

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
DEMOKRATIS TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU
TAMAN KANAK-KANAK DI KECAMATAN
KOTO TANGAH PADANG**

TESIS



**OLEH
FARIDA HAYATI
NIM 19003**

*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mendapatkan gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2012**

ABSTRACT

Farida Hayati, 2012. Contribution of Work Motivation and Work Discipline Against Democratic Leadership TK Teacher In District Koto Padang

The problems that emerged in this study shows that teachers rarely make the learning device, the head of the kindergarten is closed and less democratic in the conduct of activities, quality of output is generally in the bottom of the output quality of public schools. This study aims to describe the contribution to the discipline of work motivation of teachers Parks Schools in District Tengah Koto Padang. Contributions to the Democratic Leadership labor discipline teachers Parks Schools in District Tengah Koto, mendeskripsikan contribution Democratic leadership motivation and jointly contribute to the discipline of teachers Parks Schools in District Tengah Padang.

The research was carried out using quantitative methods with the correlational approach. The study population was 136 teachers from kindergarten Tengah Koto Padang District. Sample of 75 teachers are selected through proportional stratified random sampling technique. Likert scale model analysis studies that have tested the validity and realibilitasnya. These data were statistically analyzed using correlation and regression techniques using the program Monas Version 12:00.

The results of data analysis shows that the motivation to contribute to the work discipline kindergarten teacher Koto Padang hands of the contribution was 32.6%, the level of achievement scores 77.4% category includes categories contributing to the democratic leadership is quite labor discipline kindergarten teacher Koto Padang hands of the contribution of 15.3%, dusengan achievement level score of 80.5% including both categories of democratic leadership and motivation to work together to contribute to the discipline of work kindergarten teacher Koto Padang hands of the amount contributed 40.8%

ABSTRAK

Farida Hayati, 2012. Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Koto Tangah Padang

Permasalahan yang muncul dalam penelitian ini terlihat bahwa guru jarang membuat perangkat pembelajaran, kepala TK yang tertutup dan kurang demokratis dalam melakukan kegiatan, kualitas output pada umumnya di bawah dari kualitas output dari sekolah umum. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru Taman-Kanak Di Kecamatan Koto Tangah Padang. Kontribusi Kepemimpinan Demokratis terhadap disiplin kerja guru Taman- Kanak Di Kecamatan Koto Tangah, mendeskripsikan kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan Demokratis secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Taman- Kanak Di Kecamatan Tangah Padang.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 136 orang guru Taman Kanak-Kanak Kecamatan Koto Tangah Padang. Sampel 75 orang guru yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program Monas Versi 12.00

Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Koto Tangah Padang besarnya kontribusi sebesar 32,6%, tingkat capaian skor termasuk kategori 77,4% termasuk kategori cukup Kepemimpinan demokratis berkontribusi terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Koto Tangah Padang besarnya kontribusi sebesar 15,3%, disamping tingkat capaian skor sebesar 80,5% termasuk kategori baik Motivasi kerja dan kepemimpinan demokratis berkontribusi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak Koto Tangah Padang besarnya kontribusi 40,8%.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunianya, yang telah memberikan kekuatan dan kemampuan untuk dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “**Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Koto Tangah Padang**”. Selanjutnya salawat beserta salam semoga disampaikan Allah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dalam setiap sikap dan tindakan kita sebagai seorang intelektual muslim.

Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S2 di jurusan Administrasi Pendidikan program pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat bantuan dan bimbingan berbagai pihak untuk itu dalam kesempatan ini disampaikan penghargaan dan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Yahya, M.Pd selaku dosen Pembimbing I dan dosen program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan meluangkan waktunya demi kesempurnaan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. Nasrullah Azis selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik

3. Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Pd, Prof. Dr. Syufyarma Marsidin, M.Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd selaku kontributor yang telah banyak memberi masukan-masukan dan saran – saran demi sempurnanya tesis ini.
4. Kedua orang tua, suami, anak, serta keluarga, yang selalu mendoakan dan menyemangati dalam segala hal.
5. Teman-teman seperjuangan serta berbagai pihak yang ikut berpartisipasi dalam penyelesaian penelitian ini

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk kepentingan dan kemajuan pendidikan dimasa mendatang, Amin.

Padang Mei 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Disiplin Kerja Guru	14
2. Motivasi Kerja	25
3. Kepemimpinan Demokratis	27
B. Penelitian Relevan	31
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Definisi Operasional	39
D. Instrumen Penelitian	41
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	49
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis	55
C. Pengujian Hipotesis	58
D. Pembahasan	68
E. Keterbatasan Penelitian	75

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	76
B. Implikasi	76
C. Saran	78

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Jumlah Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Koto Tangah Catatan Bulan September 2011	37
2. Penyebaran Sampel Penelitian pada TK Kecamatan Koto Tangah	39
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba	42
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Setelah Uji Coba	44
5. Rangkuman Analisis Keandalan Instrumen	45
6. Tingkat Pencapaian dan Kategorinya.....	47
7. Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja Guru (Y)	49
8. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru	50
9. Distribusi Frekuensi Data Motivasi Kerja Guru (X_1)	51
10. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru	52
11. Distribusi Frekuensi Data Kepemimpinan Demokratis (X_2)	53
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kepemimpinan Demokratis	54
13. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru, Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Demokratis	56
14. Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi Kelompok.....	56

15. Rangkuman Hasil Uji Independensi Antar Variabel Motivasi Kerja Guru (X1) dan Kepemimpinan Demokratis (X2)	57
16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dengan Disiplin Kerja Guru.....	58
17. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru.....	59
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Guru.....	61
19. Rangkuman Analisis Regresi Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru.....	61
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda Variabel Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Demokratis dengan Disiplin Kerja Guru	63
21. Rangkuman Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Guru	64
22. Kontribusi Motivasi Kerja Guru (X1) dan Kepemimpinan Demokrasi (X2)	
23. Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru	7
2. Kerangka Berfikir	35
3. Histogram Disiplin Kerja Guru	50
4. Histogram Motivasi Kerja Guru	52
5. Histogram Kepemimpinan Demokratis	54
6. Regresi Linear Motivasi Kerja Guru (X1) dan Disiplin Kerja Guru (Y)	60
7. Regresi Linear Kepemimpinan Demokratis (X2) dan Disiplin Kerja Guru (Y)	62
8. Regresi Ganda Motivasi Kerja Guru (X1), dan Kepemimpinan Demokratis (X2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	65

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba.....	82
2. Tabulasi Uji Coba.....	94
3. Output Uji Coba	95
4. Kuisisioner Penelitian	101
5. Tabulasi Penelitian	110
6. Output Analisis Data	119
7. Surat Izin Penelitian	137

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Taman kanak-kanak sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai fungsi yaitu pengembangan semua perkembangan anak, meliputi : (1) perkembangan kognitif (2) perkembangan bahasa (3) perkembangan fisik, motorik, kasar dan halus, (4) perkembangan sosial dan emosional. Untuk menjalankan fungsi TK seorang guru harus mempunyai tanggung jawab dan disiplin yang tinggi tanpa disiplin yang tinggi diduga guru tidak akan berhasil menjalankan fungsi TK sebagaimana mestinya. Agar mempunyai disiplin yang tinggi seorang guru harus mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja. Salah satu kesuksesan bekerja terletak pada motivasi guru tersebut untuk melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas, di samping motivasi, keberhasilan guru juga diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala TK terutama untuk meningkatkan disiplin. Kepemimpinan kepala TK secara umum mencakup tugas utama yakni: menjernin efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pendidikan

Guru TK akan berusaha mencapai tujuannya yaitu menjalankan visi, misi dan karakteristik manajemen TK, dari Departemen pendidikan dan kebudayaan terutama dalam pendidikan yang dikelola oleh yayasan yang dipimpin oleh seorang kepala TK. Corak manajemen pendidikan yang dicita-citakan: (1) efisien dan efektif, (2) transparans dan demokratis, (3) berkualitas, (4) dedikatif, dan (5) bermoral dan beretika (Dekbud 1998).

Dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia pemerintah telah melakukan berbagai usaha yang meliputi berbagai bidang, seperti penyempurnaan kurikulum, penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sistem pengajaran dan peningkatan kemampuan guru melalui berbagai bentuk pendidikan dan latihan. Usaha terakhir dalam rangka pengembangan guru TK antara lain : (1) menatar guru dalam berbagai bidang (2) mengikuti berbagai kegiatan seminar, (3) mengikuti sanggar kegiatan belajar, (4) mengikut sertakan guru dalam kegiatan penegakan disiplin nasional, (5) membimbing guru oleh guru senior,(6) mensupervisi guru oleh pengawas dan kepala TK , (7) memberikan arahan oleh kepala TK setiap hari Senin kepada guru-guru, (8) mengikuti latihan pra jabatan bagi guru yang akan jadi pegawai negeri sipil, dan (9), penyetaraan bagi guru non diploma, sertifikasi bagi guru yang belum profesional yang dapat menunjang disiplin guru.

Tingkah laku guru mempengaruhi tingkah laku murid, murid secara kontiniu mereaksi sikap, nilai dan kepribadian guru, artinya jika unsur guru tidak dapat mendisiplinkan dirinya, maka murid juga tidak akan disiplin. Dalam rangka mencapai tujuan nasional diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk guru yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, khususnya dalam bidang pendidikan. Guru dalam menjalankan tugasnya agar berdisiplin, tidak mempunyai persepsi yang berbeda mengenai kepemimpinan kepala TK. Bila dilihat di lapangan, sebagian guru akan disiplin apabila kepala TK

memperhatikan, mengawasi, membimbing, mengarahkan pekerjaannya dan memberikan contoh teladan dari kedisiplinannya.

Kenyataan yang ada selama ini masih banyak permasalahan dalam menyelenggarakan pendidikan di TK, mulai dari hal-hal yang seharusnya tidak perlu, sampai kepada rutinitas pelaksanaan tugas sebagai guru jarang membuat persiapan mengajar dan media pembelajaran, Contohnya kurang peduli terhadap pelayanan yang harus diberikan kepada peserta didik yang membutuhkan. Kepala TK yang tertutup dan kurang demokratis dalam melakukan berbagai kegiatan, kualitas out put pada umumnya di bawah dari kualitas out put sekolah umum, dan kurang dedikasi dalam menetralkan nilai-nilai ajaran agama. Akibatnya apa yang diharapkan oleh Dikbud belum terpenuhi secara optimal. Pada umumnya anak didik diukur pada aspek kognitif dan psikomotornya yang afektif. Kondisi ini mengakibatkan kurang terciptanya tata hubungan sosial yang bermoral dan kurang mencerminkan penerapan nilai-nilai agama sehingga TK tidak menjadi lembaga yang mempunyai kelebihan di bidang moral dan agama.

Pokok-pokok disiplin yang dimuat dalam buku Pembinaan Pegawai Negeri Sipil antara lain: kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar. Bagian dari kewajiban itu adalah:

Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab, menaati ketentuan jam kerja, menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat atau siswa, menaati segala , peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, dan menaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang. (Pembinaan PNS, 1977).

Sondang (1991.) mengemukakan bahwa Kedisiplinan terbagi dua: (1) Kedisiplinan preventif yaitu tindakan yang mendorong karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan agar ada rasa memiliki dan (2) pendisiplinan korelatif yaitu karyawan telah nyata melanggar ketentuan. Agar karyawan/guru berdisiplin maka diadakan (1) dorongan, (2) penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. dan (3) didorong rrientukan cara-cara pendisiplinan.

