
d. Pentingnya Motivasi Mengajar.....	22
e. Ciri-ciri Motivasi Mengajar	23
2. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.....	26
a. Kepemimpinan.....	26
b. Kepemimpinan Transformasional.....	27

3. Iklim Kerja	32
a. Pengertian Iklim Kerja	32
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja.....	34
c. Dimensi dan pengukuran iklim kerja	35
B. Penelitian yang Relevan	37
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Hipotesis Penelitian.....	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Definisi Operasional	48
D. Instrumen Penelitian.....	49
E. Pengumpulan Data	54
F. Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	58
B. Pengujian Persyaratan Analisis	66
C. Pengujian Hipotesis	70
D. Pembahasan	83
E. Keterbatasan Penelitian	91

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	93
B. Implikasi	95
C. Saran.....	99
DAFTAR RUJUKAN	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	45
2. Hasil Perhitungan Sampel	47
3. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata	47
4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	50
5. Uji Validitas.....	52
6. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	53
7. Rentang Tingkat Pencapaian Kategori	55
8. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Mengajar Guru.....	59
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Mengajar Guru	60
10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah	61
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah	63
12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja	64
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim kerja	66
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	67
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas	68
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	70
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	70
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah dan Motivasi Mengajar Guru	71
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah dan Motivasi Mengajar Guru	72
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformatasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Mengajar Guru	72

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Iklim Kerja dengan Variabel Motivasi Mengajar Guru.....	74
22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Iklim Kerja terhadap Variabel Motivasi Mengajar Guru.....	75
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Iklim Kerja Terhadap Motivasi Mengajar Guru	75
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Mengajar Guru.....	77
25. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Mengajar Guru	78
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim kerja (X_2) terhadap Motivasi Mengajar Guru (Y).	78
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim kerja terhadap Variabel Motivasi Mengajar Guru.....	81
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	81

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap Motivasi Mengajar Guru.....	8
2. Kerangka Pemikiran.....	42
3. Histogram Motivasi Mengajar Guru	59
4. Histogram Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	62
5. Histogram Iklim Kerja	65
6. Regresi Linier Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Mengajar Guru (Y).....	73
7. Regresi Linier Iklim kerja (X_2) dan Motivasi Mengajar Guru (Y).....	76
8. Regresi Ganda Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim kerja (X_2) terhadap Motivasi mengajar guru (Y).....	80

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Uji Coba	106
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Motivasi mengajar guru.....	117
b. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah	119
c. Iklim kerja.....	121
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1)	123
b. Iklim kerja (X2)	125
c. Motivasi mengajar guru (Y)	127
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian	129
5. Instrumen Penelitian.....	130
6. Data Mentah Variabel Penelitian	142
7. Rekap Data Penelitian	150
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	151
9. Uji Normalitas	152
10. Uji Homogenitas	153
11. Uji Independensi	154
12. Uji Linieritas	155
13. Pengujian Hipotesis Pertama	156
14. Pengujian Hipotesis Kedua.....	157
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	158
16. Korelasi Parsial	159
17. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat	160
18. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	162

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai upaya peningkatan mutu telah dilakukan oleh pemerintah antara lain dengan meningkatkan kualifikasi akademik, melengkapi sarana dan prasarana, meningkatkan kemampuan teknis guru dalam mengajar melalui penataran-penataran dan lokakarya, meningkatkan kesejahteraan guru antara lain dengan pemberian tunjangan profesional guru, dan kemudahan kenaikan pangkat.

Disamping kualifikasi akademik, kompetensi sebagai agen pembelajaran sertifikasi tenaga pendidikan, faktor lain yang mempengaruhi tindakan dan perilaku guru yang baik akan menentukan kualitas pembelajaran dan akan berdampak pada mutu pendidikan. Guru yang sungguh-sungguh bersemangat, bertanggung jawab dan menyenangkan pekerjaannya akan membuat proses pembelajaran yang bermakna, efektif dan efisien. Upaya peningkatan motivasi mengajar guru merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan. Guru yang mempunyai motivasi mengajar tinggi akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan yang baik dan sungguh-sungguh, serta mendorong untuk berprestasi dan sukses terhadap pekerjaannya.

