

**KONTRIBUSI TUNJANGAN SERTIFIKASI DAN IKLIM SEKOLAH
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP NEGERI
DI KECAMATAN KINALI**

TESIS



Oleh

LUSIANA

NIM: 19027

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

ABSTRACT

Lusiana, 2019. Contribution of Certification and School Climate Allowances to the Motivation of Teacher Work in the Middle School District of Kinali, West Pasaman Regency. Graduate Program of Universitas Negeri Padang.

The problem of this research is motivated by the implementation of teacher duties. The research problem formulation is (1) certification allowances affect teacher work motivation, (2) school climate influences teacher work motivation, (3) certification allowances and school climate have an effect on the motivation of teacher work in Kinali District Middle School. The objectives of this study are (1) Contribution of certification to teacher work motivation, (2) Contribution of the school climate to teacher work motivation, (3) Contribution of certification allowances and school climate together to work motivation.

This type of research is quantitative correlational in nature, the population in this study were all junior high school teachers in Kinali sub-district with the status of civil servants with a population of 107 people, a sample of 30 people taken using the stratified proportional random sampling technique. Data collection techniques using questionnaires, data analysis techniques (1) description of data, (2) testing requirements analysis and (3) testing hypotheses.

The results of the study prove that (1) There is a contribution of certification to work motivation because certification contributes 25.6% to the teacher's work motivation (2) the school climate contributes 28.3% to the teacher's work motivation (3) certification and the school climate together contribute 37.5% to the motivation of the teacher's work.

Suggestions that can be put forward based on the findings to improve the work motivation of the teacher are expected that the principal can provide certification allowances to teachers who meet the requirements. To increase the work motivation of teachers, it is necessary to fix the low school climate, the Supervisors to provide a school climate of cooperation with teachers in accordance with technological developments. The education office's policy in terms of managing learning in schools should aim at increasing certification allowances.

ABSTRAK

Lusiana, 2019. Kontribusi Tunjangan Sertifikasi dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

Permasalahan penelitian ini dilatarbelakangi dari pelaksanaan tugas guru. Rumusan masalah penelitian adalah (1) tunjangan sertifikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, (2) iklim sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, (3) tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali. Tujuan penelitian ini adalah (1) Kontribusi sertifikasi terhadap motivasi kerja guru, (2) Kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru, (3) Kontribusi tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sifatnya korelasional, populasi dalam penelitian ini semua guru SMP kecamatan Kinali yang berstatus PNS dengan jumlah populasi 107 orang, sampel penelitian sebanyak 30 orang diambil dengan teknik *stratified proportional random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, teknik analisis data (1) deskripsi data, (2) pengujian persyaran analisis dan (3) pengujian hipotesis.

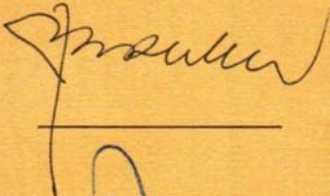

Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Terdapat kontribusi sertifikasi terhadap motivasi kerja karena sertifikasi memberikan sumbangan kontribusi sebesar 25,6% terhadap motivasi kerja guru (2) iklim sekolah memberikan sumbangan kontribusi sebesar 28,3% terhadap motivasi kerja guru (3) sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama memberikan sumbangan kontribusi sebesar 37,5% terhadap motivasi kerja guru.

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil temuan untuk meningkatkan motivasi kerja guru diharapkan kepala sekolah dapat memberikan dukungan terhadap guru yang akan melaksanakan program sertifikasi kepada guru yang telah memenuhi syarat. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, perlu membenahi iklim sekolah yang rendah, Pengawas agar memberikan iklim sekolah kerjasama kepada guru-guru sesuai dengan perkembangan teknologi. Kebijakan Dinas pendidikan dalam hal penyelenggaraan pembelajaran di sekolah hendaklah bertujuan dengan peningkatan tunjangan sertifikasi.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : *Lusiana*

NIM. : 19027

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> Pembimbing I	 _____	_____
<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> Pembimbing II	 _____	_____



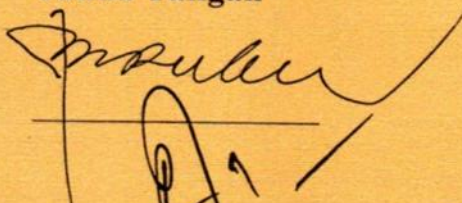
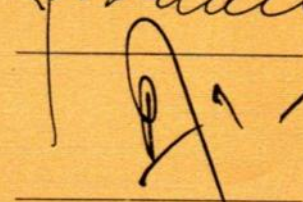
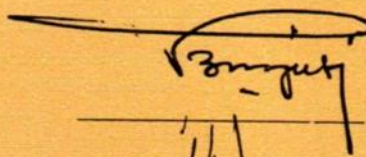
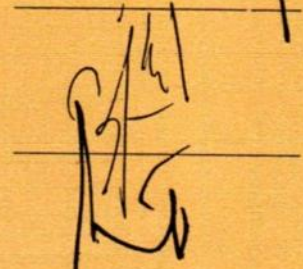
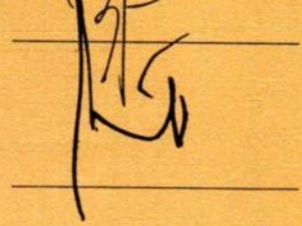
Direktur Pascasarjana
Universitas Negeri Padang,

Prof. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D.
NIP. 19620919 198703 2 002

Koordinator Program Studi,

Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd.
NIP. 19641205 198903 1 001

**Persetujuan Komisi
Ujian Tesis Magister Kependidikan**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Ketua)	
2.	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3.	<u>Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S., AIFO.</u> (Anggota)	
4.	<u>Prof. Dr. Sufyarma Marsidin</u> (Anggota)	
5.	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	

Mahasiswa :