Dalam UU RI No 20 tentang sistem pendidikan nasional pasal 2 (2003:8) yaitu: “ pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradapan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat dan berilmu, cakap, kreatif dan mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Disiplin bagi pegawai menurut peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil pasal 1 ayat 1 adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan apabila tidak di taati atau dilanggar di jatuhi hukuman disiplin. Setiap perbuatan pegawai yang melanggar ketentuan disiplin pegawai Larangan tersebut di cantumkan dalam bab II(pasal3dan 4 PP,53 tahun 2010, bahwa disiplin pegawai tersebut bukanlah didalam pelaksanaan kerja saja melainkan juga di luar jam kerja .aka disiplin pegawai tersebut bukan penilaian sikap dan tindakan pegawai dalam jam kerja

saja sebagai pribadi atau anggota masyarakat sebagai unsur disiplin pegawai.

Untuk terlaksananya kegiatan pengajaran yang baik, dari setiap guru dituntut persyaratan-persyaratan tertentu, harus memiliki kompetensi sebagai berikut: (1) profesional, (2) personal, (3) kondisional dan (4) kompetensi untuk memberikan sebaik-baiknya yang berarti mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan dari pada nilai material.

Di Taman Kanak-Kanak Kecamatan kota Tangah, masih terdapat keluhan-keluhan di antara para siswa, orang tua siswa dan masyarakat karena guru-guru kelihatanya: (1) masih banyak meninggalkan tugas wajib, (2) tidak hadir tepat pada jam permulaan dan keluar waktu habis jam pelajaran, (3) kurang mematuhi peraturan atau tata tertib, (4) kurang kesadaran untuk mengikuti peraturan yang berlaku, (5) kurang mematuhi ketaatan norma, (6) sebagian guru kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, (7) kurang mawas diri dalam menjaga hubungan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Terdapat berbagai variabel yang diperkirakan memberi kontribusi terhadap disiplin kerja guru, namun secara umum dapat dibedakan atas dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah dorongan untuk berdisiplin yang bersumber dari dalam diri seorang guru tersebut, sedangkan faktor eksternal adalah dorongan untuk berdisiplin yang bersumber dari luar diri guru tersebut.

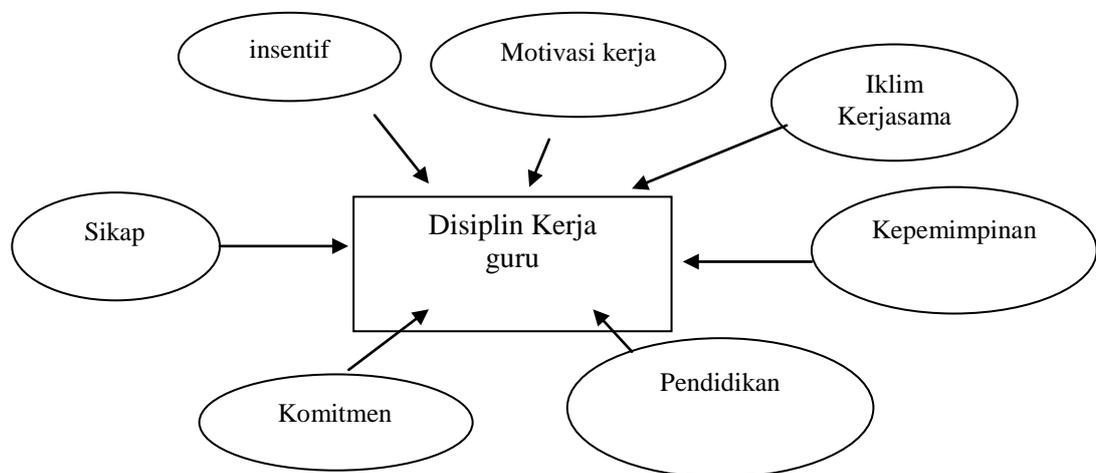
Secara parsial variabel-variabel yang memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja guru yang terdapat dilapangan teridentifikasi sebagai berikut 1) rendahnya motivasi guru, 2) kewajiban guru-guru kurang dilaksanakan, 3) Komitmen, 4) Sanksi bagi guru-guru sebagian belum jalan, 5) Kurangnya

kepedulian guru, 6) Kurangnya kondisi fisik kesehatan individu guru-guru,,
7) kurangnya keterampilan guru, 8) kepemimpinan.