Motivasi mengajar guru dapat dilihat dari tindakan, aktivitas, perilaku dan sikap sehari dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Guru yang selalu siap dan bersiap untuk membelajarkan peserta didik, mempunyai komitmen dan loyalitas terhadap tugas, bersungguh-sungguh menyenangkan pekerjaan, memberi teladan, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif,

berkomunikasi yang efektif dan selalu membina hubungan antara sesama, memimpin diri sendiri dan peserta didik, selalu belajar dan berpandangan positif, merupakan unjuk kerja yang diharapkan dari guru sebagai agen pembelajaran guna peningkatan mutu pendidikan.

Sementara bagi sekolah sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta guru yang menjadi anggota sekolah itu. Kegiatan sekolah tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan guru yang ada di sekolah tersebut. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam sekolah, bahwa manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 1995: 25).

Tipe kepemimpinan seorang kepala sekolah pada suatu sekolah dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan peran guru, maka pelaksanaan prinsip-prinsip kerjasama perlu lebih ditingkatkan dan tipe kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara guru dan kepala sekolah merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat motivasi mengajar guru. Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak sekolah saat ini merasa perlu untuk mengubah iklim pada sekolah guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif.

Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa iklim kerja yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan sekolah. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal sekolah dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan iklim kerja, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan sekolah menuntut perubahan iklim kerja untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi mengajar guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja instansi. Dengan perkataan lain bila motivasi yang diperoleh guru baik maka kemungkinan besar hasil kerja secara keseluruhan akan baik pula. Motivasi mengajar guru akan maksimal dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja pada sekolah yang mampu mempengaruhi pribadi guru untuk bersedia bekerja karena faktor pendorong tertentu seperti gaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik.

Motivasi mengajar guru merupakan suatu bentuk dorongan yang dirasakan oleh guru untuk dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan beberapa faktor di sekolah, seperti iklim kerja yang dialami guru, kebijakan dan prosedur, tipe kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan

ditemui perbedaan motivasi mengajar guru pada setiap sekolah baik secara kelompok maupun individu. Pada umumnya motivasi mengajar guru dalam kategori baik, tetapi ada sebagian guru yang memiliki motivasi mengajar rendah dan cenderung mempengaruhi yang lain. Hal ini dapat terlihat dari sikapnya dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Fenomena yang ditemui dilapangan menunjukkan bahwa guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya, dari jumlah keseluruhan guru yang tidak datang ke sekolah terlihat bahwa 25% tidak memberi kabar (alpa), 20% guru yang memberi kabar dengan alasan adanya keperluan penting, 17% memberi kabar dengan alasan sakit sakit, dan 13% tidak datang ke sekolah karena mengikuti kegiatan dinas di luar sekolah (sumber: Rekapitulasi Absensi Guru), (2) 30 orang guru yang tidak membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran seperti rencana program pembelajaran (RPP), silabus, kriteria ketuntasan minimal, serta kisi-kisi tes, guru biasanya akan membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran ketika akan mengusulkan proses kenaikan pangkat dan pada saat dapat teguran dari kepala sekolah (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah).

Kondisi lain yang terlihat dalam survei yaitu kurangnya peranan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, meskipun diketahui bahwa telah diterapkannya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, namun beberapa hal yang terlihat masih menunjukkan belum berjalannya tipe kepemimpinan tersebut oleh kepala sekolah. Fenomena yang terlihat bahwa kepala sekolah jarang memberikan

arahan atau bimbingan bagi guru dalam menjalankan tugas pengajaran. Terlihat guru merasa bekerja secara mandiri dengan hanya mengandalkan kemampuan masing-masing, sehingga terjadi ketimpangan atau keberagaman wujud kerja oleh guru.

