

**KONTRIBUSI IKLIM KERJASAMA DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN IV JURAI  
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**TESIS**



Oien:

**ALIMARNI KS  
NIM. 59909**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2013**

## ABSTRACT

**Alimarni KS, 2013: The Contribution of Cooperating and Transformational Leadership on Teachers' Motivation of the Primary School Distric IV Jurai Pesisir Selatan of Regency. Thesis. Graduate Program. The State of Padang University**

The problems were found in the field that some teachers are less responsibility in teaching learning process, some of them are seem perfunctory task, they do not really for teaching the students as well, do not prepare the lesson plan, some of them are coming the school for teaching only, they low motivation to teach, there are many of teachers are less pay attention to use the opportunity or use their free time for doing such kind of activities, it's indicates from they do not seriously. The purposes of this research the cooperating to contribute on motivation, transformational leadership are jointly contribute to the teachers' motivation.

The kind of this research is descriptive correlational. The population are all of teachers public primary schools group I who already civic servant District IV Jurai Pesisir Selatan of Regency. The sample amounted to 64 people were taken using proportional stratified random sampling technique. Instrument used in the form of a questionnaire with Likert method that has been tested validity and reliability.

The result was found the cooperating to give contribute on teachers' motivation of public primary schools Distric IV Jurai Pesisir Selatan of Regency which is sequence with the amount of contribution around 16.3%, the transformational leadership contributes to teachers' motivation with a magnitude around 14.0%, the cooperation and transformational leadership jointly contribute to teachers' motivation was 27.8%. %. It is clear that to increase motivation and good teachers should ideally be done through improved cooperation and transformational leadership that spawned better school environment that is conducive and convenient for teachers to perform their duties as educators.

## ABSTRAK

**Alimarni KS, 2013 : Kontribusi Iklim Kerjasama Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang**

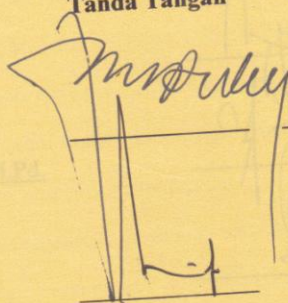
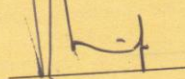
Masalah yang ditemui dilapangan bahwa sebagian guru masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sebagian guru terkesan melaksanakan tugas asal-asalan, tidak menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh untuk membelajarkan siswa dengan baik, tidak membuat persiapan dan perangkat pembelajaran, sebagian guru datang kesekolah hanya sekedar mengajar, sebagian guru kurang bersemangat dalam mengajar, masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkeaktivitas hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru. Tujuan penelitian ini adalah iklim kerjasama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri Gugus I yang berstatus pegawai negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel dalam penelitian berjumlah 64 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Instrument yang digunakan berupa angket dengan model skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.


Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Kerjasama berkontribusi terhadap Motivasi kerja guru SD Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 16,3%, Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap Motivasi kerja guru SD Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 14,0%, Iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi kerja guru sebesar 27,8%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan Motivasi kerja guru yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional yang lebih baik agar terciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman bagi guru dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

# PERSETUJUAN AKHIR TESIS

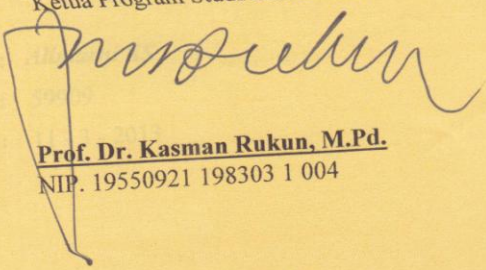
Mahasiswa : *Alimarni KS*  
NIM. : 59909

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I		06/05 - 2013
<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> Pembimbing II		01/05 - 2013

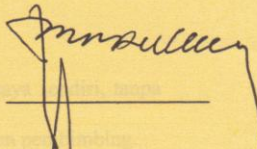
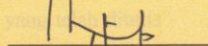
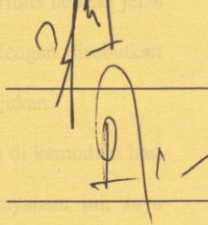

