

**KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP
DISIPLIN KERJA GURU SD NEGERI DI
KECAMATAN SITUJUAH LIMO NAGARI
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

TESIS



Oleh

**NURMA
NIM 19034**

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

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

PERSEMBAHAN



“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah diselesaikan dari suatu urusan kerjakanlah dengan sungguh – sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Tuhanlah hendak berharap” (Alam Nasyrat:6,7)

*Perjalanan panjang yang melelahkan
Memakan masa, seakan tiada bertepi
Ku merangkak, menggapai, meraih mimpi
Kadang kala menelantarkan
Orang-orang yang membutuhkan kehadiran ku*

*Dikala aku terbangun dari mimpi....
Ku bertanya ... pada diri
Apa yang kau cari
Dan ku jawab sendiri....
Karena aku memang bermimpi
Menjadi Guru Profesional Madani*

*Saat aku terlelah.....
Dalam sujud ku selalu mengadu ... pada Mu ya Allah
Karena engkaulah sebaik-baiknya tempat mengadu
Dalam do'a ku mohon pada Mu
Untuk wujudkan mimpi - mimpi ku*

*Akhirnya ... perjalanan panjang yang berliku
Berakhir sudah..*

*Ya .. Allah...
Hari ini ku datang membawa bingkisan keberhasilan
Ku rangkai aksara dalam sebuah karya
Sepenggal “asa” yang kuraih hari ini begitu manis ku rasa
Sebagai buah kepahitan yang kulalui dan
Hikma dari sebuah Proses yang harus ku jalani
Untuk mewujudkan mimpi ku Menjadi Guru Profesional Madani*

*Akhir kata..
Ku ucapkan ... terima kasih yang tulus untuk mu Suami tercinta.....
Tanda bakti dan terima kasihku atas do'a dan dukungan mu
Karya ini juga ku persembahkan...
Buat putra, putri ku tersayang
Yang menjadi Inspirasi ku dalam menggapai impian ini
Semoga Rahmat Allah yang kita peroleh hari ini menyinari bahtera
kita
Amin.....*

NURMA

ABSTRACT

Nurma, 2013. the contribution of the competence, working motivation, and the leadership democratic system toward the teachers' discipline in the elementary schools in Kecamatan Citujuh Limo Nagari, Kabupaten Lima Puluh Kota. Thesis of Magister Program, State University of Padang.

Based on the direct observation, it was found that the achievement of teachers' discipline in the elementary schools in Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Lima Puluh Kota has not been optimized yet. It was assumed that motivation of work and the leadership democratic system had contribution toward the teachers' discipline in the elementary schools in Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Lima Puluh Kota. For that reason, it was then important to do a research to proof the assumption above.

The aim of the research was to improve the competence, working motivation, and the leadership democratic system toward the teachers discipline in the elementary schools in Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Lima Puluh Kota. The basic indicators in this research are (1) working motivation contribution toward the teachers' discipline in the elementary schools, (2) the leadership democratic system contribution toward the teachers' discipline in the elementary schools, (3) both working motivation, and the leadership democratic system contribution toward the teachers' discipline in the elementary schools.

The population of this research who have been civil servants in Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Lima Puluh Kota. The amount of population was 178 teachers, and the samples are 96 people selected from random sampling. The data of this research were got through the Questionnaire which has been well proved previously. The data was measured by using correlational and regression format.

The result of the research shows that (1) working motivation contributed 13,6 toward the teachers' discipline in elementary schools, (2) the leadership democratic system contributed 8,2 toward the teachers' discipline in elementary schools, (3) both working motivation, and the leadership democratic system contributed 19,4 toward the teachers' discipline in the elementary schools. Based on the descriptive analysis above, it can be seen that both working motivation, and the leadership democratic system contribution toward the teachers' discipline in the elementary schools was in a very good scale, while the teachers' discipline was in good scale.