Nama : *Lusiana*

NIM. : 19027

Tanggal Ujian : 5 November 2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **Kontribusi Tunjangan Sertifikasi Dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Kinali**
2. Ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
3. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing
4. 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 dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 8 Oktober 2019

2 menyatakan



Lusiana

NIM: 19027



"Allah yang maha kekal, aku tahu engkau senantiasa memberikan yang terbaik buatku. Jadikanlah kehendak-Mu dan bukan kehendakku yang jadi dalam setiap bagian hidupku. Padamu Allah kuucapkan rasa syukur yang terdalam, Engkau Zat Maha Agung yang mengarahkan, mengarungi jasan yang penuh rintangan. Pada-Mu aku meminta, jadikanlah ilmu yang telah kupercoleh menjadi berkah dan modal bagiku dalam mengarungi bahtera hidup di dunia-Mu

*Tibalah saat dimana do'aku engkau kabulkan
Kuraih gelar ini atas usuran tanganmu
Kau bukakan hati dan pikiranku menuju keberhasilan
Segala puji bagimu Tuhan Yang Maha Esa*

Ku persembahkan karya kecil ini kepada Ayahanda tercinta Soehatsyah, dan Ibunda Sri Mastuti tercinta, rasa sebagai bentuk ungkapan atas doa, kasih sayang dan pengorbanannya. Terimakasih yang tak terkira Ananda ucapkan untuk nafas kehidupan yang telah Ayahanda dan ibunda berikan bagi Ananda. Kini nafas kehidupan itu telah menjadi segenggam harapan dan tekad untuk menggapai masa depan.

*Setiap perjalanan mesti ada akhirnya
Setiap rintangan pasti ada jasan kesuarnya
Setiap ilmu pasti berguna dalam kehidupan*

Perjalanan panjang yang melelahkan itu telah kita salui bersama, rintangan yang menghadang juga telah kita pikul bersama, untuk mengantarkan ananda ke gerbang masa depan. Hari ini Ananda datang bersujud dihadapan Ayahanda dan Ibunda, amapunilah semua kesalahan Ananda, ridhoilah setiap langkah Ananda menempuh perjalanan hidup. Mudah-mudahan ilmu yang telah Ananda peroleh dapat menjadi berkah kebahagiaan bagi kita bersama.

*Buat suamiku yang tersayang
Seuntai kasih yang sama kita bina*

*Dalam rumah tangga yang sama kita harapkan
Terimakasih suamiku tercinta Sapta Saputra
Bimbingan dan semangat tanpa lelahmu serta setulus cinta menyertai
sangkahku*

*Teruntuk juga buat buah hatiku
Harapan jiwaku yang sangat ku sayangi
Anakku Muhammad Aqil Ramadhan, dan Kezia Latifa
Senyum dan tawa kalian pengobat lelah bunda..*

*Begitu juga kepada adik ku Fery Saputra, Riki Naldo, dan Thesa
Rizkia, yang sudah memberikan motivasi demi keberhasilanku
menyandang gelar Magister Pendidikan (M.Pd)*

Amin Yarobbal 'Alamin...

*Terimakasih juga kepada sahabat-sahabatku yang telah ikut berkorban
membantuku dengan doa dan saran-saran nya*

Wassalam.....

Padang,

Oktober 2019

Lusiana

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Tunjangan Sertifikasi dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat ”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

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

1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. selaku pembimbing II dalam penulisan tesis ini yang telah memberikan bimbingan, arahan, semangat dan motivasi yang sangat berarti dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd , Prof. Dr. Sayuti Syahara, M.S. AIFO dan Dr. Yahya, M.Pd sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini.
3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf yang

telah memberikan pelayanan dan berbagi kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan kuliah;

4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan program Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala sekolah SMP Negeri Kecamatan Kinali beserta majelis guru atas bantuannya sebagai objek dalam penelitian ini;
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Administrasi Pendidikan Pasca sarjana Universitas Negeri Padang Angkatan 2010/2011

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan –kekurangan dalam penulisan tesis ini, untuk itu dengan lapang dada penulis menerima segala kritikan dan masukan yang berguna untuk kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis memohon kepada Allah agar selalu diberikan petunjuk dan karunia-Nya, agar ilmu yang diperoleh tetap bermanfaat bagi dunia pendidikan khususnya. Amin.

Padang, 8 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Motivasi Kerja Guru	12
2. Tunjangan Sertifikasi	21
3. Iklim Sekolah	31
B. Penelitian yang Relevan.....	38
C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	43

B. Waktu dan lokasi Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Definisi Operasional.....	45
E. Instrumen Penelitian.....	46
F. Uji Coba Instrumen	49
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	55
B. Pengujian Persyaratan Analisis	61
C. Pengujian Hipotesis.....	65
D. Pembahasan.....	74
E. Keterbatasan Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi.....	79
C. Saran.....	80
DAFTAR RUJUKAN	83
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Data Populasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali.....	44
2.	Sebaran Populasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali.....	45
3.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	48
4.	Kisi-kisi Setelah Melakukan Uji coba.....	50
5.	Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen.....	51
6.	Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (Y).....	55
7.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja...	57
8.	Tunjangan Sertifikasi.....	58
9.	Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Tunjangan Sertifikasi.....	59
10.	Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X ₂).....	59
11.	Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim sekolah.....	61
12.	Hasil Uji Normalitas Variabel X ₁ , X ₂ dan Y dengan tes kolmogrov Smirnov.....	62
13.	Homogenitas variabel tunjangan sertifikasi (X ₁ , Iklim Sekolah (X ₂) dan Motivasi Kerja (Y).....	63
14.	Hasil Uji Linearitas Variabel X ₁ terhadap Variabel Y.....	64
15.	Hasil Uji Linearitas Variabel X ₁ terhadap Variabel Y.....	64
16.	Hasil Analisis Independens Variabel X ₁ dan X ₂	65
17.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Tunjangan Sertifikasi (X ₁) dengan Motivasi Kerja(Y).....	66
18.	Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₁ Terhadap Motivasi Kerja (Y).....	66
19.	Uji Keberartian Koefisien X ₁ terhadap Y.....	67
20.	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Sekolah (X ₂) terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	68
21.	Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₂ terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).....	69

22. Pengujian Keberartian Koefisien Regresi X_2 terhadap Y	69
23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Tunjangan Sertifikasi (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) dengan Motivasi Kerja (Y).....	71
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Tunjangan Sertifikasi (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y).....	71
25. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) Terhadap Variabel Y	73
27. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	42
2. Histogram Motivasi Kerja.....	56
3. Histogram Tunjangan Sertifikasi.....	58
4. Histogram Iklim Sekolah.....	60
5. Garis Persamaan Regresi.....	67
6. Garis Persamaan Regresi.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Uji Coba	88
Lampiran 2 Tabulasi Uji Coba	101
Lampiran 3 Output Uji Coba.....	104
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	112
Lampiran 5 Tabulasi Penelitian.....	123
Lampiran 6 Output Penelitian	126
Lampiran 7 Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y.....	135

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini telah membawa perubahan yang mempengaruhi hampir semua aspek kehidupan manusia dan berbagai masalah yang timbul hanya dapat diselesaikan dengan penguasaan ilmu dan teknologi itu sendiri. Karena itu peningkatan sumber daya menjadi kenyataan yang tidak dapat dihindari dan harus dilaksanakan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien. Salah satu sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendidikan.

Menurut Basuki W(2005) pendidikan sudah menjadi kebutuhan untuk menentukan arah bagi masa depan manusia, bahkan masa depan satu bangsa. Sedangkan Quisumbing (2003) dalam Kunandar (2010) menyatakan bahwa pendidikan memiliki peran utama dalam pengembangan personal dan sosial, mempengaruhi perubahan individu dan sosial, perdamaian, kebebasan dan keadilan. Tanpa melalui proses pendidikan yang baik akan sulit bagi seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan zaman. Karena itu pendidikan yang mampu menjawab tantangan kehidupan di zaman modern ini mutlak diperlukan. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas merupakan hal yang harus diwujudkan dengan berbagai upaya secara konsisten dan berkelanjutan.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai salah satu penyelenggara pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik. Untuk itu guru

dituntut mempunyai kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pendidikan, serta pengalaman sehingga mampu melaksanakan proses pembelajaran dengan baik. Sehubungan dengan pentingnya peran guru dalam menyelenggarakan pembelajaran, Moedjirto (2002:2) menyatakan bahwa guru merupakan ujung tombak kegiatan sekolah, karena berhadapan langsung dengan siswa. Keberhasilan siswa sangat erat dengan penampilan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di depan kelas. Menurut M, Marland (1987), keberhasilan atau kegagalan pendidikan tergantung kepada guru dan pengajaran, serta hubungan timbal balik antara guru dengan pengajaran di kelas. Selanjutnya Brand (1993) dalam Mulyasa (2007:9), Menyatakan bahwa hampir semua usaha reformasi pendidikan semuanya bergantung pada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta dorongan motivasi untuk belajar secara serius kepada peserta didiknya, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, tidak dipungkiri bagaimana pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Beranjak dari pemikiran tersebut maka peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya merupakan aspek yang harus menjadi pijakan awal dalam usaha peningkatan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri.

Sejalan dengan itu, Sagala (2009;14) menyatakan perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh bagaimana memberikan prioritas yang tinggi kepada guru, sehingga dapat memperoleh kesempatan untuk selalu meningkatkan

kemampuan melaksanakan tugas sesuai kemampuannya melaksanakan tugas sebagai guru. Guru harus diberi kepercayaan untuk melaksanakan tugasnya melakukan proses belajar mengajar yang baik. Kepada guru perlu diberikan dorongan dan suasana yang kondusif untuk menentukan alternatif metode dan cara mengembangkan proses pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Pelaksanaan sertifikasi guru dimulai pada tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi bagi Guru dalam Jabatan Tahun 2009 ini merupakan tahun ketiga pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan. Landasan yang digunakan sebagai dasar penyelenggaraan sertifikasi guru tahun 2009 adalah Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Oleh karena itu, ada beberapa perubahan mendasar dalam proses penetapan peserta sertifikasi guru tahun 2009. Jumlah sasaran peserta sertifikasi guru setiap tahunnya ditentukan oleh Pemerintah dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional. Tahapan pelaksanaan sertifikasi guru dimulai dengan pembentukan panitia pelaksanaan sertifikasi guru di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, pemberian kuota kepada dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota, dan penetapan peserta oleh dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota. Agar seluruh instansi yaitu dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota, LPMP dan unsur terkait dengan pelaksanaan sertifikasi guru mempunyai pemahaman yang sama tentang kriteria dan proses penetapan peserta sertifikasi guru, maka perlu disusun Pedoman Penetapan Peserta Sertifikasi Guru Dalam Jabatan.

Melalui pengamatan awal dan perbincangan dengan kepala sekolah dan ditemukan dalam beberapa kondisi atau fenomena yang terkait dengan pelaksana tugas guru. Kondisi tersebut adalah sebagai berikut : (1) sebagian guru masih belum melaksanakan pengembangan silabus dan cenderung hanya menggunakan silabus yang ada atau dibuat oleh sekolah lain, (2) masih ada pembelajaran guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa mempedomani (RPP), padahal membuat RPP adalah salah satu tugas utama guru sebelum melaksanakan pembelajaran, (3) sebagian guru suka meninggalkan ruang kelas pada saat pembelajaran berlangsung dan melakukan kegiatan lain, (4) masih banyak guru yang kurang berusaha menggunakan media, memperbaiki metoda dan menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, sehingga membuat siswa kurang aktif dan mengakibatkan suasana pembelajaran monoton, (5) masih terdapat guru yang tidak menguasai materi yang diajarkan atau mengajarkan materi yang sesuai dengan kompetensi standar siswa seharusnya menjadi beban tugasnya, (6) masih ada guru yang belum melaksanakan evaluasi pembelajaran secara objektif dan berkelanjutan dimana terlihat sebagian besar tugas-tugas atau kertas ujian siswa dibiarkan menumpuk dan tidak diperiksa, (7) kegiatan ekstra kurikuler belum terlaksana secara kontiniu, tetapi baru terlaksana jika ada momen-momen tertentu.