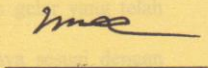
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Negeri Padang

  
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**

Nama	Tanda Tangan
1. <u>Prof. Dr. Kasman Rukun, 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. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5. <u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Alimarni KS*  
NIM. : 59909  
Tanggal Ujian : 11 - 3 - 2013

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis berjudul **"Kontribusi Iklim Kerjasama Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan"** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. 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 didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari 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, April 2013  
Saya yang menyatakan



*[Handwritten Signature]*  
Almarni KS

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Iklim Kerjasama Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penulis menyadari tanpa bantuan moril dan materil dari berbagai pihak penulisan tesis ini tidak akan terwujud. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd sebagai pembimbing I, dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

5. Program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
6. Dinas Pendidikan, Pengawas Sekolah, Kepala Sekolah dan Guru-guru SD Negeri Kecamatan IV Jurai atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
7. Orang tua, Mertua, Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan kuliah serta penulisan tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Alamin.

Penulis

**Alimarni KS**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN AKHIR TESIS</b> .....	iii
<b>PERSETUJUAN KOMISI</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II     KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1. Motivasi kerja .....	12
2. Iklim Kerjasama .....	19
3. Kepemimpinan Transformasional .....	24
B. Penelitian yang Relevan .....	30
C. Kerangka Berpikir .....	31
1. Kontribusi Iklim Kerjasama terhadap Motivasi Kerja Guru .....	31
2. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru .....	33
3. Kontribusi Iklim Kerjasama dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru .....	35
D. Hipotesis .....	36

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
1. Populasi .....	37
2. Sampel .....	38
C. Definisi Operasional .....	43
D. Instrumen Penelitian .....	45
1. Jenis Instrumen.....	44
2. Skala Pengukuran Data.....	44
3. Penyusunan Instrumen.....	45
E. Uji Coba Intrumen .....	46
F. Teknik Analisis Data .....	49
1. Deskripsi Data .....	49
2. Uji Persyaratan .....	50
3. Uji Hipotesis.....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Deskripsi Data .....	53
1. Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan .....	53
2. Iklim Kerjasama SD Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan .....	55
3. Kepemimpinan Transformasional Guru SD Negeri Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.....	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	61
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Homogenitas.....	61
3. Uji Linearitas.....	62
4. Uji Independensi Variabel Bebas .....	63
C. Pengujian Hipotesis .....	64
1. Hipotesis Pertama.....	64
2. Hipotesis Kedua .....	67
3. Hipotesis Ketiga .....	69
D. Pembahasan .....	73
1. Kontribusi Iklim Kerjasama terhadap Motivasi Kerja Guru.....	73
2. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru.....	76

3. Kontribusi Iklim Kerjasama dan Kepemimpinan	
Transformasional terhadap Motivasi Kerja Guru .....	80
E. Keterbatasan Penelitian .....	81

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	83
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	84
C. Saran.....	86

**DAFTAR RUJUKAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

1. Hasil Motivasi Kerja Guru .....	4
2. Penyebaran Populasi Masing-masing Sekolah.....	38
3. Penyebaran Populasi Guru Berdasarkan Strata Pendidikan dan masa Kerja .....	39
4. Hasil Perhitungan Sampel .....	41
5. Penyebaran Sampel Penelitian .....	42
6. Kisi-Kisi Penelitian .....	46
7. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen.....	47
8. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	49
9. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y).....	54
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Motivasi Kerja.....	55
11. Distribusi Frekuensi Iklim Kerjasama ( $X_1$ ).....	56
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Kerjasama .....	57
13. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ).....	58
14. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Transformasional .....	59
15. Hasil Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , dan Y dengan Tes Kolmogorov Smirnov 60	
16. Homogenitas Variabel Iklim Kerjasama ( $X_1$ ), Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja Guru (Y) .....	61
17. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_1$ terhadap Variabel Y .....	62
18. Hasil Uji Linearitas Variabel $X_2$ terhadap Variabel Y .....	63
19. Hasil Analisis Independensi Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	64
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerjasama ( $X_1$ ) terhadap Kepemimpinan Transformasional (Y) .....	64
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_1$ Terhadap Motivasi Kerja (Y).....	65
22. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi $X_1$ terhadap Y.....	66
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	67
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi $X_2$ Terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).....	68
25. Uji Keberartian Koefisien $X_2$ terhadap Y .....	69
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Kerjasama ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y) .....	70

27. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Iklim Kerjasama ( $X_1$ ) dan Kepemimpinan Tranformasional ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).....	71
28. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap Variabel Y .....	72
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial .....	73

## DAFTAR GAMBAR

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru .....	5
2. Kerangka Berfikir .....	36
3. Histogram Motivasi Kerja Guru.....	54
4. Histogram Iklim Kerjasama .....	56
5. Histogram Kepemimpinan Tranformasional.....	58
6. Garis Linear Iklim Kerjasama .....	66
7. Garis Linear Kepemimpinan Tranformasional.....	68
8. Garis Persamaan Regresi Ganda .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba .....	95
2. Tabulasi Uji Coba .....	109
3. Out Put Uji Coba.....	112
4. Kuisisioner Penelitian.....	124
5. Tabulasi Penelitian.....	137
6. Out Put Analisis Data.....	143
7. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y .....	154
8. Surat Izin Penelitian .....	156

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai peranan penting untuk menciptakan manusia Indonesia seutuhnya. Dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, telah dirumuskan tujuan dan fungsi pendidikan nasional yakni : ” berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggungjawab ”. Mengingat pentingnya arti pendidikan bagi bangsa Indonesia, maka sangat diperlukan upaya untuk mewujudkan tujuan dan fungsi pendidikan nasional tersebut.

Masalah rendahnya mutu pendidikan, menjadi topik hangat yang banyak dibicarakan oleh berbagai kalangan dunia pendidikan. Program pembangunan dibidang pendidikan belum dapat diwujudkan sepenuhnya di semua jenjang pendidikan dan jenis pendidikan, khususnya di sekolah dasar. Yang menjadi penyebab diantaranya kondisi lingkungan yang berbeda-beda, ruangan dan peralatan yang belum memenuhi persyaratan, dana yang terbatas dan kurang terarah penggunaannya, serta kemampuan dan disiplin tenaga pendidikan yang masih perlu ditingkatkan ( Ahmad, 1994:3).



Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat di sertai dengan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar.

Faktor motivasi yang menjadi pendorong setiap pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai tersebut dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Termasuk di dalamnya sikap terhadap situasi kerja yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Guru yang memiliki sikap positif atau setuju dengan situasi sekolah termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, cenderung memiliki motivasi tinggi sehingga akan bekerja dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan. Sebaliknya guru yang kurang setuju atau tidak cocok dengan situasi sekolah termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolahnya, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan hasil kerjanya pun tidak maksimal.

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Munandar (2001:45)

mengatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya seseorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja. Demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak. Sedangkan tingkat abstraksi yang dimaksudkan di sini adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran, dan menentukan alternatif pemecahannya.

Namun fenomena yang ditemui dilapangan berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap guru-guru sekolah dasar Negeri Kecamatan IV Jurai ditemukan berbagai fenomena terlihat masih rendahnya motivasi kerja guru terlihat sebagai berikut: 1) Sebagian guru masih kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sebesar 10%, 2) Sebagian guru terkesan melaksanakan tugas asal-asalan, tidak menunjukkan usaha yang sungguh-sungguh untuk membelajarkan siswa dengan baik sebesar 12,5%, 3) Tidak membuat persiapan dan perangkat pembelajaran sebesar 22,4%, 4) sebagian guru datang kesekolah hanya sekedar mengajar, 5) sebagian guru kurang bersemangat dalam mengajar hal ini terlihat guru tidak memberikan bimbingan dan dorongan kepada anak yang lemah dalam menerima pelajaran,

membiarkan anak keluar masuk kelas sebesar 42,9%, 6) masih banyak diantara guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan kesempatan atau waktu luangnya untuk berkreaitivitas hal ini dapat dilihat dari ketidakseriusan guru, masih kurangnya dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru profesional, kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan di lapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, masih ada guru memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar seperti, RPP, masih ada sebagian guru yang kurang tekun dalam melaksanakan tugas, sebagian guru yang kurang bersemangat dalam mengajar. Fenomena-fenomena di atas merupakan indikasi kurangnya motivasi kerja dan didukung oleh data hasil survey :