ABSTRAK

NURMA, 2013. Kontribusi Kompetensi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Guru di SD Negeri Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan dilapangan, teramati bahwa Pencapaian Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota belum optimal. Peneliti menduga motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Demokratis berkontribusi terhadap Guru SD di Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota, oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk menguji kebenarannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Demokratis terhadap disiplin kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah : 1) Motivasi Kerja berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SD, 2) Gaya kepemimpinan Demokratis berkontribusi terhadap Disiplin kerja Guru SD, 3) Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis bersama-sama berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru SD.

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jumlah populasi sebanyak 178 orang sampel penelitian berjumlah 69 orang yang dipilih dengan menggunakan *statified proportional random sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan agket model skala likert yang telah diuji kesahihan dan keandalannya. Data diuji dengan teknik korelasi dan regresi. Data dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi kerja berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar sebesar 13,6%; 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis berkontribusi terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar sebesar 8,2%; 3) Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berkontribusi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru sebesar 19,4%. Berdasarkan hasil analisis diskriptif terlihat bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis sama-sama berada pada kategori sangat baik, sedangkan Disiplin kerja guru berada pada kategori baik.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Nurma*

NIM. : **19034**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
-------------	---------------------	----------------

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. Pembimbing I	-----	-----
---	-------	-------

Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. Pembimbing II	-----	-----
---	-------	-------

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang	Ketu Program Studi/Konsentrasi
--	---------------------------------------

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

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

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. (Ketua)	-----
2.	Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. (Sekretaris)	-----
3.	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. (Anggota)	-----
4.	Dr. Yahya, M.Pd. (Anggota)	-----
5.	Prof. Dr. Mukhaiyar (Anggota)	-----

Mahasiswa

Mahasiswa : Nurma
NIM. : 19034
Tanggal Ujian : 29 – 1 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul **“Kontribusi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Situjuh Limo Nagari 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, penelitian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan nama pengarangnya, dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Januari 2013

Saya yang menyatakan,

NURMA.

KATA PENGANTAR

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Bapak Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, selaku dosen penguji dan direktur pascasarjana yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan serta kemudahan dalam penyelesaian dan kesempurnaan tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. selaku dosen penguji dan ketua program studi pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak memberikan kemudahan serta sumbangan pemikiran dalam penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. Yahya, M.Pd, selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
5. Para dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
6. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan penelitian ini.

7. Kepala SD Negeri Kecamatan Situjuah Limo Kabupaten Lima Puluh Kota, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta Ayah (Alm) dan Ibu (Alm) serta kakakku (Nurmi) dan adikku (Nurman), yang menjadi inspirasiku dalam penyelesaian tesis ini.
9. Teristimewa untuk suamiku tercinta (Jafrizal) dan anak-anakku tersayang (Ilham Teguh, Dian Diniyyah, Nabila Dhiyah Ulhaq), yang selalu memberi motivasi dalam meraih cita-cita ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan, yang telah banyak membantu dalam diskusi untuk penyelesaian tesis ini.
11. Rekan guru SDN 05 Situjuah Gadang (Onang, Wirda, Siti, Maylin, Itis, Yek, Ici, Ija, Ilen) yang telah memberikan bantuan doa dan motivasi untuk kelancaran sampai hasil penyusunan tesis ini.
12. Rekan guru SDN 06 Situjuah Gadang (Ande Nur, Ni Mai, Andi, Deri, Zul, Zamhir, Mul, Dewi dan Era) yang telah memberikan bantuan do'a dan motivasi untuk kelancaran sampai hasil penyusunan tesis ini.

