

**KONTRIBUSI INSENTIF DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP ETOS KERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN PAUH
DUO KABUPATEN SOLOK SELATAN**

TESIS



Oleh :

**BETRI NETTI
NIM. 19080**

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

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

ABSTRACT

Betri Netti. 2013. The Contribution of the Incentive and Leadership Transformational Toward Etos Work of the Junior High School Teachers at District Pauh Duo Regency Solok Selatan. Thesis. Graduate program. Padang state university

Teachers' etos work were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the teachers' etos work at junior high school District pauh duo Regency solok selatan was not as it should be. This conditions was presumed to be effected by several factors, two of wich considered to be more dominat, namely incentive and leadership transformational of the teachers. Therefore, this study was designed to investigate the contribution of the incentive and leadership transformational toward etos work. Three hypothesis were proposed, namely: 1) the incentive contributes toward teachers' etos work ; 2) the leadership transformational contributes toward teachers' etos work; and 3) the incentive and leadership transformational contributes toward teachers' etos work.

The population of the study were 103 junior high school teachers at kecamatan pauh duo kabupaten solok selatan, inwhich 56 of them were selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. Data from three variables were collected by using likert model questionnaires which were already tested their validity and realibility. The collected data were analyzed statistically by using correlation dan regression techniques with the use of SPSS Version 17.

Data analysis it was found that: 1) the incentive significantly contributed 15,5% toward teachers' etos work; 2) the leadership transformational significantly contributed 14,2% towards etos work; and 3) the Incentive and leadership transformational simultaniosly significantly contributed 19,7% toward teachers' etos work. this study concluded that teachers' etos work can be increased by increasing the incentive and leadership transformational of the techer.

ABSTRAK

Betri Netti, 2013 : Kontribusi Insentif dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Etos Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang

Fenomena yang terjadi di lapangan menggambarkan masih rendahnya etos kerja sebagian guru. Fenomena tersebut misalnya ialah bahwa sebagian guru tidak memeriksa tugas yang dikerjakan siswa, hal ini ditandai oleh banyaknya tugas siswa bertumpuk di ruang guru. Padahal tugas tersebut diberikan beberapa minggu sebelumnya. Akibatnya sebagian tugas siswa ada yang sudah berminggu-minggu terletak di ruang guru. Sebagian guru kadang terlambat sampai di ruang kelas, hal itu sudah menjadi pemandangan biasa. Tujuan penelitian ini adalah Kontribusi Insentif terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan Kontribusi Kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan Kontribusi insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama sama terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional data dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMPN yang PNS di Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan yang berjumlah 103 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *stratified proportional random sampling* sampel sebanyak 56 orang. Instrumen yang digunakan berupa angket menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berkontribusi terhadap etos kerja Guru SMP Negeri Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 15,5%, Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap etos kerja guru SMP Negeri Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 14,2%. Insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berkontribusi terhadap etos kerja sebesar 19,7%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan etos kerja yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan insentif kepada guru sehingga etos kerjanya meningkat dan hasil belajar siswa dapat meningkat.

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 Insentif dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap etos Kerja Gueu SMP Negeri Kecamatan Puah Duo Kabupaten Solok 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. Dr. Yahya, M.Pd, sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati M. Ed. Ed, D, sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Prof. Dr. Mukhaiyar sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya tesis 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

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Kepala kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian.
6. Bapak Edi Warman, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMPN 32 Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian.
7. Ibu Hasmiwati, S. Pd selaku Kepala Sekolah SMPN 5 Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian
8. Bapak Mardhatillah Aulia, S. Pd selaku Kepala Sekolah SMPN 22 Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian
9. Ibu Yeni, S. Pd selaku kepala sekolah SMPN 21 Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian
10. Bapak Drs. Harijon selaku kepala sekolah SMPN 27 Solok Selatan yang telah memberikan bantuan beserta izin dalam melaksanakan penelitian
11. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian kuliah ini, yang selalu mengamati dan mendoakan dalam sebagai hal.
12. Kepada suami tercinta Saprowardi dan anak-anak Alfindo Prasetiawan, Elvina Dwi Ananda Putrid dan Alfando Prasetiawan yang selalu memberikan dukungannya baik moril maupun materil demi sesesainya tesis ini
13. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT yang akan membalas 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 Allamin.