Dari wawancara dan survei awal yang dilakukan juga ditemukan bahwa iklim kerja yang dirasakan kurang harmonis. Guru hanya mementingkan diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini memperlihatkan bahwa kurangnya kerjasama antar guru, seperti ketika salah seorang guru mengalami kesulitan dalam menyusun RPP sebagai panduan dalam melaksanakan pembelajaran tidak memperoleh bantuan dari guru lain. Hal ini juga menunjukkan bahwa kurangnya kepedulian dari guru terhadap rekannya yang mengalami kesulitan. Fenomena lain yang ditemui dilapangan yaitu kurangnya kemauan dan ketekunan guru dalam melaksanakan tugas seperti, 35% guru tidak mau meningkatkan kemampuannya atau mengembangkan kariernya dengan alasan kariernya tidak akan meningkat. Sedangkan 30% guru tidak mau mengembangkan media/metoda pembelajaran yang bervariasi dengan alasan waktu tidak mencukupi untuk menggunakan metoda tersebut, seperti metoda eksperimen, demonstrasi, *cooperative learning* dan lain-lain.

Fenomena yang diuraikan di atas memberikan gambaran bahwa rendahnya motivasi mengajar yang dirasakan guru. Meskipun, sebagai seorang guru yang akan menjadi teladan bagi anak didiknya seharusnya guru

bertindak dan bersikap yang baik serta memiliki kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Rendahnya motivasi mengajar guru, menurut informasi dari beberapa orang guru disebabkan oleh banyaknya beban kerja guru yang harus dilakukan seperti membuat perangkat pembelajaran, membuat analisis hasil ulangan harian serta membuat administrasi lain. Kebijakan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah tanpa sosialisasi yang jelas, sedikit sekali pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas. Kepala sekolah terkesan memaksakan keinginannya tanpa mempedulikan kesulitan guru. Kepala sekolah kurang memahami tugas sebagai pemimpin yang mengerti situasi bawahannya yaitu guru. Kepala sekolah kurang memberikan motivasi kepada bawahannya.

Di samping kepemimpinan kepala sekolah rendahnya motivasi mengajar guru juga disebabkan oleh iklim organisasi sekolah yang kurang baik, hubungan sesama guru dan hubungan dengan kepala sekolah. Ada beberapa orang guru yang sukanya ribut atau bertengkar dengan guru, ada yang suka menggosip sesama guru sehingga suasana dalam sekolah tidak kondusif untuk bekerja sama. Iklim kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Tanpa iklim kerja yang baik mustahil tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan

Bertolak dari pemikiran bahwa motivasi mengajar guru mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi, maka diperlukan upaya-upaya untuk

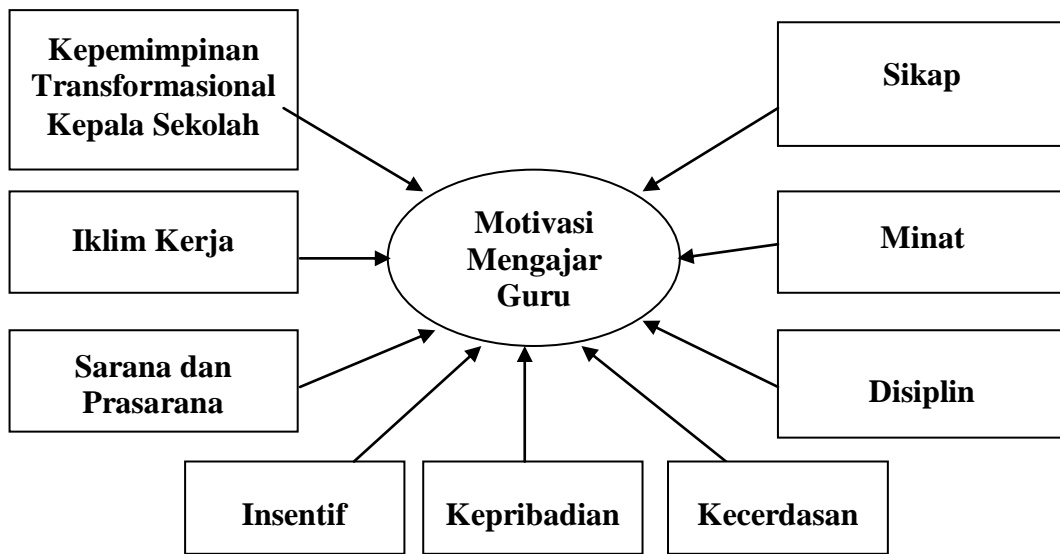
membangkitkan motivasi yang positif, faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam menyukseskan efektifitas dan efisiensi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Wujud nyata dari pekerjaan yang mereka lakukan dapat dilihat pada motivasi mengajar yang diperoleh dari diri sendiri maupun lingkungannya.