Mudah-mudahan bantuan yang diberikan oleh semua pihak menjadi amal yang saleh dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritikan dan sarandari pembaca untuk perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Padang, Januari 2013

Penulis,

DAFTAR ISI

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	17
F. Manfaat Penelitian	17

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	19
1. Disiplin Kerja Guru.....	19
2. Motivasi Kerja	25
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	28
B. Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Pemikiran.....	41
D. Hipotesis Penelitian.....	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	47
D. Definisi Operasional	55
E. Instrumen Penelitian	56
F. Pengumpulan Data	61
G. Teknik Analisis Data.....	62

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	66
B. Pengujian Persyaratan Analisis	75
C. Pengujian Hipotesis	79
D. Pembahasan.....	92
E. Keterbatasan Penelitian.....	99

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	101
B. Implikasi Penelitian.....	102
C. Saran.....	108

DAFTAR RUJUKAN	111
----------------------	-----

LAMPIRAN.....	114
---------------	-----

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Populasi Penelitian	48
2. Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja.....	50
3. Hasil Perhitungan Sampel	52
4. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	53
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	58
6. Uji Validitas	60
7. Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen	61
8. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja Guru.....	67
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja Guru.....	68
10. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	70
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja	71
12. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	73
13. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis	74
14. Rangkuman Hasil Uji Normalitas	76
15. Rangkuman Analisis Kemandirian antar Variabel Bebas.....	77
16. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_1 terhadap Y.....	78
17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X_2 terhadap Y.....	79
18. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru	79
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru	80
20. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru	80

21. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Skor Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Variabel Disiplin Kerja Guru.....	82
22. Rangkuman Hasil Uji Keberartian Persamaan Regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru.....	83
23. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Guru	83
24. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru	85
25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru	86
26. Rangkuman Hasil untuk Uji Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) Disiplin Kerja Guru (Y).....	87
27. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Variabel Disiplin Kerja Guru.....	89
28. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	90

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Faktor-Faktor yang diduga ikut mempengaruhi Disiplin Kerja Guru Manajemen Berbasis Sekolah	9
2. Kerangka Pemikiran.....	45
3. Histogram Disiplin Kerja Guru.....	67
4. Histogram Motivasi Kerja	70
5. Histogram Gaya Kepemimpinan Demokratis	73
6. Regresi Linier Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (Y)	81
7. Regresi Linier Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) dan Disiplin Kerja Guru (Y).....	84
8. Regresi Ganda Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)	88

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba	114
2. Data Mentah Uji Coba	
a. Disiplin Kerja Guru	121
b. Motivasi Kerja	122
c. Gaya Kepemimpinan Demokratis	123
3. Analisis Uji Coba Instrumen	
a. Disiplin Kerja Guru (Y)	124
b. Motivasi Kerja (X1)	126
c. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X2)	128
4. Kisi-kisi Instrumen Peneliitian.....	130
5. Kuesioner Penelitian	131
6. Data Mentah Variabel Penelitian	137
7. Rekap Data Penelitian	144
8. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel.....	146
9. Uji Normalitas	150
10. Uji Homogenitas	151
11. Uji Independensi	152
12. Uji Linieritas	153
13. Pengujian Hipotesis Pertama.....	154
14. Pengujian Hipotesis Kedua	155
15. Pengujian Hipotesis Ketiga	156
16. Korelasi Parsial	157
17. Kontribusi Relatif dan Kontribusi Efektif Variabel Bebas terhadap	158
Variabel Terikat	157
18. Surat Permohonan Izin Penelitian	159

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting dan strategis karena merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Usaha yang dilakukan dalam membentuk dan meningkatkan kualitas SDM tersebut secara formal diawali dari lembaga pendidikan, karena lembaga pendidikan merupakan lembaga yang langsung berhubungan dengan individu peserta didik yang akan dibentuk menjadi output yang berkualitas.

Pembaharuan pendidikan harus dilakukan dalam rangka peningkatan sumber daya manusia, apalagi pada era globalisasi menuntut kesiapan setiap bangsa untuk bersaing bebas. Karena pada era globalisasi hanya bangsa yang berkualitas yang mampu berkompetisi di pasar bebas. Oleh sebab itu, pembangunan sektor pendidikan harus menjadi prioritas utama agar SDM yang dihasilkan memiliki kemampuan kompetitif dan inovatif di masa depan.