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESISI	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
F. Mamfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	15
1. Etos Kerja Guru	15
2. Insentif	27
3. Kepemimpinan Transpormasional	33
B. Penelitian Yang Relevan	46
C. Kerangka Berpikir	47
D. Hipotesis	51

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	52
B. Populasi dan Sampel	52
C. Definisi Operasional.....	59
D. Instrumen Penelitian.....	60
E. Uji Coba Intrumen	62
F. Teknik Analisis Data.....	64

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	68
B. Pengujian Persyaratan Analisis	74
C. Pengujian Hipotesis.....	78
D. Pembahasan.....	87
E. Keterbatasan Penelitian	90

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	92
B. Implikasi Hasil Penelitian	92
C. Saran.....	94

DAFTAR RUJUKAN	96
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	100
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

1. Fenomena dilapangan.....	2
2. Sebaran Populasi Berdasarkan Sekolah	53
3. Sebaran Populasi Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	53
4. Hasil Perhitungan Sampel	57
5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata.....	58
6. Kisi-Kisi Penelitian	62
7. Kisi-kisi Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen	63
8. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	64
9. Distribusi Frekuensi Etos Kerja (Y).....	68
10. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Etos Kerja.....	70
11. Distribusi Frekuensi Skor insentif (X_1).....	70
12. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Insentif	72
13. Distribusi Frekuensi Skor Transformasional (X_2)	73
14. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Transformasional.....	74
15. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y dengan Tes Kolmogrov Smirnov	75
16. Homogenitas Variabel Insentif (X_1), kepemimpinan Transformasional (X_2) dan Etos Kerja Guru (Y)	76
17. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y.....	77
18. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	77
19. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2	78
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif (X_1) terhadap Etos Kerja Guru (Y)	79
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 Terhadap Etos Guru (Y).....	79
22. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_1 terhadap Y	80
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Kepemimpinan transformasional (X_2) Terhadap Variabel Etos Kerja (Y)	81

24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 Terhadap Etos Kerja (Y)	82
25. Uji Keberartian Koefisien X_2 terhadap Y	82
26. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Insentif (X_1) dan Kepemimpinan Tranformasional (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)	83
27. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi INSEntif (X_1) dan Kepemimpinan Tranformasional (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)..	84
28. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	85
29. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial	86

DAFTAR GAMBAR

1. Desain Penelitian.....	50
2. Histogram Etos Kerja.....	69
3. Histogram Insentif.....	71
4. Histogram Kepemimpinan Transformasional.....	73
5. Garis Linear Insentif	80
6. Garis Linear Kepemimpinan Transformasional	83
7. Garis Persamaan Regresi Ganda	85

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Uji Coba.....	100
2. Tabulasi Uji Coba	113
3. Out Put Uji Coba.....	116
4. Instrumen Penelitian.....	125
5. Tabulasi Penelitian	136
6. Out Put Analisis Data.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut UU NO.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Dunia pendidikan merupakan obyek yang mendasar dan dominan dalam kehidupan manusia dari masa ke masa, dimana dengan pendidikan itu dapat di hasilkan suatu kemajuan baik dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang nantinya sangat bermanfaat bagi kehidupan manusia itu sendiri. Di samping itu ada anggapan yang sudah lazim bahwa maju mundurnya sebuah negara tergantung pada maju mundurnya pendidikan di negara tersebut. Dengan perkataan lain bahwa mutu pendidikan adalah tolak ukur untuk menentukan mutu suatu negara. Negara dikatakan maju jika mampu menyelenggarakan pendidikan dengan baik, begitu pula sebaliknya