**Tabel 1 Hasil Motivasi Kerja Guru**

Nama Sekolah	Jumlah guru	Guru yang tidak membuat RPP		Guru kurang bersemangat dalam mengajar		Guru kurang tekun dalam melaksanakan tugas		Mengulur waktu dan meninggalkan kelas	
		F	%	F	%	F	%	F	%
SD 08	23	4	16,7	6	13	2	15,4	8	20
SD 10	13	3	12,7	7	15,2	1	7,69	2	4,9
SD 13	11	2	8,33	8	17,4	2	15,4	9	22
SD 19	10	2	8,33	5	10,9	2	15,4	4	9,8
SD 23	20	2	8,33	6	13	2	15,4	8	20
SD 26	13	3	12,5	5	10,9	1	7,69	3	7,3
SD 28	8	5	20,8	4	8,7	0	0	0	0
SD 29	9	3	12,5	5	10,9	3	23,1	7	17
	107	24	100	46	100	13	100	41	117

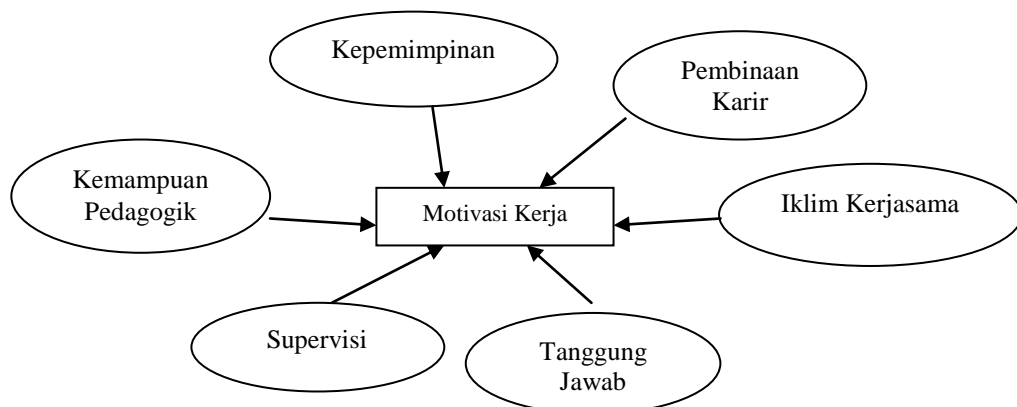
Sumber : KKKS SD Gugus I Kecamatan IV Jurai Tahun 2012

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk menuangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul “Kontribusi iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional terhadap Motivasi Kerja guru SD Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan”

## B. Identifikasi Masalah

Menurut Woolfolk (dalam Gistituati, 2009:23) Motivasi yang berasal dari minat, rasa ingin tahu disebut motivasi intrinsik. Selanjutnya As'ad (1999) mengemukakan bahwa motivasi ialah segala sesuatu yang menggerakkan organisme baik itu sumbernya dari faktor internal ataupun eksternal, Menurut Winardi (2003:17) Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan tempat kerja antara lain kondisi individu atau rekan kerja, iklim organisasi serta pola manajemen yang berlaku. Sedangkan faktor internal adalah kondisi internal individu seperti sikap, minat dan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan pendapat di atas dapat peneliti uraikan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar I. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Alasan penulis mengambil pendapat Winardi, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, karena indikator yang akan diteliti terdapat di dalam pendapat tersebut, sehingga penulis mengambil pendapat Winardi sebagai pengantar untuk melihat faktor dan gejala-gejala yang terjadi di lapangan.

Gambar tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap motivasi kerja guru yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Menurut Gregor (2011: 163) kepemimpinan transformasional adalah memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang lebih baik dari apa yang diinginkan bawahan atau lebih tinggi dari apa yang sudah diperkirakan sebelumnya sehingga memperlihatkan perubahan. Fenomena yang ada di lapangan bahwa kepemimpinan transformasional yang belum terlaksana sebagaimana mestinya, kepala sekolah kurang memberikan motivasi dan perubahan kepada guru-guru.