Pentingnya pendidikan menuntut dilakukannya pengelolaan pendidikan secara optimal dan profesional agar merespon perkembangan zaman dan mampu mengakses perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nandika (2002:68) juga memberikan pendapat bahwa guru mungkin satu-satunya yang paling banyak dituntut untuk menjadi sosok

yang ideal. Idealisasi itu muncul karena guru dianggap mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Disamping itu, agar pengelolaan sekolah berjalan dengan baik, maka lembaga pendidikan harus memiliki perangkat utama yaitu kepala sekolah, guru dan karyawan yang profesional. Sehingga lembaga pendidikan tersebut mampu menjadi lembaga yang bisa mencetak dan melahirkan output yang berpikir kritis, kreatif, inovatif, berwawasan luas dan memiliki daya saing yang tinggi. Sekolah yang tidak didukung kepemimpinan kepala sekolah yang handal, kedisiplinan kerja guru dan karyawan yang tinggi, maka sekolah tersebut tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya dan akan kalah dalam persaingan.

Disiplin kerja adalah titik awal dari sukses kepemimpinan sebuah lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Dengan disiplin, pembelajaran akan lebih efektif, efisien dari segi waktu, terciptanya budaya positif dan kinerja lebih optimal. Disiplin kerja akan lahir dari guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan pada lingkungan kerja yang dipimpin oleh kepala sekolah yang mampu menciptakan kepemimpinan yang baik dan tepat.

Guru sebagai bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan, memiliki peranan sangat penting dan strategis. Sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan guru memiliki tugas mulia yaitu membantu siswa belajar dan mengantarkannya menuju keberhasilan menggali potensi diri sesuai talenta yang dimilikinya. Bagi seorang guru, dalam bekerja

menjalankan tugas pokok dan fungsinya harus bekerja penuh semangat dan disiplin bagi peserta didiknya.

Yamin dan Maisah (2010: 26) menyebutkan bahwa guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya letak tanggung jawab mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerjanya dan akan berdampak positif terhadap peserta didiknya. Guru sebagaimana diungkapkan Sudjana (2008:1) menempati kedudukan yang sentral dan memiliki peran yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran. Guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Apa yang diajarkan guru dan bagaimana melaksanakan pengajaran tersebut akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan. Disamping itu, menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 guru sebagai pendidik hendaknya menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. Dari sekian kompetensi yang dimiliki seorang guru untuk bisa tercapainya pendidikan yang berkualitas untuk anak didiknya, seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Wibowo (2011:377) juga berpendapat, “Apabila pekerja memiliki motivasi untuk mencapai tujuan, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya, apabila meningkat kinerjanya, maka meningkat pula kinerja organisasi”.

Danim (2010) mengemukakan motivasi mendorong seseorang untuk bergerak dan kebiasaan mendorong motivasi itu terus berjalan. Dalam hal ini seorang guru yang profesional sangat mungkin memaksa untuk melakukan segala sesuatunya dengan teratur sehingga menjadi kebiasaan. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk menegakkan disiplin akan menjelma menjadi kebiasaan dan akan tetap menjaga disiplin itu secara kontiniu

Kepemimpinan kepala sekolah diasumsikan memberikan kontribusi yang relatif tinggi terhadap semangat dan disiplin kerja guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Selain itu, kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memegang peranan penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah sekolah . Karena keberhasilan sekolah hanya dapat dicapai jika kepala sekolah mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Mukhtar (2009:82) berpendapat bahwa kepala sekolah adalah sosok manusia yang idealnya memiliki visi, mampu memberikan inspirasi dan motivasi serta kompeten. Dalam pendidikan modern jabatan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan karena kepemimpinan kepala sekolah sedikit banyak memiliki kontribusi terhadap upaya pencapaian prestasi dan peningkatan kinerja bawahannya untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya.