Dengan melihat kondisi di atas, mau tidak mau setiap negara berusaha untuk memperbaiki mutu pendidikan di negaranya. Dalam hal ini pemerintah Indonesia melakukan hal yang sama, hal ini terlihat jelas dan formal di beberapa kebijakan dalam sektor pendidikan yang di tetapkan dalam GBHN,

yang salah satu tujuannya adalah bahwa pendidikan perlu disesuaikan dengan perkembangan serta ditingkatkan mutunya sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Di samping itu setiap institusi pendidikan juga dituntut untuk semakin meningkatkan mutu pendidikan agar *out put* yang dihasilkan mempunyai kualitas yang sesuai dengan perkembangan zaman. Melalui motivasi dan disiplin yang tinggi seorang guru mampu menunjukkan etos kerjanya.”. Selanjutnya Soebagio Admowirio (2000:233) menjelaskan pengertian etos kerja sebagai berikut : “Etos kerja adalah landasan untuk meningkatkan prestasi kerja/kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS)”. Mengacu pada batasan tersebut, maka etos kerja guru dalam menjalankan tugasnya disekolah.

Tabel 1
Fenomena dilapangan

Permasalahan	Jumlah	persentase
1. Guru kurang bisa memanfaatkan kesempatan	6	17,1%
2. Guru datang terlambat mengajar	8	22,8%
3. Guru yang tidak disiplin waktu	7	20%
4. Masih ada guru yang kurang bertanggungjawab	6	17,6%
5. Masih ada guru yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan masalah	8	22,8%
Jumlah	35	100%

Dari fenomena dilapangan terlihat bahwa guru kurang bisa memanfaatkan kesempatan sebesar 17,1%, guru datang terlambat mengajar dengan persentase sebesar 22,8%, guru yang tidak disiplin waktu sebesar 20%, guru kurang bertanggungjawab sebesar 17,6% danb gvuru yang kurang percaya diri dalam menyelesaikan masalah sebesar 22,8%

Etos kerja guru yang tinggi akan banyak menentukan keberhasilan usaha dan proses pembelajaran di sekolah. Karena itu, masalah tersebut menarik untuk diperhatikan dan dianalisis dalam suatu organisasi sekolah yang didalamnya menyangkut berbagai keputusan termasuk keputusan para guru itu sendiri. Mengenai etos kerja ini, Soebagio Atmowirio (2000:232) mengemukakan bahwa “etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang dalam menilai apa arti kerja sebagai bagian dari hidup dalam rangka meningkatkan kehidupannya.

Fenomena yang terjadi di lapangan menggambarkan masih rendahnya etos kerja sebagian guru. Fenomena tersebut misalnya ialah bahwa sebagian guru tidak memeriksa tugas yang dikerjakan siswa, hal ini ditandai oleh banyaknya tugas siswa bertumpuk di ruang guru. Padahal tugas tersebut diberikan beberapa minggu sebelumnya. Akibatnya sebagian tugas siswa ada yang sudah berminggu-minggu terletak di ruang guru. Sebagian guru kadang terlambat sampai di ruang kelas, hal itu sudah menjadi pemandangan biasa. Masih ada guru yang kurang jujur diantaranya tidak datang ke sekolah dengan bermacam alasan, misalnya kurang sehat padahal kegiatannya di luar adalah kegiatan untuk mendapatkan penghasilan tambahan, akibatnya target pencapaian materi tidak tercapai. Kurang terjalinnya hubungan antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru. Masih ada guru yang kurang memiliki keinginan untuk berprestasi kerja yang lebih baik sehingga hal itu akan menghambatnya untuk berkarya dan melakukan inovasi terhadap tugasnya.