Menurut Sinungan (2003:148) mengatakan “Dengan adanya kedisiplinan tersebut dapat diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien dan seefisien mungkin dan mendorong peningkatan produktivitas kerja”.

Menurut Seydam (1996:291) factor-faktor yang mempengaruhi tidak disiplin dalam suatu organisasi adalah : ada tidaknya supervise dari pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, besar kecilnya insentif, dan ada tidaknya perhatian kepada para pegawai dan lain-lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru dapat dijabarkan sebagai berikut :



Gambar 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru (Syadam, 1996)

Winardi (2000) mengklasifikasikan disiplin menjadi disiplin positif dan disiplin negatif. Disiplin positif adalah apabila para anggota suatu organisasi berperilaku dengan setulus hatinya tanpa ada paksaan, sesuai dengan tata tertib organisasi yang ada, disiplin positif ini menjadi keinginan

bagi setiap organisasi Dengan adanya disiplin, positif, tujuan organisasi kemungkinan akan lebih besar tercapai disiplin positif dalam organisasi dapat diwujudkan dengan (1) peraturan yang terinci; (2) peraturan yang singkat dan sederhana; (3) sanksi yang jelas; dan (4) sanksi itu secara luas diketahui oleh anggota organisasi. Disiplin negatif adalah apabila para anggota organisasi berperilaku menyimpang dari aturan yang ada karena terpaksa.

Peneliti merasa terlalu berat untuk melihat semua variabel seperti disebutkan di atas, karena keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan kemampuan penulis sendiri. Untuk itu, penulis membatasi untuk mengkaji sebagian saja dari faktor tersebut, yaitu kontribusi motivasi kerja dan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala TK terhadap disiplin kerja guru.

Motivasi guru sebagai pelaksana pendidikan merupakan faktor yang diperkirakan paling besar kontribusinya terhadap hasil pendidikan. Semakin positif perilaku guru ditinjau dari kepentingan TK, semakin tercapailah tujuan TK secara efektif dan efisien. Ketidak mampuan guru dalam proses pendidikan, mengakibatkan TK kurang berhasil dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh sebab itu, perlu dipupuk hal-hal yang akan meningkatkan motivasi, baik dari dalam, maupun dari luar. Semakin tinggi motivasi guru tersebut diduga semakin disiplin diri dalam bekerja dan akan semakin maksimal tercapainya tujuan TK tersebut.

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 tanggungjawabnya serta memberikan semangat kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim kerjama 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.

Dalam UU No 20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yang ditemui dilapangan bahwa ada sebagai guru yang belum bisa menerapkan dan menjadikan peserta didik menjadi makluk yang mempunyai keterampilan yang tinggi

Kepemimpinan kepala TK merupakan kesan guru terhadap bagaimana prilaku kepala TK dalam memimpin guru-guru dan pegawai lainnya di TK. Diantara persepsi itu adalah: apakah guru merasa bahwa kepala TK dalam memberikan tugas-tugas tertentu kepadanya, diikuti dengan aturan-aturan yang jelas dan konsisten apakah guru-guru merasa bahwa kepala TK cukup memberikan bimbingan kepada guru-guru dalam melaksanakan tugas, apakah guru merasa kepala TK bertindak cukup, baik dalam mengawasi guru-guru dalam bertugas dan apakah kepala sekolah ada memberikan keteladanan

penegakan disiplin. Fenomena yang ditemui dilapangan terlihat sebagian kepala sekolah yang mempunyai gaya kepemimpinan yang otoriter

Motivasi kerja guru merupakan faktor psikologis dalam diri seseorang yang merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Guru yang mempunyai motivasi kerja akan terdorong melakukan tugas-tugas dengan baik sehingga kinerja guru akan meningkat dengan sendirinya, tetapi fenomena yang terlihat bahwa kurangnya motivasi guru untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa.