Suprihatin (2004:61) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah memiliki peranan sangat penting dalam mempengaruhi moral kerja, kualitas kerja, disiplin kerja guru dan karyawan yang akan bermuara pada prestasi lembaga yang dipimpinnya. Kepala Sekolah sebagai *leader* bisa memberikan bimbingan dan motivasi kepada guru melalui gaya kepemimpinan yang dimilikinya secara intensif.

Kepemimpinan yang diharapkan sekarang adalah kepemimpinan yang mempunyai karakter yang bisa menimbulkan motivasi kerja guru, yaitu pemimpin yang cenderung mengikutsertakan guru dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi guru dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan yang diharapkan itu salah satunya adalah kepemimpinan yang demokratis. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Rivai (2009) juga menjelaskan dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Mukhtar dan Iskandar (2009:85) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan demokrasi adalah tipe kepemimpinan yang diharapkan dalam sebuah sekolah. Dalam tipe kepemimpinan ini, seorang pemimpin selalu mengikutsertakan seluruh bawahan dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan demokratis kepala sekolah dan motivasi kerja guru yang tinggi diasumsikan dapat menjadikan disiplin kerja guru yang baik pula.

Peranan kepemimpinan yang demokratis dari kepala sekolah dan motivasi kerja guru tidak saja sebagai sarana dalam membuat kebijakan dan menyampaikan informasi, tetapi sebagai sarana memadukan aktivitas seluruh elemen yang ada di sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru.

Disiplin kerja guru dalam bekerja mutlak dibutuhkan untuk kemajuan sekolah, agar dapat menghasilkan output yang berkualitas. Disiplin kerja yang diterapkan dimaksudkan untuk memotivasi dan membiasakan guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan sumber:Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Situjuh Limo Nagari jumlah rekapitulasi absensi guru (1) dari keseluruhan guru yang tidak datang ke Sekolah terlihat masih ada guru yang memberi kabar dengan alasan adanya keperluan penting yang tidak berhubungan dengan tugas sebagai guru,sebagian guru masih ada yang tidak datang ke sekola dengan alasan karena mengikuti kegiatan dinas di luar sekolah, dan berdasarkan sumber: (hasil wawancara dengan pengawas sekolah) (2) masih adanya guru yang tidak membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran seperti rencana program pembelajaran (RPP), silabus, kriteria ketuntasan minimal, serta kisi-kisi tes, guru biasanya akan mebuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran

ketika akan mengusulkan proses kenaikan pangkat dan pada saat dapat teguran dari kepala sekolah (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah), (3) masih adanya guru yang tidak menggunakan pakaian seragam yang telah ditetapkan sesuai dengan hari-hari yang ditentukan padahal pakaian seragam tersebut sudah diberikan/dimilikinya, misalnya pada saat upacara bendera pada hari Senin, sebagian guru masih ada yang tidak efektif dalam menjalankan peraturan jam masuk dan jam pulang, bahkan masih ada sebagian guru dalam menyajikan pelajaran tidak sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditentukandan sebagian guru masih ada yang tidak melakukan prites di awal pembelajaran dan postes di akhir pembelajaran.

Fenomena yang diuraikan di atas memberikan gambaran bahwa disiplin kerja guru masih rendah. Padahal sebagai seorang guru yang akan menjadi teladan bagi anak didiknya seharusnya guru bertindak dan bersikap yang baik dalam menghargai waktu, mematuhi aturan dan tata tertib secara konsisten, serta memiliki kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Permasalahan ini, apabila dibiarkan berlarut begitu saja, maka dikhawatirkan akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sebagai seorang pemimpin (*leader*), kepala sekolah dituntut memiliki sikap keteladanan, mampu menumbuhkan kreatifitas, mampu memotivasi guru, mampu mengembangkan rasa tanggungjawab terhadap sekolah serta mawas diri, pada guru dan staf tata usaha untuk mencapai

tujuan sekolah, apabila hal itu yang dikembangkan, disiplin guru akan lebih baik karena pimpinan memimpin bawahan secara terbuka dan transparan.