Motivasi mengajar guru dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor dalam diri guru maupun dari luar diri guru. Menurut Suharsimi (2000) faktor internal yang mempengaruhi motivasi mengajar guru, yaitu sikap, minat, disiplin, kecerdasan, dan kepribadian serta faktor-faktor eksternal antara lain insentif, sarana prasarana, iklim kerja, hubungan antar pribadi, dan kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru adalah sikap, minat, disiplin, kecerdasan, kepribadian, insentif, sarana dan prasarana, iklim kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah. Faktor-faktor tersebut dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1: Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru

Sikap merupakan suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Seorang guru yang memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Kenyataan yang ditemukan di lapangan masih ada guru yang memiliki sikap tidak sepenuh hati terhadap pekerjaan dan kurang tanggung jawab terhadap tugas yang diemban sehingga tugasnya sebagai seorang pendidik terabaikan.

Minat merupakan keadaan terfokusnya perhatian terhadap sesuatu hal yang ingin dicapai atau dimiliki. Baginda dan Ridwan (1983:26) mengemukakan bahwa orang yang berminat terhadap sesuatu pekerjaan, akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh semangat dan akan lebih baik pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan orang-orang yang tidak bersemangat dalam bekerja. Guru yang mempunyai minat yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, akan lebih senang dan bergairah dalam

melakukan pekerjaannya. Kenyataan yang ada minat guru untuk meningkatkan keprofesionalannya masih kurang. Di antaranya minat baca guru rendah. Kurangnya inisiatif untuk mencari pembaharuan-pembaharuan, sehingga pengetahuan tentang keprofesionalan kurang berkembang.

Menurut Wursanto (1991), disiplin adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan. Secara singkat dapat dikatakan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan seseorang yang melanggar ketentuan peraturan baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Kecerdasan seorang guru juga berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Sesuai dengan pendapat Nanang (2004) yang menyatakan kecerdasan adalah kecakapan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, kecakapan untuk membuat sesuatu yang bermanfaat dalam tugas. Apabila guru memiliki kecerdasan yang tinggi, maka dia akan dengan mudah memecahkan masalah yang dihadapi disaat melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang. Kepribadian (*personality*) bukan sebagai bakat kodrati, melainkan

terbentuk oleh proses sosialisasi. Kepribadian merupakan kecenderungan psikologis seseorang untuk melakukan tingkah laku sosial tertentu, baik berupa perasaan, berpikir, bersikap, dan berkehendak maupun perbuatan.

Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan mendorongnya untuk melakukan tugasnya dengan baik. Fenomena yang ditemukan di sekolah guru yang melaksanakan kegiatan di luar sekolah, tidak diberikan uang transportasi sedangkan dananya dapat diambil dari BOS.

Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan diperlukan fasilitas pendukung yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Sucipto (1999:67) mengemukakan sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pembelajaran, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sebagai pelaksana tugas pendidikan, guru juga mempunyai peran dalam mengelola sarana dan prasarana terutama yang berhubungan dengan sarana pembelajaran yaitu alat pelajaran, alat peraga dan media pembelajaran lainnya. Kenyataan di lapangan terlihat guru jarang sekali menggunakan alat peraga dalam menyampaikan materi pembelajaran. Anggapan dari beberapa orang guru menggunakan alat peraga menghabiskan banyak waktu sehingga tujuan kurikulum tidak dapat tercapai, sehingga guru selalu berusaha mengejar menyelesaikan materi pembelajaran tanpa memperhatikan pemahaman pada siswa.