Dari uraian hasil pengamatan dan prasurevei diatas, terlihat banyak permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas guru selaku aktor utama dalam proses pendidikan disekolah. Permasalahan ini apabila tidak segera disikapi dan dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif terhadap

proses pembelajaran dan pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas pendidikan. Oleh sebab itu, penulis merasa perlu meneliti lebih lanjut permasalahan tentang motivasi kerja guru di SMP Negeri kecamatan Kinali.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja guru diduga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari luar diri guru. Menurut Isjoni (2005:57) faktor eksternal yang secara langsung akan mempengaruhi terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru adalah pelatihan profesi yang diikutinya, baik melalui penataran, workshop atau sejenisnya. Sedangkan menurut Oemar Malik (1992) faktor yang mempengaruhi tugas guru adalah minat, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosional, iklim sekolah dan intelegensi. Selanjutnya Steers (1980) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru adalah kemampuan, motivasi, sikap, dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dan dari hasil pengamatan serta diskusi terbatas dengan beberapa guru di SMP N 1 Kec.Kinali, maka faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah kemampuan guru, pelatihan profesi, disiplin kerja, insentif yang diterima, kepemimpinan kepala sekolah, komitmen, iklim sekolah dan adanya motivasi dari guru yang bersangkutan

Dapat dijelaskan faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebagai berikut.

1. Kemampuan dan kemahiran dalam mengelola kelas merupakan salah satu aspek kemampuan kerja guru yang amat penting bagi keberhasilan proses belajar mengajar (Mulyasa:2009). Guru yang tidak memiliki kemampuan dalam memahami tugas-tugasnya akan kesulitan dalam mengelola proses pembelajaran. Sedangkan guru yang memiliki kemampuan dalam memahami tugas-tugasnya akan mampu merumuskan tujuan, strategi dan media yang tepat agar tercapai tujuan pembelajaran yang dikehendaki. Dengan demikian kegiatan pembelajaran yang merupakan bagian dari tugas-tugas guru akan terlaksana dengan baik jika didukung oleh kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Fenomena yang ditemui di sekolah menunjukkan kemampuan sebagian guru dalam mengelola proses pembelajaran masih kurang maksimal karena ada sebagian guru yang mengajar tanpa strategi yang tepat dan kurang memvariasikan metode pembelajaran menjadi tidak efektif.
2. Disiplin kerja dalam arti guru harus disiplin dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan menghasilkansikap mental, watak dan kepribadian yang kuat. Menurut Mondy (1996), disiplin merupakan kunci perolehan prestasi. Kondisi yang ditemui dilapangan menunjukkan masih rendahnya disiplin guru dalam kehadiran, baik jam-jam mengajar maupun ketetapan masuk dan waktu keluar kelas.
3. Insentif merupakan imbalan yang diterima guru, baik berbentuk material maupun non material .Timpe (1993:66) menyatakan insentif yang

diberikan pada guru dapat memberikan semangat dalam bekerja. Apabila gaji atau insentif yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan serta hal yang itu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Artinya gaji yang baik akan mampu meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun dewasa ini kita lihat gaji yang diterima guru masih rendah dibandingkan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Insentif-insentif lain juga jarang didapatkan guru.

4. Kepemimpinan menurut Riva'i (2004:64) mengacu pada peranan juga proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Keberhasilan pimpinan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kematangan guru. Untuk melaksanakan tugas dengan baik, guru perlu mendapat bimbingan dan pengarahan dari kepala sekolah. Oleh karena itu kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan mendorong terlaksananya tugas guru dengan baik pula. Kenyataan yang ditemui adalah kepala sekolah yang jarang sekali memberikan arahan dan bimbingan terhadap permasalahan yang dihadapi guru,-guru yang mempunyai semangat kerja rendah.
5. Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk terlihat aktif dengan penuh tanggung jawab. Suharsimi Arikunto (1998:165)

menyatakan komitmen bukan sekedar keterliban saja, akan tetapi menunjukkan kesedian seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Komitmen guru adalah perjanjian guru pada diri sendiri untuk dapat mengabdikan dan melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan terlibat aktif dalam perjanjian tujuan sekolah dengan tanggung jawab melalui pengamatan terlihat masih ada guru yang seakan lupa dengan komitmennya sebagai seorang pendidik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya terkesan tidak serius dan tidak begitu peduli dengan pencapaian tujuan pembelajaran.

6. Iklim sekolah adalah suasana yang menyenangkan disekolah karena terciptanya hubungan yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan semua aspek yang ada disekolah. Menurut Sutisna (1983) bahwa iklim kerja dalam lembaga mempengaruhi produktivitas individu dalam organisasi tersebut. Agar pelaksanaan tugas guru bisa optimal perlu diciptakan iklim kerja yang harmonis. Dari pengamatan, suasana kerja disekolah terlihat kurang kondusif, sifat individualitas kental, sedikit sekali keterbukaan antar personil, serta lingkungan belajar yang hampir selalu bocor.

7. Tunjangan Sertifikasi

Standar sertifikasi guru, uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru.

Pentingnya uji kompetensi dalam sertifikasi guru antara lain dapat dikemukakan berikut ini (Mulyasa, 2007):

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, terdapat berbagai faktor yang diduga berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali. Dalam penelitian ini hanya dikaji faktor-faktor yang penulis asumsikan sebagai faktor yang dominan terhadap motivasi kerja guru tersebut. Untuk itu penulis membatasi permasalahan penelitian ini pada faktor tunjangan sertifikasi, dan iklim sekolah.

Tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah dianggap faktor yang dominan mempengaruhi motivasi kerja guru mengingat guru merupakan profesi yang senantiasa terus berkembang ilmu dan teknologi. Pesatnya perkembangan teknologi akan berimbas langsung pada perkembangan pola-pola pengajaran maupun teknologi yang mendukung terlaksananya proses pendidikan. Oleh karena itu kemampuan yang dimiliki guru harus senantiasa dipengaruhi dan ditambah agar dapat memberikan pendidikan yang bermutu terhadap anak didiknya. Adapun salah satu bentuk kegiatan yang dapat memperbaharui dan menambah kemampuan guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan sehingga guru-guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lebih profesional. Sedangkan iklim sekolah dianggap faktor dominan lainnya yang ikut berperan terhadap kelancaran motivasi kerja guru. Iklim sekolah yang ikut berperan terhadap kelancaran motivasi kerja

guru. Iklim sekolah yang kondusif akan menyebabkan guru merasa lebih merasa lebih nyaman dan bersemangat melakukan tugas-tugasnya

D. Rumusan Masalah.

Sesuai dengan pembatasan masalah diatas, maka masalah-masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Tunjangan Sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali.
2. Apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.
3. Apakah Tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah berkontribusi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Kontribusi tunjangan sertifikasi terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri di Kecamatan Kinali.
2. Kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali.
3. Kontribusi Tunjangan Sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali sebagai informasi dan umpan balik tentang pelaksanaan tugas mereka.
2. Bagi Kepala SMP Negeri Kecamatan Kinali dalam mengambil kebijakan dalam rangka pembinaan guru yang terkait dengan upaya peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas.
3. Bagi peneliti sendiri untuk menambah wawasan tentang pendidikan dan tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah dan hubungannya dengan motivasi kerja guru.
4. Bagi peneliti lain dapat menjadi bahan rujukan dalam penelitian sejenis terutama dengan variabel yang relevan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 1990:593) motivasi diartikan sebagai : 1) dorongan yang timbul pada seseorang, sadar atau tidak sadar, untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan tertentu, dan 2) usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikendali atau ingin mendapatkan keputusan dengan perbuatan. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1992), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kartono (1992) motivasi adalah semangat dan daya juang yang tinggi dari seseorang untuk mencapai sasaran yang bermamfaat bagi dirinya dan orang lain. Hasibuan (1996) menyatakasn bahwa motivasi merupakan daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya, Siagan (2002) menyatakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk me¹² rakan sebagai kegiatan menjadi

tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan dan sebagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan, motivasi adalah semacam energi penggerak atau dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya, pengertian motivasi kerja menurut beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Timpe (1993) motivasi merupakan keinginan seseorang yang mendorong untuk melakukan tindakan-tindakan yang terlihat dari kesungguhan dan kesukaan terhadap pekerjaan serta dilakukan dengan tanggung jawab. Anoraga (1992) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan, semangat dan kemauan yang tinggi serta penuh tanggung jawab.

b. Sumber Motivasi

Secara umum, motivasi kerja dapat bersumber dalam diri (intrinsik) dan dari luar diri (ekstrinsik).

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, yakni keinginan dan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan untuk dirinya sendiri. Menurut Amstrong (1990), motivasi instrinsik merupakan dorongan yang

datang dari seseorang. Semiawan (1996) menyatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan kekuatan dan keinginan yang datang dari dalam diri sendiri. Dengan kata lain, usaha seseorang untuk memenuhi kebutuhannya dilakukan atas kesadaran sendiri.

2) **Motivasi Ektrinsik**

Motivasi ektrinsik merupakan motivasi yang disebabkan adanya pengaruh dari luar individu. Menurut Semiawan (1996), motivasi ektrinsik merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Selanjutnya, Amstrong (1990) mengatakan bahwa motivasi ektrinsik merupakan ransangan yang datang dari luar dari individu. Misalnya pemberian insentif pada orang yang membutuhkan akan menimbulkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan ransangan atau dorongan yang datang dari luar diri individu dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu itu berada.

c. **Pentingnya Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi guru karena dengan motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang akan ditetapkan.. Menurut Siagian (1996), motivasi kerja merupakan faktor yang penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan setiap personal sekolah

mau bekerja keras dan antusias melaksanakan tugas masing-masing dalam rangka mencapai tujuan sekolah.

Menurut Zainun (1994), motivasi kerja dapat dipandang sebagai bagian integral dari administrasi kepegawaian dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan tenaga dalam suatu organisasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Wahjosumidjo (1999), yakni motivasi sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga halnya bagi guru. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, guru akan dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi, sehingga pembelajaran akan menjadi lebih efektif. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Menurut Amstrong (2010) motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualitas diri, serta kebutuhan untuk berprestasi dan untuk berkuasa. Cooper (1999) menyatakan kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Anoraga (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh daya tarik, insentif (upah), keamanan, perlindungan kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, harapan pengembangan karir, perhatian, partisipasi dan kepemimpinan.

Sutisna (2004) menyatakan motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh iklim sekolah. Iklim sekolah adalah suasana yang mencerminkan hubungan antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan seluruh aspek yang sekolah. Dengan iklim yang kondusif setiap personal akan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah yang diharapkan.

Menurut Syaidam (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah motivasi kerja adalah supervisi, iklim komunikasi, keinginan dan harapan, kebutuhan, tingkat kecerdasan, kecerdasan emosional, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kompetensi, sikap dan penghargaan terhadap prestasi.