Untuk menjawab pertanyaan diatas perlu dirancang dan dilakukan sebuah penelitian dengan judul: **Kontribusi Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Situjuah Limo Nagari Kabupaten Lima Puluh Kota.**

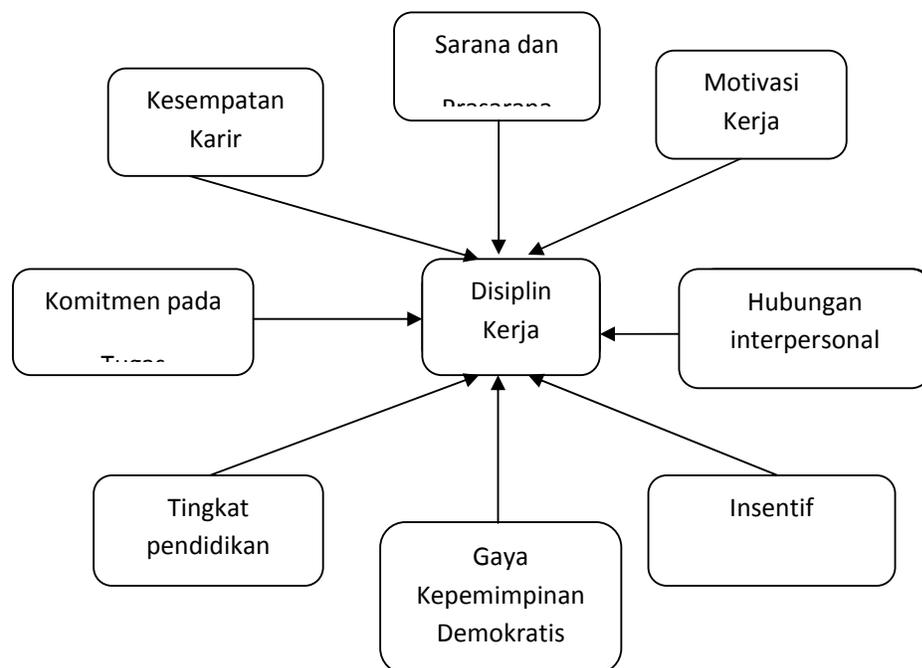
B. Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diungkapkan diatas maka guru merupakan sumber daya yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran dan pendidikan, dan menentukan tercapainya hasil pendidikan yang lebih baik. Untuk itu disiplin kerja guru perlu sekali diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja seseorang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan individu untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah di amanatkan bagi setiap guru sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja adalah tiga variabel yang saling berhubungan satu sama lain. Menurut Arikunto (1990) yang berpengaruh terhadap unjuk kerja guru adalah: inteligensi, motivasi, kondisi psikologis, minat, sikap, disiplin kerja, pengetahuan, persepsi, kepemimpinan serta sarana dan prasarana.

Dari pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pengamatan awal oleh peneliti terlihat, 1) disiplin kerja guru, 2) komitmen pada tugas, 3) motivasi kerja, 4) gaya kepemimpinan, 5) insentif, 6) tingkat pendidikan, 7) hubungan interpersonal, 8) sarana dan prasarana.

Hubungan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi disiplin kerja guru secara grafis dapat diidentifikasi seperti pada sketsa berikut: (gambar1).



Gambar 1 : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis, di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, hampir semua faktor-faktor tersebut di atas menunjukkan adanya permasalahan, sehingga

diduga akan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Fenomena-fenomena yang berhasil diamati tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas – tugasnya, agar apa yang diharapkan dari kerja tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkannya, karena motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas dari hasil kerja seseorang. Menurut Gistituati (2009: 233) motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada untuk melakukan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Sedangkan Mulyasa (2005: 121) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan aktivitasnya untuk mencapai prestasi yang diinginkan.