Lingkungan atau iklim kerja yang kondusif akan mendorong guru untuk lebih berprestasi dan bersedia bekerja secara optimal sesuai kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Theodore (dalam M. Susila, 2004:59) bahwa iklim kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan, hubungan yang kurang serasi antar guru ikut menyebabkan motivasi untuk bekerja menjadi buruk.

Kepemimpinan kepala sekolah juga faktor yang diduga berpengaruh dalam pelaksanaan tugas guru. Thoha (1983) mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mempunyai perhatian yang tinggi terhadap masalah yang dihadapi guru, akan mendorong guru agar belajar lebih baik sehingga pelaksanaan tugas guru akan lebih baik. Kenyataan kepemimpinan kepala sekolah di beberapa SMP tersebut masih ada yang mementingkan kepentingan pribadi lebih banyak bertugas di luar sekolah dengan alasan ke kantor dinas pendidikan dan rapat dinas sehingga perhatian terhadap kondisi sekolah ditangani oleh guru sendiri dan terkadang masalah yang beratpun ditangani sendiri oleh guru. Akibat dari hal tersebut guru tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, terungkap berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi motivasi mengajar guru, maka masalah penelitian ini dibatasi hanya pada aspek tipe kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja suatu sekolah.

Seorang guru yang mempunyai motivasi mengajar yang tinggi akan mampu bekerja dengan optimal, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menjadi pembimbing kerja secara produktif dan tepat sasaran, juga sejalan dengan iklim kerjasama yang kondusif dan menyenangkan dalam lingkungan kerja yang selalu dijaga dan berupaya bagaimana iklim tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga suasana kerja akan terasa nyaman, akan tercipta motivasi mengajar secara optimal di dalam diri guru.

Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Motivasi Mengajar Guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan”**.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah iklim kerja berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan;
2. Kontribusi iklim kerja terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan;
3. Kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang motivasi mengajar guru dengan memperhatikan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja di jenjang pendidikan SMP secara individual maupun secara bersama-sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Guru pada umumnya dan khususnya guru SMP di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi mengajar dalam menciptakan kerja yang berkualitas dalam pencapaian pendidikan yang berkualitas.
- b. Kepala sekolah di SMP di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan pemikiran dalam kepemimpinan sehingga dapat memberikan motivasi mengajar kepada guru untuk lebih sungguh-sungguh menegakkan disiplin di sekolah.
- c. Pengawas Pendidikan SMP/MTsN Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan dalam rangka pembinaan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, sebagai bahan dalam mengambil langkah kebijakan untuk melakukan pembinaan terhadap motivasi mengajar guru SMP yang berada di wilayahnya.
- e. Peneliti, sebagai data awal untuk melakukan penelitian yang komprehensif dan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan sekaligus merupakan salah satu syarat untuk memenuhi gelar Magister Pendidikan.
- f. Peneliti berikutnya, memiliki bahan rujukan dengan kajian yang relevan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab IV yang meliputi tiga variabel yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), dan motivasi mengajar guru (Y) di SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir yang dilihat dari mengarahkan guru, membimbing guru, memotivasi guru, melakukan perubahan, keteladanan pada guru, berada pada kategori baik dengan pencapaian 80,17% dari skor ideal. Namun, kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 17,2% terhadap motivasi mengajar guru. Jika dilihat dari masing-masing indikator dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah yaitu mengarahkan guru dengan pencapaian 88,49% dalam kategori sangat baik, membimbing guru dengan pencapaian 82,47% dalam kategori baik, memotivasi guru dengan pencapaian 80,59% dalam kategori baik, melakukan perubahan dengan pencapaian 76,75% dalam kategori cukup, keteladanan pada guru dengan pencapaian 77,57% dalam kategori cukup. Hal ini menjelaskan bahwa dari kelima indikator yang diuji terdapat dua indikator pada kategori cukup. Untuk itu masih peningkatan kepemimpinan transformasional kepala sekolah masih perlu untuk dilakukan terutama pada

indikator yang berada dalam kategori cukup yaitu melakukan perubahan dan keteladanan pada guru.