Pembinaan Karir adalah usaha menciptakan kemungkinan seorang guru dapat meniti kedudukan yang lebih tinggi, atau peluang seseorang untuk lebih maju, pembinaan karir merupakan suatu langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membina para guru agar motivasi kerja dapat lebih ditingkatkan lagi, namun fenomena di lapangan terlihat bahwa kepala sekolah kurang memberikan pembinaan karir kepada guru-guru sehingga guru-guru kurang termotivasi untuk meniti karir dalam bekerja.

Iklm kerjasama yang harmonis antara individu sangat berkontribusi terhadap prestasi kerja individu dalam organisasi, begitu juga halnya dengan guru yang melaksanakan tugas di sekolah. Dengan adanya iklim kerjasama yang harmonis dan kondusif akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim kerja sama antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan yunior, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah.

Tanggung jawab menurut Moekijat (1995:25) menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan kepadanya, tanggung jawab adalah penting dalam pelaksanaan tugas. Fenomena di lapangan terlihat masih ada sebagian guru yang mempunyai tanggung jawab yang kurang dalam pelaksanaan pembelajaran, seperti sering meninggalkan siswa di dalam kelas, tidak membimbing siswa dalam pembelajaran, hal ini disebabkan masih rendahnya motivasi dari dalam diri guru secara pribadi.

Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah pada intinya adalah membantu atau membina guru agar lebih profesional dalam melaksanakan

proses pembelajaran melalui pelaksanaan fungsi supervisi dalam bentuk penelitian, perbaikan dan peningkatan sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik. Namun fenomena di lapangan terlihat guru-guru masih enggan disupervisi oleh kepala sekolah, supervisi menjadi momok yang menakutkan bagi guru-guru, sehingga menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru

Kemampuan pedagogik Menurut Idrus (2009:32) Kemampuan Pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak ke arah tujuan tertentu, supaya kelak ia mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Fenomena yang ditemui di lapangan bahwa kemampuan guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa belum sepenuhnya dapat terlaksana, banyak guru yang tidak memberikan arahan dan bimbingan kepada siswa dalam pembelajaran dalam hal ini motivasi guru dalam mengelola pembelajaran masih rendah.

Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, terlihat bahwa iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional yang lebih dominan terlihat dilapangan yang menyebabkan motivasi kerja guru tersebut rendah, rasionalnya karena kepala sekolah adalah motor penggerak organisasi sekolah, jika kepala sekolah memimpin secara diktator maka sulit guru untuk termotivasi dalam melaksanakan tugasnya disamping itu jika tidak terjalin iklim kerjasama di sekolah sulit bagi guru untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja untuk itu diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan motivasi

kerja guru di SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang kontribusi iklim kerjasama dan kepemimpinan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja guru di SD Negeri Gugus Kecamatan IV Jurai. Disamping itu keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu dan tenaga, dan banyak fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yaitu 1) iklim kerjasama  $X_1$ , 2) kepemimpinan transformasional sebagai variabel  $X_2$  yang paling dominan terlihat di lapangan.

Penelitian ini akan mengkaji tentang motivasi kerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini hanya akan membahas tentang kontribusi iklim kerjasama terhadap motivasi kerja dan kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja serta kontribusi iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut di atas, maka masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah iklim kerjasama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan ?



2. Apakah kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah Iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan :

1. Iklim kerjasama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan
3. Iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri Gugus I Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan

#### **F. Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan, penulis mengharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoretis**

Memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan tentang kinerja guru dengan memperhatikan iklim kerja sama dan kepemimpinan

transformatif di jenjang pendidikan SD secara individual maupun secara bersama-sama.

## 2. **Manfaat Praktis**

- a. Guru untuk meningkatkan motivasi kerja melalui iklim kerjasama yang baik dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- b. Kepala Sekolah sebagai masukan untuk meningkatkan iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional melalui motivasi kerja guru.
- c. Dinas Pendidikan agar memfasilitas para guru dalam meningkatkan motivasi kerja melalui iklim kerjasama dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah.
- d. Peneliti sebagai menambah pengalaman dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- e. Peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru.