

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP MORAL KERJA GURU
SMK NEGERI SEKABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelar Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

**Oleh:
ILFA YUNIZA
NIM.1304417**

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2015

ABSTRACT

Ilfa Yuniza, 2015. Contribution leadership of principals and school work environment for moral of teachers work at all of SMK Kabupaten Lima Puluh Kota.

This research for motivated by problem of lack of teacher morale, which is less irresponsible teachers to the task performed. The purpose of this study to reveal how big the contribution of the principals leadership and work environment of the school contribute together or only for the morale teachers.

This research is the correlational description. The study population number 180 people and the sample 125 teachers from all of SMK Kabupaten Lima Puluh Kota. The sampling technique was simple random sampling. Data were collected through questionnaires distributed to teachers which using a likert scale that has been tested for validity and reliability.

This result shows that (1) Leadership of principals has contribute positive and significant impact on teacher morale at 18,7 % (2) Work environment has significant contribute for teacher morale at 9,6% (3) Leadership and school work environment contribute positively and significantly to the morale of teacher by 25,1%. In conclusion of the lead and school environment contributes to the morale of teachers at all SMK Kabupaten Lima Puluh Kota, increasing the principals leadership and work environment of the school, so should be better the morale of teachers.

Keywords: Principals Of Leadership, School Work Environment, Work Morale Teacher

ABSTRAK

Ilfa Yuniza, 2015. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Moral Kerja Guru pada SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah kurangnya moral kerja guru, dimana kurang bertanggung jawabnya guru terhadap tugas yang diemban. Tujuan penelitian ini untuk mengungkap seberapa besar kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri terhadap moral kerja guru

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 180 orang dan sampel berjumlah 125 orang guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak (*Simple Random Sampling*). Data penelitian dikumpulkan melalui angket yang disebar kepada guru dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap moral kerja guru sebesar 18,7% (2) Lingkungan kerja sekolah berkontribusi positif dan signifikan terhadap moral kerja guru sebesar 9,6%(3) kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja sekolah secara bersama-sama berkontribusi positif dan signifikan terhadap moral kerja guru sebesar 25,16%. Jadi dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja sekolah berkontribusi terhadap moral kerja guru pada SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota, semakin meningkat kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baik lingkungan kerja sekolah , maka semakin baik moral kerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Sekolah, Moral Kerja Guru.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : Ilfa Yuniza
NIM : 1304417
Program Studi : Magister (S2) PTK

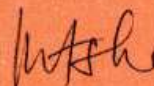
MENYETUJUI

Pembimbing I,



Dr. Ambivar, M.Pd.
NIP. 19550213 198103 1 003

Pembimbing II,



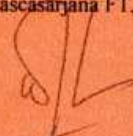
Dr. Waskito, M.T.
NIP. 19610808 198602 1 001

PENGESAHAN



Dis. Syahril, S.T., M.Eng., Ph.D.
NIP. 19631217 198903 1 003

Ketua Pascasarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

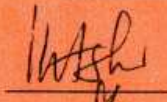
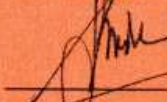
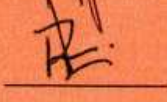
**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS**

TESIS

Mahasiswa : Ilfa Yuniza
NIM : 1304417

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal : 11 Agustus 2015

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Dr. Ambiyar, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Dr. Waskito, M.T.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Agamuddin, M.Ed.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.</u> (Anggota)	

Padang, 11 Agustus 2015
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,


Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Moral Kerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota” 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 publikasi orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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, Juli 2015

Saya yang menyatakan



ILFA YUNIZA
NIM. 1304417

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan kepada peneliti untuk menyusun laporan penelitian yang berjudul “Kontribusi Kepemimpin Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Sekolah Terhadap Moral Kerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota “ yang ditujukan untuk bahan kajian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan sekolah kejuruan se Kabupaten Lima Puluh Kota. Selanjutnya shalawat dan salam tak lupa pula peneliti mohonkan kepada pejuang islam sedunia, yakni Nabi Muhammad SAW.

Penulisan tesis ini dapat dilakukan melalui bantuan berbagai pihak, oleh karena itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Syahril, S.T, MSCE, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed. selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Fahmi Rizal, M.Pd, M.T. selaku Ketua Program Studi S2 Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
4. Dr. Ambiyar, M.Pd, selaku pembimbing I dan Dr. Waskito, M.T., selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan dukungan dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Agamuddin, M.Ed. dan Dr. Ridwan, M.Sc.Ed. serta Dr. Nurhasan Syah, M.Pd., selaku kontributor.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Kepala SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota.
8. Bapak Drs. Dasrizal selaku Kepala SMKN 1 Kec.Guguak yang lama.
9. Bapak Antoni, S.Pd, M.Pd.T., selaku Kepala SMKN 1 Guguak yang baru.
10. Bapak dan Ibuk guru SMKN Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota .
11. Keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga bantuan dan bimbingan serta dorongan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata peneliti ucapkan terima kasih.

Padang, Agustus
2015
Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Moral Kerja Guru	8
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	12
3. Lingkungan Kerja Sekolah	22
B. Penelitian Yang Relevan	26
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Hipotesis Penelitian	30
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Waktu dan Tempat Penelitian	31

C. Populasi dan Sampel	31
D. Definisi Operasional	33
E. Instrumen Penelitian	34
F. Uji Coba Instrumen	37
G. Teknik Pengumpulan Data	37
H. Hasil Uji Coba Instrumen	38
I. Teknik Analisis Data	40
J. Pengujian Persyaratan Analisis	42
K. Uji Hipotesis	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN	46
A. Deskripsi Data	46
B. Pengujian Persyaratan Hipotensis	54
C. Hasil Penelitian	58
D. Pembahasan	67
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Implikasi	71
C. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Hasil Perhitungan Jumlah Sampel	33
3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	38
3.3. Hasil Uji Validitas	38
3.4. Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	39
3.5. Klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden	40
4.1. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	47
4.2. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Guru	49
4.3. Moral Kerja Guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota	51
4.4. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sampel dengan Kolmogorov-Smirnov	55
4.5. Anova Untuk Regresi Linear $Y=111,398+0,391X_1$	56
4.6. Anova Untuk Regresi Linear $Y=134,466+0,307X_2$	56
4.7. Hasil Perhitungan Korelasi X_1 dan X_2	57
4.8. Koefisien Regresi $Y-X_1$	59
4.9. Anova Regresi Y dan X_1	59
4.10. Korelasi X_1 dan Y	60
4.11. Sumbangan X_1 Terhadap Y	61
4.12. Koefisien Regresi $Y-X_2$	62
4.13. Anova Regresi Y dan X_2	63
4.14. Korelasi X_2 dan Y	63
4.15. Sumbangan X_2 Terhadap Y	64
4.16. Sumbangan X_1 dan X_2 Terhadap Y	65
4.17. Regresi Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y	65
4.18. Hasil Analisis Korelasi Parsial Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja Sekolah (X_2) dengan Moral Kerja Guru (Y).....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Faktor-Faktor Yang Diduga Turut Mempengaruhi Moral Kerja Guru	4
2.1. Pembagian Gaya Kepemimpinan Menurut Jack W Duncan	17
2.2. Kerangka Berpikir	29
4.1. Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota	48
4.2. Lingkungan Kerja SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota	50
4.3. Moral Kerja Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba Penelitian	78
2. Hasil Uji Coba Instrumen	89
3. Instrumen Penelitian	99
4. Tabulasi Data Hasil Penelitian	109
5. Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis, Uji Hipotesis, Korelasi Parsial dan Keberartiannya	118
6. Surat Izin Penelitian dan Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	141
7. Surat Pernyataan Validator Ahli	147

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Moral dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia bermakna, baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, kewajiban, dan sebagainya; akhlak, budi pekerti, susila. Selain itu, moral merupakan kondisi mental yang membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah, berdisiplin; dan sebagainya. Isi hati atau keadaan perasaan sebagaimana terungkap dalam perbuatan. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah; mata pencaharian. Moral kerja adalah akhlak, budi pekerti, susila dalam melakukan sesuatu.

Moral kerja di sekolah merupakan hal yang sangat menentukan baik buruknya kinerja dan hasil pembelajaran di sekolah tersebut. Indikasi moral kerja yang baik adalah disiplin, tidak sering terlambat, menggunakan waktu dengan tepat, mengajar dengan senang, antusias, teliti, ramah, suka membantu para siswa dalam mengatasi kesulitan belajar, bertanggung jawab, mandiri, suka bergaul, menyimpan rahasia, mampu membedakan urusan pribadi dengan urusan dinas.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara penulis dengan beberapa guru SMK Kabupaten Lima Puluh Kota, indikasi di atas belum kelihatan atau terdapat permasalahan tentang moral kerja guru. Di antara permasalahan moral kerja guru yang kelihatan seperti datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak komitmen terhadap hasil rapat atau keputusan bersama, tidak disiplin membuat perangkat pembelajaran, kurangnya keseragaman dalam berpakaian dinas.

Fenomena lain terlihat semangat guru dalam melaksanakan tugas sangat rendah, seperti adanya sebagian guru yang datang ke sekolah hanya pada jam mengajar saja, dan jika tidak ada tugas mengajar, guru tersebut tidak datang ke sekolah. Guru yang tidak mempunyai tugas mengajar datang ke sekolah

hanya untuk mengobrol saja, sehingga mengganggu guru yang lain sedang bekerja.

Selain fenomena di atas, guru menunjukkan sikap kerja yang kurang baik, kurang mempunyai inisiatif kerja yang baik, seperti pola-pola pembelajaran yang dilakukan kepada siswa masih mengikuti pola-pola lama, lebih banyak mengajar daripada membelajarkan.

Fenomena inilah yang membuat penulis ingin meneliti mengapa moral kerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima puluh Kota belum sesuai dengan apa yang diinginkan.

Berdasarkan pengamatan penulis, penyebab moral kerja guru bermasalah karena beberapa faktor, antara lain: faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan faktor lingkungan sekolah, ternyata moral kerja guru sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan dan lingkungan sekolah. Hal itulah yang membuat penulis meneliti “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Moral Kerja Guru pada SMK Negeri se- Kabupaten Lima Puluh Kota.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, moral kerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota mengidentifikasi: 1. Tingkat kedisiplinan masih rendah 2. Kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. 3. Belum konsisten terhadap keputusan bersama/keputusan rapat, sebaliknya faktor-faktor yang diduga mempengaruhi moral kerja guru diantaranya yaitu: kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, imbalan/insentif, diduga merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi moral kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dalam bekerja di lingkungan kerja sekolah.

Sedangkan motivasi berprestasi, iklim sekolah dan lingkungan kerja sekolah diduga merupakan faktor ekstrinsik yang turut mempengaruhi moral kerja guru terhadap lingkungan kerja sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk dapat menggunakan perasaannya secara optimal guna mengenali dirinya sendiri dan lingkungan sekitarnya yang meliputi aspek kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Arief Rahman (PPTP, 2002:158) yang menyebutkan bahwa kecerdasan emosional adalah *metability* yang menentukan seberapa baik manusia mampu menggunakan keterampilan-keterampilan lain yang dimilikinya, termasuk intelektual yang belum terasah. Jika seorang kepala sekolah memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka diduga cara ia memimpin dirinya dan orang lain juga akan baik. Tingkat pendidikan diduga juga ikut menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik, memiliki pengalaman Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik pula, hal ini berdasarkan latar belakang pengetahuannya akan teori-teori Kepemimpinan Kepala Sekolah dan cara menerapkan kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Karena itulah tingkat pendidikan seorang kepala sekolah diduga ikut mempengaruhi cara ia memimpin di sekolah.

Menurut Sudarwan (2001: 44) moral kerja guru rendah tercermin dari perilaku seseorang bercirikan memiliki perasaan tidak senang, loyo dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda pekerjaan, menghambat kemajuan, bekerja secara vertikal untuk atasan, berbuat untuk mendapatkan perhatian, berpartisipasi seadanya, menunggu perintah, lepas kendali dan kurang bertanggung jawab, serta bekerja sebagai peniru. Moral kerja diduga ikut mempengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin.

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang membuat seseorang untuk berusaha lebih keras guna menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi agar menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula. Salah satu prestasi kepala sekolah dapat terlihat dari kinerja guru-guru, staf dan para siswa yang dipimpinnya.

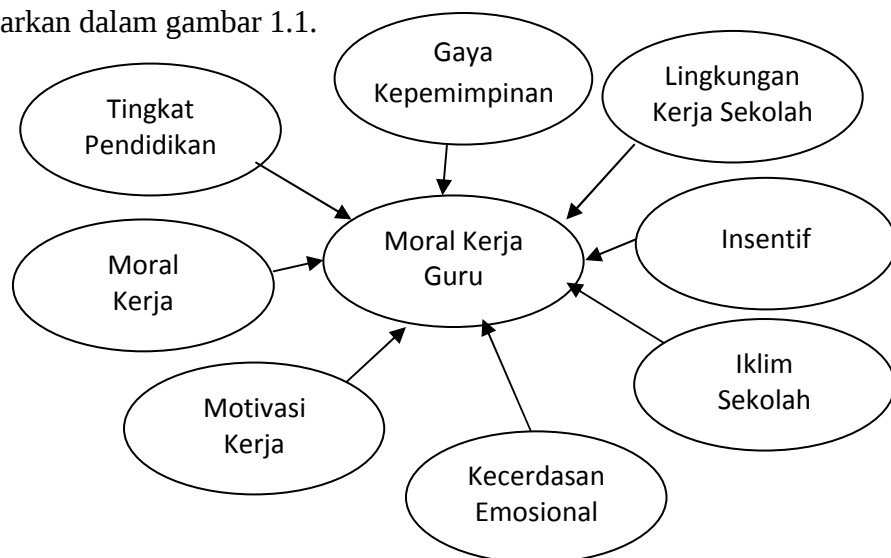
Iklim sekolah menggambarkan situasi kerja yang terjadi pada sebuah organisasi. Salah satu bentuk iklim organisasi di sekolah adalah iklim kerjasama. Iklim kerjasama yang baik secara langsung maupun secara tidak langsung mencerminkan baiknya kepemimpinan seorang kepala sekolah.

Imbalan atau insentif merupakan sesuatu yang diperoleh seseorang sebagai bentuk imbalan dan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya (Handoko, 1996). Imbalan atau insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Insentif merupakan salah satu pendorong bagi kepala sekolah untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Insentif identik pula dengan reward yang dapat berwujud finansial (materi) dan non finansial (non materi). Insentif nonmateri misalnya penghargaan atas prestasi yang dicapai, pujian dan sebagainya. Pemberian insentif haruslah disesuaikan dengan individu dan situasi.

Ketimpangan/gejala moral yang terjadi di SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota terhadap moral kerja guru yang harus dilihat adalah:

(1) Senang pada pekerjaan, (2) Semangat bekerja, (3) Menyelesaikan masalah, (4) Bersedia bekerja, (5) Adanya kemajuan bekerja, (6) Panggilan berbuat baik, (7) Percaya diri, 8) Sikap inovatif.

Berbagai faktor yang mempengaruhi moral kerja guru dapat digambarkan dalam gambar 1.1.