Depdikbud (1996) mengklasifikasikan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik antara lain kemampuan, sikap dan intelegensi. Faktor ekstrinsik adalah iklim sekolah, gaya kepemimpinan dan insentif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas yang diembannya dengan baik.

e. Teori Motivasi

Ada beberapa motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu

1) Teori Kebutuhan

Menurut teori kebutuhan orang akan termotivasi melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan dalam dirinya yang perlu dipenuhi. Salah satu dari teori kebutuhan tersebut adalah teori *hierarchy need* dari Maslow. Maslow (2000) mengatakan bahwa kebutuhan dasar manusia itu terbentang dalam suatu garis hierarki, mulai dari kebutuhan terbawah sampai kebutuhan atas. Kebutuhan tersebut terdiri dari 1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yang mencakup kebutuhan dasar manusia untuk menjaga dirinya agar tetap hidup seperti kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal, 2) kebutuhan rasa aman (*safety or security need*) seperti kebebasan dari rasa takut dan rasa cemas, 3) kebutuhan rasa aman (*Safety or security needs*) yang meliputi kebutuhan kasih sayang, pergaulan, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, 4) kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) yaitu mencakup kebutuhan akan penghargaan, kebebasan status, prestasi, kekuasaan, harga diri dan rasa dihargai oleh orang lain, 5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu kebutuhan akan perwujudan diri, pengembangan bakat dengan usaha mencapai hasil dan bidang pengetahuan, sosial, dan pembentukan diri.

2) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg dalam Hoy (1987:105) Menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh dua faktor *Hygiene* meliputi : gaji, kondisi kerja, keamanan, kebijaksanaan, administrasi, perilaku, supervisor dan hubungan antar pribadi. Sedangkan

faktor motivator ialah hal-hal yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (*job content*) seperti : pencapaian prestasi, penghargaan atau prestasi, pekerjaan itu sendiri, rasa tanggung jawab, kemajuan dan kesempatan untuk pengangkatan keterampilan dan pengetahuan.

Kemudian Herzberg menjelaskan bahwa semangat kerja tidak hanya disebabkan oleh pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan memperbaiki tempat kerja, tapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Thoha (1983) menyatakan bahwa hal-hal yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator yang berhubungan dengan faktor penghasilan, penghargaan, pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkat kemampuan. Tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya.

3) Teori Prestasi

Teori prestasi dikembangkan oleh McClelland dan kawan-kawannya. Winardi (2001:7) menyatakan bahwa setiap individu mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya antara lain : 1) *Need for Achievement* (kesuksesan/keberhasilan), 2) *Need For Affiliation* (persahabatan/kehangatan), dan 3) *Need for power* (menguasai/mempengaruhi orang lain).

- a) *Need For Achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai kesuksesan dalam hidup dan pekerjaan. Seseorang guru bertingkah laku didorong oleh kebutuhan berprestasi tinggi akan nampak pada sikapnya seperti : Berusaha melakukan sesuatu sesuai

dengan cara baru dan kreatif, sanggup menerima resiko atas perbuatannya bertanggung jawab.

b) *Need for Affiliation* merupakan kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan akan berintegrasi dengan orang lain pada organisasi. Seseorang yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan bersahabat yang tinggi akan terlihat pada tindakanya seperti : lebih mementingkan segi hubungan pribadi dibandingkan pekerjaan, akan efektif dalam bekerja sama, selalu mencari persetujuan dengan orang lain dan lebih suka dengan orang lain dibanding dirinya sendiri.

c) *Need For Power* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Individu yang tingkah lakunya didorong oleh kebutuhan untuk menguasai yang tinggi seperti: didorong oleh kebutuhan untuk menguasai yang tinggi seperti: berusaha mendorong orang lain, sangat aktif menentukan kegiatan organisasi, dan peka terhadap pengaruh antar pribadidan kelompok.

4) Teori Harapan

Teori Harapan Vroom (dalam Weyne,2002 : 124) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan jenis-jenis pilihan yang dibuat orang untuk mencapai tujuan. Byars (1984:93) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai harapan yang tinggi akan meningkatkan usahanya untuk mencapai hasil yang tinggi akan meningkatkan usahanya untuk mencapai hasil yang dirasakan, atau tingkat

motivasi pun akan tinggi. Sebaliknya jika harapan seseorang rendah maka motivasinya pun akan rendah. Selanjutnya Nininger (dalam Wayne, (2002 :119) menemukan bahwa tingkat kepuasan pegawai yang harapan terpenuhi secara signifikan lebih tinggi daripada mereka yang harapannya tidak terpenuhi.

f. Ciri-ciri Motivasi Kerja Yang Tinggi

Robert (2006:15) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi mempunyai ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri yang dimaksud adalah : (a) dapat memotivasi diri sendiri, (b) tekun bekerja secara produksi, (c) mempunyai komitmen, (d) berkemauan keras, (e) bekerja tanpa pengawasan, (f) suka tantangan, menguji kemampuan, (g) berorientasi pada sarana/hasil, selalu memikirkan perbaikan. Selanjutnya selalu tepat waktu, dan memberi andil lebih dari yang diharapkan. Selanjutnya, Susanto (1998) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi memiliki ciri-ciri antara lain : (a) suka akan pekerjaan yang menantang. (b) mempunyai inisiatif, (c) semangat yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan sejumlah teori yang telah dikemukakan dapat, disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai peranan penting bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentunya memiliki kemauan yang keras dan kesungguhan hati untuk belajar. Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah : (1)

keseriusan atau kesungguhan hati, (2) kerja keras (3) bersemangat, (4) menyukai pekerjaan yang menantang, dan (5) bertanggungjawab.

2. Tunjangan Sertifikasi

a. Pengertian

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Sertifikasi pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional (UU RI No 14 Tahun 2005 dalam Depdiknas, 2004).

Masnur Muslich (2007:2) ada beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut:

- a. Pasal 1 butir 11: Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
- b. Pasal 8: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- c. Pasal 16 : Guru yang memiliki sertifikat pendidik memperoleh tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Menurut Mulyasa (2007:33), sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga

professional, sedangkan sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007:33).