2. Iklim kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan yang dilihat dari saling bekerjasama, kepedulian sesama rekan, saling melakukan komunikasi dengan baik, terciptanya rasa persaudaraan berada dalam kategori cukup dengan pencapaian 78,26% dari skor ideal. Namun, iklim kerja memberikan kontribusi sebesar 12,2% terhadap motivasi mengajar guru. Jika dilihat dari masing-masing indikator pada variabel iklim kerja yakni saling bekerjasama dengan pencapaian 84,41% dalam kategori baik, kepedulian sesama rekan dengan pencapaian 80,76% dalam kategori baik, saling melakukan komunikasi secara baik dengan pencapaian 77,70% dalam kategori cukup, terciptanya rasa persaudaraan dengan pencapaian 72,67% dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa dua indikator sudah mencapai kategori baik sedangkan dua indikator lainnya yakni memiliki saling melakukan komunikasi dengan baik dan terciptanya rasa persaudaraan masih berada dalam kategori cukup. Peningkatan terhadap iklim kerja masih perlu untuk dilakukan terutama pada dua variabel yang berada pada kategori cukup.
3. Motivasi mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir yang dilihat dari semangat mengajar, kemauan mengajar, ketekunan mengajar, tanggung jawab berada dalam kategori cukup dengan pencapaian 77,75% dari skor ideal. Dilihat dari masing-masing indikator pada variabel motivasi mengajar guru yakni semangat mengajar dengan pencapaian 83,84% dalam kategori baik, kemauan mengajar dengan pencapaian 73,35% dalam kategori cukup,

ketekunan mengajar dengan pencapaian 74,51% dalam kategori cukup, tanggung jawab dengan pencapaian 77,41% dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa tiga indikator masih berada dalam kategori cukup. Peningkatan terhadap motivasi mengajar guru masih perlu untuk dilakukan.

4. Hipotesis ketiga penelitian ini teruji secara empirik, hal ini memberikan informasi bahwa antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi mengajar secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 27%. Dengan demikian dapat diungkap bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi mengajar turut memberikan kontribusi dalam peningkatan variabel motivasi mengajar guru di SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja berkontribusi signifikan terhadap motivasi mengajar guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Ini berarti bahwa motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan untuk menjadi lebih baik melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah serta iklim kerja.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan sudah berlangsung dengan baik, meskipun demikian kepemimpinan ini masih perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan motivasi mengajar guru agar menjadi lebih baik lagi. Selanjutnya untuk iklim kerja berdasarkan hasil analisis deskripsi data diketahui belum berjalan dengan baik atau masih

berada pada kategori cukup. Oleh karena itu faktor utama yang perlu menjadi perhatian kepala sekolah dan pihak yang terkait dalam meningkatkan motivasi mengajar guru adalah menciptakan iklim kerja yang kondusif.

1. Upaya meningkatkan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

a. Mengarahkan Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah mempunyai tugas dalam mengelola setiap warga sekolah, mulai dari guru, tenaga administrasi, penjaga sekolah, hingga peserta didik. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan, kepala sekolah diharapkan mampu membawa sekolah dengan elemen di dalamnya ke arah yang lebih baik, dengan selalu memberikan arahan atau aturan yang jelas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

b. Membimbing Guru

Dalam melaksanakan tugas di sekolah, kepala sekolah menjadi pembimbing bagi guru. Bukan saja dalam menyelesaikan tugas pengajaran di kelas, namun juga dalam pembuatan perangkat dan dokumen pembelajaran. Seperti penyusunan RPP, Silabus, KKM dan sebagainya. Adanya bimbingan kepala sekolah guru akan terbantu dalam bekerja terutama ketika menemui kendala.

c. Memotivasi Guru

Kepala sekolah juga mempunyai peran dalam memberikan pengaruh kepada guru. Pengaruh yang diberikan diharapkan mampu membawa guru untuk menjadi lebih baik dari yang telah dirasakan atau dicapai. Dengan adanya pengaruh tersebut guru akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

d. Melakukan Perubahan

Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai tipe kepemimpinan yang melakukan perubahan dari keadaan buruk menjadi baik, keadaan yang sudah baik menjadi lebih baik lagi. Kepala sekolah perlu menjalani berbagai unsur pimpinan yang dimiliki dalam mengelola dan mengorganisir sekolah yang dikelolanya, seperti menciptakan tata tertib di sekolah, standar kerja yang perlu dipenuhi guru, memberikan tantangan kepada guru, memperhatikan kebutuhan terhadap kesejahteraan para guru. Hal ini dapat dilakukan sebagai bentuk inovasi kepemimpinan dalam menciptakan perubahan untuk memberikan inspirasi bagi guru. Dengan demikian para guru akan merasa termotivasi dalam mengajar.

e. Keteladanan pada Guru

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah menjadi suri tauladan bagi guru untuk mengabdikan dalam pendidikan dan pengajaran. Kepala sekolah perlu dituntut untuk mampu melaksanakan tugas sesuai aturan yang ada agar dapat mencapai target atau tujuan yang ditetapkan, seperti memperhatikan standar kerja atau tertib sekolah, menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai waktu yang tersedia. Dengan demikian guru akan terpengaruh untuk melaksanakan tugas mengajarnya dengan kebiasaan yang dilakukan kepala sekolah.

2. Upaya meningkatkan Iklim Kerja

a. Saling Bekerjasama

Dalam suatu sekolah yang memiliki berbagai unsur seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, penjaga sekolah harus mampu mengerjakan tugas dan peran masing-masing. Untuk dapat mencapai tujuan sekolah secara baik, setiap

unsur perlu bekerja sama satu lainnya, seperti dalam pembelajaran sesama guru diharapkan bekerja sama ketika salah seorang guru menemui kendala. Begitu juga dalam penyusunan perangkat pembelajaran misalnya RPP, Silabus dan sebagainya. Dengan adanya kerjasama pekerjaan yang ada akan terasa ringan dan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

b. Kepedulian Sesama Rekan

Dalam pencapaian tujuan bersama para guru diharapkan memiliki kepedulian terhadap sesama rekan. Ketika salah seorang guru mengalami kesulitan dalam bekerja, salah seorang guru di sekolah mengalami musibah. Guru dan warga sekolah lainnya perlu melakukan dukungan bagi guru tersebut, dengan demikian, iklim kerja yang kondusif dapat diwujudkan.

c. Saling Melakukan Komunikasi dengan Baik

Komunikasi merupakan kegiatan yang penting dalam kehidupan berorganisasi, karena komunikasi dapat menyampaikan segala kepentingan baik dalam hal pekerjaan maupun hal lainnya. Untuk itu diharapkan para guru mampu menciptakan komunikasi yang menciptakan keharmonisan dalam berinteraksi. Komunikasi yang harmonis dapat menyampaikan pesan-pesan dengan baik. Selain itu iklim kerja akan tercipta secara kondusif.