Gambar 1.1. Faktor-faktor yang di duga turut mempengaruhi Mora kerja Guru (Sudarwan 2004 : 40)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang diduga mempengaruhi moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota. Mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu, tenaga dan banyaknya fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada tiga faktor saja, yaitu: moral kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sekolah. Dengan demikian, Penelitian ini akan meneliti tentang kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap moral kerja guru di SMK Se-Kabupaten Limapuluh Kota.

Penelitian ini akan mengkaji tentang kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah yang secara bersama-sama memberikan Kontribusi terhadap moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja sekolah di SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian ini juga akan mengkaji tentang kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah berpengaruh terhadap moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota.

D. Perumusan Masalah

Penelitian ini menjawab permasalahan yang terkait dengan hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap moral kerja guru, dan kontribusi lingkungan kerja sekolah terhadap moral kerja guru, serta hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah dengan moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah terdapat hubungan dengan moral kerja guru pada SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota?

2. Apakah lingkungan kerja sekolah terdapat hubungan dengan moral kerja guru pada SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota?
3. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah terdapat hubungan dengan moral kerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Lima Puluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah tersebut di atas, dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat dicapai. Secara umum yaitu dapat memberikan gambaran mendalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan implementasi kebijakan peningkatan mutu pendidikan di era desentralisasi dan otonomi daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan hal berikut:

1. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota.
2. Hubungan lingkungan kerja sekolah dengan moral kerja guru di SMK Negeri Sekabupaten Limapuluh Kota.
3. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan kerja sekolah dengan moral kerja guru di SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan moral kerja guru, lingkungan kerja sekolah, serta kinerja kepala sekolah itu sendiri. Selain itu, dapat juga berfungsi sebagai landasan bagi Kepala Sekolah untuk bertindak dan menjadikannya sebagai bahan evaluasi dan mawas diri terhadap tugas yang dilakukan.

Untuk para kepala sekolah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk mengembangkan karier dan kinerjanya. selain dari

pada itu bagi kepala sekolah dapat dimanfaatkan sebagai bahan introspeksi atas kinerja yang selama ini dilakukan dan sebagai wawasan ke depan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi kepala sekolah yang benar-benar sesuai dengan sosok pemimpin yang berkualitas yaitu sebagai pemimpin, fasilitator, agen perubahan, pengembang sikap toleransi dan pengertian, dan sebagai pendidik profesional

2. Manfaat Penelitian Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan kabupaten Limapuluh Kota tentang kepemimpinan kepala SMK Se_Kabupaten Lima Puluh Kota dan bahan evaluasi atas kebijakan yang berhubungan dengan tugas kepala sekolah di daerah kerja dinas pendidikan kabupaten Lima Puluh Kota
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam rangka perbaikan atas gaya kepemimpinan kepala SMK Negeri Se-Kabupaten Limapuluh Kota
- c. Sebagai tambahan informasi bagi guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kependidikan dan ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran.
- d. Sebagai bahan kajian dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan/siswa SMK Negeri seKabupaten Limapuluh Kota
- e. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Pendidikan Teknik dan sebagai tambahan pengetahuan dalam mengeksplorasi hal-hal yang mempengaruhi Kepemimpinan Kepala Sekolah.
- f. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan antara lain:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif yang signifikan dengan Moral Kerja Guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan koefisien korelasi 0,433 dan koefisien determinasi (kontribusi) sebesar 18,7%. Hal ini mengisyaratkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi moral kerja guru.
2. Lingkungan Kerja berhubungan positif yang signifikan dengan Moral Kerja Guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan koefisien korelasi 0,310 dan koefisien determinasi (kontribusi) sebesar 9,6%. Semakin baik (konduktif) lingkungan kerja maka semakin tinggi moral kerja guru.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berhubungan positif yang signifikan dengan Moral Kerja Guru SMK Negeri se-Kabupaten Lima Puluh Kota, dengan koefisien korelasi 0,501 dan koefisien determinasi (sumbangan) sebesar 25,1%. Artinya, Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja maka semakin tinggi moral kerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas berikut ini disampaikan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Proses manajemen dan *leadership*