Fenomena di atas didukung oleh dua faktor yaitu faktor insentif dan kepemimpinan mempengaruhi etos kerja guru, dalam hal ini tergambar jika kepemimpinan memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahan maka dapat meningkatkan etos kerja pegawai dan insentif yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan hal di atas maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru.

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terlihat bahwa pemimpin kurang mengayomi bawahannya, jadi semua guru merasa takut dengan kepala sekolah, sehingga etos kerja guru disekolah kurang optimal dan disisi lain terkadang insentif yang diterima tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, sehingga etos kerja guru kurang disekolah tersebut.

Dari fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti “faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan ”

B. Identifikasi Masalah

Proses pendidikan dan pengajaran di sekolah dapat berhasil apabila ditunjang oleh kondisi yang dinamis dan dimiliki secara keseluruhan dalam lembaga pendidikan itu sendiri. Pencapaian kondisi yang demikian sangat bergantung kepada berbagai unsur antara lain. Kepala sekolah, pegawai administrasi, guru, sarana dan prasarana fisik serta strategi yang diterapkan lembaga tersebut. Guru sebagai salah satu komponen suatu sistem,

mempunyai peran yang penting sebagai pelaksana operasional program pendidikan dan pengajaran

Hubungan yang terjalin dengan baik antara guru diduga berpengaruh terhadap etos kerja guru. Fenomena dilapangan terlihat kurang terjalinnya hubungan antara guru dengan guru dan kepala sekolah dengan guru. Situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar

Menurut Sinamo (2000:75) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu: 1) Hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), 2) Situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, 3) Keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, 4) Kondisi sosial lingkungan, 5) Perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, 6) Faktor kepemimpinan, 7) Faktor insentif yang menyenangkan bagi pegawai

Faktor internal artinya faktor yang berada di dalam diri guru itu sendiri, sedangkan faktor eksternal artinya faktor yang berada di luar dirinya (Rasmiani, 1996:76). Faktor internal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain : keterampilan, kualifikasi pendidikan, disiplin, motivasi, moral, dan persepsi terhadap profesi. Faktor eksternal yang berhubungan dengan etos kerja guru antara lain : peraturan organisasi, kepemimpinan transformasional, imbalan (*reward*), dan hukuman (*punishment*) yang diterima, serta pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutinya.

Berdasarkan hal di atas faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu 1) keterampilan, 2) kualifikasi pendidikan, 3) disiplin, 4) motivasi, 5) moral, 6) persepsi terhadap profesi, 7) kepemimpinan transformasional, 8) insentif. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

Guru yang profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, dalam mengajar di perlukan keterampilan-keterampilan yang di butuhkan untuk kelancaran proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Keterampilan guru dalam proses belajar mengajar, keterampilan membuat dan menutup pelajaran, keterampilan menjelaskan, keterampilan bertanya, keterampilan memberikan penguatan, keterampilan membimbing diskusi kecil, dan keterampilan menggunakan media pembelajaran. Fenomena dilapangan terlihat keterampilan guru dalam mengelola kelas masih rendah, sehingga akan berakibat pada etos kerja guru yang rendah juga.

Kualifikasi pendidikan Indonesia pada tahun 2005 telah memiliki undang-undang guru dan dosen, yang merupakan kebijakan untuk intervensi langsung meningkatkan kualitas kompetensi guru lewat kebijakan keharusan guru memiliki kualifikasi Strata 1 atau D4 dan memiliki sertifikat propesi. Dengan sertifikat propesi ini pula guru berhak mendapatkan tunjangan propesi sebesar satu bulan gaji pokok guru. Disamping undang-undang guru dan dosen (UUGD) juga menetapkan berbagai tunjangan yang berhak diterima guru sebagai upaya peningkatan kesejahteraan finansial guru. Kebijakan dalam UUGD ini pada intinya adalah meningkatkan kualitas kompetensi

guru seiring dengan peningkatan kesejahteraan mereka. Sudah barang tentu, setelah cukup lama melakukan sosialisasi UUGD (undang-undang guru dan dosen) ini, patut mulai dipertanyakan apakah sertifikasi akan secara otomatis meningkatkan etos kerja guru, dan kemudian akan meningkatkan mutu pendidikan? Adakah jaminan bahwa dengan memiliki sertifikasi, guru akan lebih bermutu. Namun fenomena dilapangan terlihat walaupun guru sudah disertifikasi masih ada sebagian guru yang kurang profesional dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam proses belajar mengajar di kelas.