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru. Sertifikasi bagi guru dalam jabatan dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah. Pelaksanaan sertifikasi bagi guru dalam jabatan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk portofolio (Samani, 2007).

Menurut Syaiful Sagala (2009:30) guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Masnur Muslich (2007:7) mengatakan bahwa dengan sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik profesional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

Oleh karena itu, lewat sertifikasi ini diharapkan guru menjadi pendidik yang profesional, yaitu yang berpendidikan minimal S-1/D-4 dan berkompetensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan sertifikat pendidik setelah dinyatakan lulus uji kompetensi. Atas profesinya itu, guru berhak mendapatkan imbalan (reward) berupa tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok (Masnur Musclish, 2007:7)

Dari uraian sertifikasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah dalam proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

b. Penyelenggaraan Sertifikasi

Menurut Martinis Yamin (2006:3) lembaga penyelenggara sertifikasi telah diatur oleh UU 14 tahun 2005, pasal 11 (ayat 2) yaitu perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Maksudnya penyelenggaraan dilakukan oleh perguruan tinggi yang memiliki fakultas keguruan, seperti FKIP dan Fakultas Tarbiyah UIN, IAIN, STAIN, STAIS yang telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Republik Indonesia dan ditetapkan oleh pemerintah.

Pelaksanaan sertifikasi diatur oleh penyelenggara, yaitu kerja sama antara Dinas Pendidikan Nasional Daerah atau Departemen

Agama Provinsi dengan Perguruan Tinggi yang ditunjuk. Kemudian pendanaan sertifikasi ditanggung oleh pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana yang terdapat dalam UU 14 tahun 2005 pasal 13 (ayat 1) yaitu pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

c. Tujuan dan Manfaat Program Sertifikasi

Menurut Jalal (2007:19), sertifikasi guru memiliki beberapa tujuan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- 2) Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
- 3) Meningkatkan martabat guru
- 4) Meningkatkan profesionalitas guru

Tujuan sertifikasi guru adalah untuk (1) menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, (2) peningkatan proses dan mutu hasil pendidikan, dan (3) peningkatan profesionalisme guru.”

(Panduan pelaksanaan sertifikasi guru tahun 2006: p.1)

Menurut Wibowo dalam Mulyasa (2007:35), manfaat sertifikasi adalah:

- 1) Melindungi profesi guru dari praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- 2) Melindungi masyarakat dari praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.
- 3) Menjadi wahana penjamin mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- 4) Menjaga lembaga penyelenggara pendidikan dari keinginan internal dan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Menurut Fajar (2006:3), manfaat uji sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

- a) Melindungi profesi guru dari praktik-praktik layanan pendidikan yang tidak kompeten sehingga dapat merusak citra profesi guru itu sendiri.
- b) Melindungi masyarakat dari praktik-praktik pendidikan yang tidak berkualitas dan profesional yang akan dapat menghambat upaya peningkatan kualitas pendidikan dan penyiapan sumber daya manusia di negeri ini.

- c) Menjadi wahana penjaminan mutu bagi LPTK yang bertugas mempersiapkan calon guru dan juga berfungsi sebagai kontrol mutu bagi pengguna layanan pendidikan.
- d) Menjaga lembaga penyelenggaran pendidikan dari keinginan internal dan tekanan eksternal yang potensial dapat menyimpang dari ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan definisi, tujuan dan manfaat sertifikasi guru dapat disimpulkan bahwa sertifikasi guru pada akhirnya berorientasi pada pencapaian dan peningkatan mutu pendidikan.

d. Pentingnya Program Sertifikasi Guru

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 pasal bahwa dalam sertifikasi guru akan mengujikan beberapa aspek, diantaranya kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam standar sertifikasi guru, uji kompetensi baik secara teoritis maupun praktis memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru. Pentingnya uji kompetensi dalam sertifikasi guru antara lain dapat dikemukakan berikut ini (Mulyasa, 2007):

- 1) Sebagai alat untuk mengembangkan standar kompetensi guru
- Uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengembangkan standar kompetensi guru. Berdasarkan hasil uji dapat diketahui

kemampuan rata-rata para guru, aspek mana yang perlu ditingkatkan, dan siapa guru yang perlu mendapat pembinaan secara kontinyu, serta siapa guru yang telah mencapai standar kemampuan minimal.

2) Alat seleksi penerimaan guru

Melalui uji kompetensi, diharapkan dapat terjaring guru-guru yang kompeten, kreatif, profesional, inovatif, dan menyenangkan, sehingga mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolahnya. Dengan uji kompetensi yang digunakan sebagai alat seleksi, penerimaan guru baru dapat dilakukan secara profesional, tidak didasarkan atas suka-tidak suka, atau alasan subjektif lain, yang bermuara pada korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), tetapi berdasarkan standar kompetensi yang objektif, dan berlaku secara umum untuk semua calon guru.

3) Untuk pengelompokkan guru

Hasil uji kompetensi guru dapat digunakan untuk mengelompokkan dan menentukan mana guru profesional yang berhak menerima tunjangan profesional, tunjangan jabatan dan penghargaan profesi serta guru yang tidak profesional yang tidak berhak menerimanya. Dalam hal ini, guru-guru dapat dikelompokkan berdasarkan hasil uji kompetensi, misalnya kelompok tinggi, kelompok sedang, dan kelompok kurang

4) Acuan dalam pengembangan kurikulum

Secara khusus keberhasilan lembaga pendidikan dalam mempersiapkan calon guru ditentukan oleh berbagai komponen dalam lembaga tersebut, antara lain Kurikulum. Oleh karena itu, kurikulum lembaga pendidikan yang mempersiapkan calon guru harus dikembangkan berdasarkan kompetensi guru.