Motivasi kerja perlu dimiliki oleh tenaga pendidikan agar tugasnya sebagai guru dapat dilakukan dengan penuh semangat, kreatif, dan tidak tergambar bahwa guru itu terpaksa dalam melaksanakan tugasnya, pekerjaan itu dapat dilakukan dengan senang hati dalam mencapai suatu tujuan. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat menjadi model bagi tenaga pendidik lainnya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya di suatu sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan kegairahan kerja, ketekunan, dan berpartisipasi aktif seseorang dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Motivasi seseorang merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil pengamatan menunjukkan motivasi kerja guru dan kepala sekolah mendorong individu untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan sungguh-sungguh, namun kenyataan di lapangan masih banyak guru dan tenaga kependidikan yang belum memiliki motivasi kerja yang memadai. Sehingga masih banyak yang bekerja hanya karena tuntutan kewajiban, tidak lebih, tantangan dianggap beban, mengajar dianggap hal yang menyulitkan hidupnya.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah juga diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Sebab kepala sekolah yang akan menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru, seperti menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru seperti memotivasi guru, mencari solusi bagi masalah yang dihadapi guru dan lainnya akan mendorong guru untuk menjalankan tugas lebih baik.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kondisi lingkungan kerja yang tercipta dari kontribusi berbagai faktor seperti faktor sumber daya manusia, faktor-faktor seperti sarana dan prasarana, iklim kerjasama dan faktor lainnya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat dalam mengelola sebuah organisasi sekolah adalah gaya kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan

organisasi disekolah dapat dicapai. Kepemimpinan ini sering kita kenal dengan gaya kepemimpinan demokratis. Purwanto (2008: 50) juga menjelaskan pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai saudara tua ditengah-tengah anggota kelompoknya.

Wirawan (2002: 79) gaya pemimpin berpengaruh ketika digunakan dalam kepemimpinan yaitu proses interaksi dengan para pengikutnya. Interaksi ini akan mempengaruhi pola perilaku pengikut yang disebut sebagai gaya kepengikutan atau *followership style*.

Kenyataan di lapangan masih ada kepala sekolah yang kurang peduli dengan gaya kepemimpinan mereka. Kepala Sekolah cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang otoriter atau otokratis. Sehingga dalam bertindak, mengambil kebijakan atau keputusan sering tidak melibatkan bawahan atau organisasi.

Faktor lain yang juga diduga ikut memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja guru adalah insentif atau tunjangan yang diterima guru. Apalagi gaji atau insentif yang diterima guru sesuai dengan beban kerja yang harus dilaksanakannya. Maka hal itu akan mendorong individu untuk bekerja lebih baik sehingga disiplin kerjanya akan lebih baik pula.

Tingkat pendidikan yang dimiliki guru dan kepala sekolah juga sangat menentukan terhadap terciptanya disiplin kerja mereka. Dari pengamatan peneliti berdasarkan fenomena-fenomena di beberapa lingkungan kerja, pada umumnya tingkat pendidikan akan mempengaruhi

cara pandang dan pola pikir seseorang tentang suatu hal. Termasuk karier dan tugas pokok mereka.

Begitu pentingnya tingakat pendidikan seseorang dalam bekerja terbukti dicantumkannya dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Selanjutnya diatur dalam Permen No.16 Th 2007 menjelaskan bahwa kualifikasi guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma IV empat (D-IV) atau Sarjana (SI) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/SI PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Fenomenanya sampai saat ini masih ada guru yang belum berkualifikasi SI. Ini sangat mempengaruhi bagi terciptanya disiplin guru karena mereka yang mengalami keterlambatan menyetarakan pendidikannya memiliki kecendrungan bersifat statis, tidak terbuka terhadap pembaharuan dan sulit diajak berfikir kearah masa depan sekolah yang lebih baik.