Etos kerja guru dipengaruhi oleh disiplin. Apabila guru menyadari pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas maka etos kerja guru akan lebih baik. Guru yang bekerja tanpa disadari dengan disiplin yang baik hanya akan menghasilkan etos kerja yang rendah. Kurangnya rasa disiplin guru terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan pembelajaran seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan. Fenomena yang terjadi adalah guru datang kesekolah terlambat dari jadwal yang sudah ditetapkan. Ini akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran disekolah.

Faktor lain yang tidak dapat diabaikan untuk meningkatkan etos kerja guru adalah motivasi yang dimiliki oleh guru dalam bekerja. Guru yang memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan meningkatkan etos kerja dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Fenomena yang tampak di sekolah adalah kurangnya

kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya dan tidak adanya pengembangan yang dilakukan oleh guru dalam bekerja. Umumnya guru memiliki motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugasnya di sekolah.

Moral kerja guru diartikan sebagai sikap dan tingkah laku seorang guru yang terwujud dalam bentuk semangat kerjanya (Bafadal 2003:90). Moral kerja guru sangat berpengaruh terhadap etos kerja guru. Namun fenomena dilapangan terlihat bahwa masih ada sebagian guru yang memiliki moral kerja yang rendah dalam hal ini guru sering memarahi siswa dalam pembelajaran.

Sikap terhadap profesi guru harus dibina dan ditumbuh kembangkan dalam rangka memiliki sikap positif terhadap profesinya. Seorang guru harus tahu menempatkan bagaimana ia bersikap yang baik dan profesional terhadap profesinya. Dengan sikap profesional yang baik akan menciptakan etos kerja yang baik pula. Profesi guru berhubungan dengan peserta didik dan proses pembelajaran. Soetijjo (1994) mengatakan bahwa orang yang telah memilih dan menjalankan suatu profesi tertentu akan berhasil dengan baik apabila ia menekuni profesinya tersebut dengan sepenuh hati. Fenomena yang terjadi di sekolah terlihat bahwa sikap guru terhadap profesinya kurang baik. Mereka kurang menyadari bahwa profesinya merupakan sesuatu pekerjaan yang menyenangkan dan membanggakan.

Kepemimpinan tranformasional juga diduga berpengaruh terhadap etos kerja guru karena kepemimpinan adalah perilakunya dalam melaksanakan pengarahan, pengawasan, pemberian motivasi kepada guru, serta

berkomunikasi dengan guru dalam melaksanakan tugas. Fenomena di lapangan terlihat kepemimpinan kepala sekolah masih ada yang bersifat otoriter.

Kenyataan di lapangan mengidentifikasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum sesuai dengan harapan seperti uraian diatas. Dia belum memiliki perhatian penuh terhadap upaya mendorong para guru untuk tetap memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja sekaligus belum mampu menguraikan kompleksitas rutinitas pekerjaan sehari-hari secara sederhana. Kepala sekolah belum sepenuhnya menjadi akselerator yang menentukan arah organisasi. Dia belum mampu menjadi agen perubahan, disamping memberikan arah dan bimbingan kepada semua guru dan karyawan. Berkenaan dengan perubahan yang terjadi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah saat ini belum menjadi katalisator yang mampu memelihara etos kerja dan semangat kerja dalam upaya mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan.

Insentif adalah rangsangan yang datang dari luar diri individu yang berbentuk uang dan barang, sehingga menimbulkan kemungkinan untuk bekerja dengan hasil yang baik.

Pemberian insentif yang tepat juga diduga akan dapat mempengaruhi etos kerja seseorang untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan juga merupakan salah satu pendorong bagi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tingkat penghasilan yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seseorang pekerja mengharapkan gaji atau insentif dengan jenis dan beban pekerjaan yang

diembannya. Begitu juga dengan guru di sekolah, apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka hal itu akan mendorong untuk bekerja lebih baik. Hasibun (2002) mengatakan pembinaan insentif yang tepat dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Artinya gaji yang baik dan memadai akan mampu meningkatkan etos kerja guru dalam bertugas. Fenomena yang terungkap melalui wawancara adalah guru yang berprestasi tinggi kurang mendapat penghargaan dari atasan terhadap prestasi yang dicapai sehingga guru terkesan kurang bergairah dalam bertugas. Juga insentif belum sepenuhnya dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga dapat mengurangi etos kerja guru.

Lingkungan alam yang mendukung, mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan. Fenomena dilapangan terlihat bahwa masih ada lingkungan sekolah yang kurang menyenangkan bagi guru-guru

Lingkungan sosial menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar terjadi perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat. Dampak dari etos kerja para guru yang ada dalam suatu lembaga pendidikan formal tidak lain adalah sebagaimana paparan tersebut diatas. Contoh yang positif terhadap masyarakat tentang cara dalam meningkatkan etos kerja yang diharapkan. Fenomena

dilaporkan bahwa masih ada sebagian guru yang kurang bersosialisasi dengan masyarakat sekitar.

Kepemimpinan kepala sekolah diduga akan ikut menentukan tingkat kemajuan sebuah sekolah. Orang yang paling bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah adalah kepala sekolah. Alasannya ialah karena untuk menggerakkan sumber daya manusia diperlukan pengaruh pimpinan yang profesional. Menurut Aan Komariah dan Cipi Triatna (2006:123) pemimpin yang profesional adalah seseorang yang mampu melakukan proses kepemimpinan dibidang garapan pekerjaannya. Baik secara teknis maupun substansial.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru terlihat dua faktor yang paling dominan mempengaruhi etos kerja yaitu insentif dan kepemimpinan transformasional, untuk itu peneliti mengambil dua indikator sebagai variabel bebas dalam penelitian ini

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah terlihat banyak faktor yang mungkin memberi kontribusi terhadap etos 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 insentif dan kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru, sebagai variabel terikat.

D. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari pembatasan masalah, maka masalah penelitian secara umum dirumuskan sebagai berikut, "Apakah insentif dan kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap etos kerja guru SMP N Kecamatan Pauh duo Kabupaten solok Selatan," Secara lebih Spesifik rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berkontribusi terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan?
2. Apakah Kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan ?
3. Apakah insentif dan kepemimpinan transformasional berkontribusi secara bersama sama terhadap terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, secara umum adalah untuk mendapatkan informasi tentang kontribusi insentif dan kepemimpinan transpormasional terhdap etas kerja guru SMP N Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan. Secara lebih spesifik tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Kontribusi Insentif terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

2. Kontribusi Kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan
3. Kontribusi insentif dan kepemimpinan transformasional secara bersama sama terhadap etos kerja guru SMPN Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Secara teoritis manfaat penelitian ini berupa pengembangan disiplin ilmu pengetahuan yang relevan dengan penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

- a. Guru SMP Negeri Kecamatan Pauh Duo Kabupaten Solok Selatan sebagai balikan tentang etos kerja mereka
- b. Kepala sekolah sebagai masukan untuk peningkatan etos kerja guru melalui peningkatan insentif dan kepemimpinan transformasional
- c. Pengawas sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijaksanaan untuk meningkatkan pelaksanaan tugas guru

- d. Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya berkenaan dengan semua variabel yang terkait.