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorong nya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi TK Kecamatan Koto Tengah Padang. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Melihat dari gejala-gejala yang ada dilapangan, faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja guru adalah motivasi kerja dan kepemimpinan demokratis guru TK Kecamatan Koto Tengah Padang. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja guru Taman Kanak-Kanak.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat banyak faktor yang mungkin memberi kontribusi terhadap disiplin kerja guru, tetapi karena peneliti mempunyai berbagai keterbatasan seperti kemampuan, biaya, waktu dan tenaga, sehingga tidak mungkin semua faktor tersebut diteliti dalam kesempatan penelitian ini. Oleh sebab itu sasaran penelitian dibatasi hanya pada faktor motivasi kerja dan kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja guru, sebagai variabel terikat.

Kepemimpinan kepala TK mempunyai peranan yang penting bagi guru, karena seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mempengaruhi dan menggerakkan guru agar berbuat sesuai dengan keinginannya atau kehendaknya. Motivasi guru untuk bekerja dan persepsinya mengenai kepemimpinan kepala TK sangat diperlukan untuk menjadikan guru berdisiplin. Disiplin kerja guru dapat terlihat dari kemampuannya datang ke TK dengan teratur dan tepat pada waktunya, menggunakan sarana dan prasarana dengan hati-hati, menghasilkan mutu pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti tata kerja yang telah ditentukan oleh kurikulum, menyelesaikan kerja dengan semangat yang tinggi dan membuat persiapan mengajar sebelum,

melaksanakan proses belajar mengajar. Apabila semua aturan tersebut diarahkan, dibimbing, dikontrol, diberikan contoh teladan yang baik, dan dievaluasi oleh kepala TK, diduga guru akan lebih disiplin.

Subyek penelitian ini dibatasi pada guru-guru yang sudah mengajar pada TK yang bersangkutan, sekurang-kurangnya lima tahun. Hal ini berdasarkan pemikiran bahwa guru-guru yang sudah bekerja selama lima tahun pada suatu TK telah mempunyai persepsi yang cukup jelas mengenai kepemimpinan kepala TK dan telah mengikuti Latihan Prajabatan (LPJ). Di samping itu guru-guru yang menjadi subyek penelitian ini adalah guru-guru yang berstatus pegawai negeri. Hal ini berdasarkan pemikiran penulis, guru tersebut sudah cukup mengerti dengan konditenya.

Sebagai seorang pemimpin (*leader*), kepala TK, dituntut memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreativitas, mampu memotivasi, mampu mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap TK serta mawas diri, pada guru dan staf tata usaha untuk mencapai tujuan TK, Apabila hal itu yang dikembangkan, disiplin guru akan lebih baik karena pimpinan memimpin bawahanya secara terbuka dan transparan.

Untuk menjawab pertanyaan di atas perlu dilakukan penelitian dan merancang sebuah penelitian dengan judul: **Kontribusi Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru Kecamatan Koto Tangah Padang.**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah ?
2. Apakah Kepemimpinan demokratis berkontribusi terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah?
3. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan demokrasi berkontribusi secara bersama sama terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah?

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang

1. Kontribusi motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah
2. Kontribusi kepemimpinan demokrasi terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah
3. Kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan demokrasi secara bersama – sama terhadap disiplin kerja guru TK Kecamatan Koto Tengah

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :

1. Teoritis

Sebagai pengembangan ilmu pendidikan khususnya administrasi pendidikan dan dapat menjadi pedoman penelitian selanjutnya.

2. Praktis

- a. Kepala TK dalam memimpin, membina dan memotivasi anggotanya dalam meningkatkan disiplin kerja guru
- b. Peneliti-peneliti lainnya untuk mencoba mengungkapkan aspek-aspek lain yang mempunyai hubungan dengan disiplin kerja guru.
- c. Peneliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan berfikir.