Hubungan interpersonal sesama guru berpengaruh terhadap disiplin kerja guru. Apabila hubungan antar pribadi sesama guru atau personil yang ada di sekolah baik, maka akan timbul rasa senang bagi guru dalam

bekerja sehingga dapat membangkitkan gairah, serta semangat kerja guru di sekolah. Fenomena yang terlihat selama ini, hubungan sesama guru belumlah terjalin dengan baik. Seperti masih adanya guru yang saling tidak bertegur sapa karena ada sebuah pemahaman yang berbeda sehingga terjadi suatu kondisi salah paham, malah juga ada guru yang tidak bertegur sapa dengan kepala sekolah.

Kenyataan lain yaitu adanya sikap saling meremehkan orang lain dan menganggap rendah orang lain. Terlihat seperti seringnya antara sesama guru membicarakan kekurangan guru lain kepada teman-teman sehingga terjadinya persepsi buruk terhadap guru tersebut. Sehingga dalam diskusi sering timbul perbedaan pendapat yang menyebabkan sulit menemukan keputusan yang diinginkan secara bersama yang dikarenakan masing-masing guru menjaga imej, dan mempertahankan keegoisannya. Kenyataan ini merupakan buruknya hubungan antar pribadi sesama guru sehingga rendahnya disiplin kerja.

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sahertian (1994) bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggungjawab. Apabila guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas diduga mereka mempunyai disiplin kerja yang tinggi pula. Menurut Danim (2010:46) guru yang berkomitmen untuk menegakkan disiplin akan menjelma menjadi kebiasaan dan dia tetap menjaga disiplin

itu secara kontinu. Dari pengamatan pada survei ditenggarai, masih banyak guru yang mempunyai komitmen yang rendah sehingga segala sesuatu dinilai sebagai air mengalir tanpa ada upaya untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

Faktor selanjutnya yang tak kalah pentingnya terhadap disiplin kerja guru adalah orang yang memiliki karir tertentu biasanya akan berhasil baik bila ia mencintai karirnya dengan sepenuh hati. Artinya, ia akan berbuat apapun agar karirnya berhasil baik, komit dengan karirnya. Sehingga menjadi orang yang disiplin terhadap tugas yang diembannya.

Disiplin kerja yang baik sudah pasti berasal dari guru yang memiliki kesempatan berkarir yang sukses pula. Hal ini makin memperluas betapa besar kontribusi kesempatan karir guru terhadap disiplin kerjanya bahkan disiplin sekolah secara luas.

Fenomenanya masih banyak guru yang tidak mempunyai kesempatan karir sehingga apa yang ia lakukan tidak ada tantangan untuk maju, guru tidak peduli dengan kemajuan kompetensi yang dimilikinya, masih banyak guru yang belum mampu memenuhi standar guru yang dituntut, yaitu tidak mampu menerapkan kompetensi-kompetensi guru yang dipersyaratkan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Situjuh

Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota Propinsi Sumatera Barat. Mengingat begitu banyak fenomena di lapangan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada faktor motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah.

Dengan demikian penelitian ini akan meneliti, “Kontribusi motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari Kabupaten Limapuluh Kota”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berkontribusi terhadap disiplin kerja guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota?
3. Apakah motivasi kerja guru dan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hal-hal sebagai berikut:

1. Kontribusi motivasi kerja guru berkontribusi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota.
2. Kontribusi gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota.
3. Kontribusi motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari, Kabupaten Limapuluh Kota.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis:

Temuan ini dapat dijadikan sebagai data awal dalam melakukan penelitian yang lebih komprehensif.

2. Secara praktis:

- a. Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Situjuh Limo Nagari.

Sebagai balikan dalam mengevaluasi kelemahan-kelemahan dan menjadi dasar bagi perbaikan ke arah yang lebih baik.

- b. Pengawas TK/SD sebagai informasi dalam melakukan pembinaan terhadap guru.
- c. Kepala Unit Pelaksana Teknis Pendidikan sebagai temuan dan ditindak lanjuti.
- d. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Limapuluh Kota sebagai masukan dan dasar pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk membangun dan membina disiplin kerja guru di Kecamatan Situjuah Limo Nagari Kabupaten Limapuluh Kota.