Moral adalah suasana batiniah seseorang yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi. Suasana batiniah itu terwujud di dalam aktivitas individu pada saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Proses manajemen dan

leadership yang efektif memerlukan moral kerja yang positif dalam arti suasana batin yang menyenangkan hingga memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Moral kerja yang tinggi merupakan dorongan bagi terciptanya usaha berpartisipasi secara maksimal dalam kegiatan organisasi/kelompok, guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja seseorang, faktor yang dapat mempengaruhi moral kerja guru dapat menjadi perhatian bagi kepala sekolah dalam mengelola (*manage*) dan memimpin (*leadership*) agar tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan.

2. Motivasi dalam pekerjaan

Seseorang bekerja karena adanya motivasi (dorongan) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, di mana kebutuhan dasar manusia itu banyak ragamnya. Menurut Maslow, kebutuhan dasar manusia ini ada beberapa tingkatan: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisik (*physical needs*) yang meliputi kebutuhan sehari-hari untuk makan, minum, berpakaian, bertempat tinggal, berrumahtangga dan sejenisnya. Kebutuhan keamanan (*safety needs*) yang meliputi kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari ancaman-ancaman yang membahayakan kelangsungan hidupnya. Kebutuhan Sosial (*social needs*) adalah kebutuhan untuk disukai dan menyukai, dicintai dan mencintai, bergaul, bermasyarakat dan sejenisnya. Kebutuhan pengakuan (*the needs of esteems*) adalah kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, penghormatan, pujian, penghargaan dan pengakuan. Kebutuhan mengaktualisasikan diri (*the needs for self actualization*) adalah kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyhuran sebagai orang yang memiliki kemampuan dan keberhasilan dalam mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa.

Selain itu dalam melakukan suatu pekerjaan atau perbuatan yang bersifat sadar, seseorang selalu didorong oleh maksud atau motif tertentu, baik yang obyektif maupun subyektif. Motif atau dorongan dalam melakukan sesuatu pekerjaan itu sangat besar pengaruhnya terhadap moral kerja dan hasil kerja. Seseorang bersedia melakukan sesuatu pekerjaan bilamana motif yang mendorongnya cukup kuat yang pada dasarnya tidak mendapat saingan atau tantangan dari motif lain yang berlawanan. Demikian pula sebaliknya orang lain yang tidak didorong oleh motif yang kuat akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semua faktor yang telah disebutkan di atas pada dasarnya merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa moral kerja memiliki implikasi pada motivasi kerja guru untuk melakukan tugasnya. Dengan demikian kepala sekolah perlu memperhatikan faktor motivasi agar moral kerja meningkat sehingga memiliki efek positif pada peningkatan kinerja atau hasil kerjanya.

3. Produktivitas kerja

Moral dapat dibagi menjadi moral tinggi (dipersepsi dengan kepuasan tinggi) dan moral rendah (persepsi kepuasan rendah). Moral kerja dan produktivitas adalah moral yang tinggi akan berdampak pada produktivitas yang tinggi. Demikian pula jika moral rendah akan mengurangi produktivitas. Hubungan itu tidak mutlak, tetapi terdapat cukup banyak data yang mendukung bahwa memberi perhatian pada karyawan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja guru.

Gejala hubungan antara produktivitas dengan tingkat moral harus dipertimbangkan dari tiga persepsi yang mempengaruhi tingkat moral kerja guru. Pertama, persepsi guru terhadap keadaan sekolah yang tidak dapat dikendalikannya, seperti pengawasan, kerja sama dengan rekan sekerja, dan kebijakan kepala sekolah terhadap guru. Bila faktor tersebut

dipandang menyenangkan bagi guru, moral kerja akan cenderung tinggi. Kedua, persepsi guru terhadap tingkat kepuasan yang diperoleh dari imbalan yang diterima, Ketiga, persepsi guru terhadap kemungkinan untuk mendapatkan imbalan dan masa depan serta kesempatan untuk maju.