d. Terciptanya Rasa Persaudaraan

Para guru dan unsur-unsur lainnya perlu menyadari bahwa setiap manusia itu adalah bersaudara, sehingga sebagai manusia yang bekerja dalam satu sekolah yang sama perlu mewujudkan rasa persaudaraan antar sesama. Persaudaraan

diantara para guru maupun dengan unsur lainnya dapat mewujudkan terciptanya iklim kerja yang harmonis.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian beberapa saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Guru diharapkan dapat meningkatkan kemauan mengajar, ketekunan dalam mengajar dan rasa tanggung jawab. Hal Ini dikarenakan berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ketiga indikator ini masih berada pada kategori cukup, sehingga perlu ditingkatkan ke arah yang baik. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Secara umum peningkatan motivasi mengajar guru ini dapat dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, *workshop* sebagai sarana peningkatan kemampuan guru. Selain itu kepala sekolah juga perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan guru dalam kehidupan, sehingga dapat meningkatkan motivasi mengajar guru.
2. Kepala sekolah hendaknya mampu melakukan perubahan ke arah yang lebih baik dari kondisi yang dialami saat ini. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi mengajar guru. Salah satunya dengan memberi perhatian kepada guru dengan lebih mendekatkan diri dan bersosialisasi seccara baik, sehingga akan terwujud kondisi di mana guru-guru melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dalam pencapaian tujuan. Kepala sekolah juga perlu mengetahui dan mengidentifikasi setiap kelebihan dan kekurangan dari setiap guru, seperti tingkat kompetensi yang dimiliki oleh

guru, latar belakang pendidikan, maupun tingkat kemauan dan kesadaran. Pendekatan diri oleh kepala sekolah terhadap guru mampu membantu kepala sekolah dalam mengelola dan membagi tugas terhadap guru sesuai dengan kemampuan masing-masing guru.

Selanjutnya kepala sekolah juga dapat meningkatkan motivasi mengajar guru dengan cara menciptakan iklim kerja yang kondusif. Kepala sekolah sebagai tauladan bagi guru perlu menjalankan peran tersebut secara lebih nyata. Ini dapat dilakukan kepala sekolah dengan berkomunikasi secara baik dan memberikan pengaruh bagi para bawahan untuk menciptakan rasa saling harga menghargai serta menciptakan rasa persaudaraan dan keterbukaan antara sesama. Memberikan penghargaan dan pujian, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, serta memberikan perhatian kepada guru-guru dalam melaksanakan pekerjaannya juga dapat meningkatkan motivasi mengajar guru.

3. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan sebagai instansi pendidikan dapat melakukan kegiatan nyata yang mampu mendorong guru untuk melaksanakannya tugasnya dengan baik seperti kunjungan ke sekolah. Kepala Dinas Pendidikan diharapkan memberikan apresiasi kepada guru, untuk mewujudkan motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja terutama dalam proses pembelajaran. Selain itu kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah perlu yang dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan agar komponen sekolah melaksanakan tugas dan kewajiban. Penggalan informasi yang harus dilakukan secara optimal kepada

sekolah untuk mengetahui kendala dan permasalahan sehingga dapat diselesaikan secara bersama.

4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel yang belum pernah dikaji sebelumnya, yang diduga turut mempengaruhi motivasi mengajar guru, supaya diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan lengkap mengenai keberhasilan peningkatan motivasi mengajar guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang ikut berkontribusi terhadap motivasi mengajar guru selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kerja, sehingga fungsi guru sebagai pendidik, pembimbing, pelatih dan membelajarkan siswa dapat dijalani dengan baik dalam pencapaian tujuan pendidikan secara umum.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji. 1989. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anshar Teguh, Sulistyani, dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 1999. *Manajemen Pengajaran secara Manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bush, Tony. 2008. *Leadership and Management Development*. London EC1Y 1 SP: Sage Publications Ltd
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Technique. Third Edition*. New York: John Willey & Sons
- Danim, Sudarwan. 2009. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993. *Program Direktorat Pendidikan Menengah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Davis, Keith & Newstrom, JW. 1996. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. North America: McGraw-Hill 002E
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali.
- Fatah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV Pustaka Bani Quraisy
- Ghufron, M. dan Risnawati. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hadiyanto. 2001. *Membudayakan Kebiasaan Penulis: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Fikahati Aneska.
- Handari, Nawawi. 1995. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hersey, Peace & Faules. 1984. *Manajemen Perilaku Organisasi Sumber Daya Manusia* (Alih Bahasa: Agus Darma), Jakarta: Erlangga.