Bedasarkan kajian teori diatas menjelaskan bahwa apabila persepsi mengarah pada keadaan moral tinggi, efek positif lain akan dihasilkan, dan semua aktivitas dilakukan secara sukarela. Dengan moral tinggi, guru cenderung menunjukkan kemauan untuk dibawa kerjasama, lebih puas dengan kondisi yang ada, mau mematuhi peraturan, berhati-hati dalam menggunakan peralatan milik sekolah, menunjukkan loyalitas, dapat bekerjasama dengan harmonis, dan bekerja tanpa keluhan. Moral tinggi juga cenderung mengurangi absen, mangkir, dan pergantian guru. Dan tentu saja sebaliknya jika moral rendah, maka berbagai efek kebalikan dari hal di atas akan terjadi.

C. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah

Kepala sekolah dapat mengelola dan memimpin sekolah dengan lebih baik dan lebih efektif dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya moral kerja seorang guru. Faktor tersebut antara lain: minat/perhatian guru, *reward* yang diberikan, status sosial pekerjaan, suasana kerja, motivasi, dan persepsi guru. Berkaitan dengan persepsi meliputi antara lain: pengawasan, kerja sama dengan rekan sekerja, dan kebijakan kepala sekolah terhadap guru, imbalan yang diterima, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

2. Bagi guru

Guru hendaknya dapat menjalankan tugas dan amanah yang diberikan sebaik-baiknya. Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang mulia. Moral kerja yang tinggi dari guru dalam menjalankan tugasnya sangat dibutuhkan oleh bangsa, negara, masyarakat, istimewa oleh anak didik. Guru yang moral kerjanya tinggi memungkinkan kualitas (mutu) pendidikan meningkatkan pula, pendidikan yang bermutu adalah dambaan bangsa dan masyarakat.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja atau suasana kerja dan hubungan kemanusiaan yang baik perlu diciptakan atau ditingkatkan, sehingga setiap orang merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya dapat mempertinggi moral kerja. Untuk menumbuhkan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, bukan hanya milik kepala sekolah, tetapi semua unsur yang terlibat di sekolah perlu berperan aktif.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1983. *Kesiapan Lulusan Sekolah Pendidikan Guru dalam Mengajarkan Matematika dan IPA di SD*. Disertasi. Program Pascasarjana IKIP Jakarta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta Bumi Akasara.
- _____, Suharsimi. 1988. *Manajemen Pengajaran*. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Danim. 2001. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2002. Sudarwan 004. *Perspektif Moral Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta..
- Dharma, Agus. 1993. *Manajemen Prestasi Kerja*. Yogyakarta: Rajawali.
- Efendi, Rafli. 2008. *Kontribusi Moral Kerja dan Pengawasan terhadap Komitmen Tenaga Pendidikan Masyarakat Sumatera Barat*.
- Ekosiswoyo, Rasdi. 2006. *Kepemimpinan dalam Pendidikan*. (Online). Jilid 3. No.2 (<http://www.edu-indonesia.co.id>.diakses 7 oktober 2011).
- Harris, M dan Bessent, W. 1993. *In Service Education : A guide to Better Practice*. Boston: Allyn and baccon.
- Hasri. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Gema Insani.
- <http://belajarpsikologi.com/tipe-tipe-kepemimpinan> diakses tanggal 16 November 2011.
- <http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/teori-dan-gaya-kepemimpinan.html> diakses tanggal 17 November 2011.
- <http://www.bintan-s.web.id/2011/05/teori-gaya-kepemimpinan.html> diakses tanggal 17 November 2011.
- <http://www.ilmiahpendidikan.com/2011/08/kontribusi-kepemimpinan-kepala-sekolah.html> diakses Tanggal 9 November 2011.
- Indrafachrudi, Soekarto. 1984. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Badan Penerbit Alda.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Prenada Media.