5) Merupakan alat pembinaan guru

Dengan adanya syarat yang menjadi kriteria calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi para administrator dalam memilih, menseleksi, dan menempatkan guru sesuai dengan karakteristik dan kondisi, serta jenjang sekolah.

6) Mendorong kegiatan dan hasil belajar

Kegiatan pembelajaran, dan hasil belajar peserta didik tidak saja ditentukan oleh manajemen sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana pembelajaran, tetapi sebagian besar ditentukan oleh guru. Oleh karena itu, uji kompetensi guru akan mendorong terciptanya kegiatan dan hasil belajar yang optimal, karena guru yang teruji kompetensinya akan senantiasa menyesuaikan kompetensinya dengan perkembangan kebutuhan dan pembelajaran.

e. Program Sertifikasi

1) Sertifikasi Guru Melalui Penyusunan Portofolio

Penilaian Portofolio dilakukan melalui penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Komponen Penilaian portofolio mencakup: (1) Kualifikasi akademik, (2) Pendidikan dan pelatihan, (3) Pengalaman mengajar, (4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, (5) Penilaian dari atasan dan pengawas, (6) Prestasi akademik, (7) Karya pengembangan profesi, (8) Keikutsertaan dalam forum ilmiah, (9) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial, dan (10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan. Pemberian Sertifikat pendidik secara langsung dilakukan melalui verifikasi dokumen.

Dalam pelaksanaannya, sertifikasi guru terbagi dalam 2 (dua) jenis, diantaranya sebagai berikut (Dasuki dkk, 2008): (a) Sertifikasi bagi guru prajabatan dilakukan melalui pendidikan profesi di LPTK yang terakreditasi dan ditetapkan pemerintah diakhiri dengan uji kompetensi. (b) Sertifikasi guru dalam jabatan dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007, yakni dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio.

2) Pendidikan guru melalui jalur pendidikan

Sertifikasi guru dalam jabatan melalui jalur pendidikan adalah proses pemberian sertifikat pendidik bagi guru dalam jabatan melalui pendidikan selama-lamanya 2 semester (Permendiknas Nomor 40 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan). Pendidikan tersebut diselenggarakan oleh Perguruan

Tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah (Keputusan Mendiknas Nomor 122/P/2007 tentang Penetapan Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan melalui Jalur Pendidikan). Sertifikasi melalui jalur pendidikan diorientasikan bagi guru junior yang berprestasi dan mengajar pada pendidikan dasar (SD dan SMP).

PLPG diikuti oleh peserta sertifikasi yang dinyatakan belum lulus dalam sertifikasi melalui penilaian portofolio. Pelaksanaan PLPG dalam bentuk rombongan belajar dan kelompok peer teaching, peer counseling, atau peer supervising yang diupayakan terdiri atas satu bidang keahlian/mata pelajaran. Satu rombongan belajar maksimal 30 orang peserta dan satu kelompok. Peerteaching, peer counseling, atau peer supervising maksimal 10 orang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa program sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmanai dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Indikator dalam tunjangan sertifikasi adalah (1) pengembangan kompetensi guru, (2) penghargaan.

3. Iklim Sekolah

a. Pengertian

Berbagai definisi iklim sekolah dikemukakan oleh para ahli antara lain menurut Gibson (2010) iklim sekolah adalah suatu kesatuan lingkungan kerja yang dirasakan langsung atau tidak langsung oleh pekerja, serta diduga punya pengaruh besar terhadap perilaku mereka dalam pekerjaan yang mereka lakukan itu. Selanjutnya Korhler (2005) mengemukakan bahwa iklim sekolah merupakan suasana yang terjadi dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi dalam sekolah tersebut. Iklim masing-masing sekolah akan berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena setiap sekolah mempunyai ciri-ciri khusus yang berbeda dengan yang lainnya dan ikut mempengaruhi perilaku seorang-orang disekolah tersebut.

Hardiyanto (2000) mendefinisikan iklim disekolah sebagai suasana yang muncul karena adanya hubungan antar personal dalam lingkungan sekolah. Hoy dan Miskel (1995) menjelaskan bahwa iklim sekolah lainnya yang mempengaruhi tingkah laku orang-orang didalamnya. Iklim suatu sekolah merupakan hasil akhir dari kelompok siswa, guru-guru, administrator, mereka yang bekerja untuk keseimbangan organisasi dan individu sebagai bagian dari sistem sosial.

Pendapat diatas dipertegas Taiguri (1968) yang menyatakan bahwa iklim sekolah merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal sebuah organisasi yang dialami oleh anggotanya dan

mempengaruhi tingkah laku mereka serta nilai-nilai karakteristik tertentu dari lingkungan tersebut. Iklim sekolah sebagai suatu konsep merupakan refleksi dari isi dan kekuatan yang menjadi nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu system sosial. Timpe (1993) mengutarakan bahwa iklim sekolah tersebut sebagai rangkaian sifat dan lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi individu yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah lingkungan sekolah yang tercipta oleh pola hubungan antar warga sekolah yang mempengaruhi perilaku mereka mencapai tujuan sekolah.

b. Pentingnya Iklim Sekolah

Iklim sekolah yang baik dan harmonis sangat diperlukan oleh semua komponen sekolah agar dapat menjalankan peran dan fungsinya dengan baik. Setiap guru menginginkan suasana menyenangkan dalam menjalankan tugasnya, Timpe (1993) menjelaskan bahwa guru akan bekerja lebih optimal jika didukung dengan oleh iklim sekolah yang kondusif karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai motivasi untuk menghasilkan prestasi yang lebih baik. Iklim sekolah yang tidak kondusif dapat menyebabkan guru tidak termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana mestinya.

Chand (1991) Mengemukakan bahwa iklim sekolah yang baik penting untuk : 1) terciptanya suasana pembelajaran yang lebih baik, 2)

membangkitkan suasana pembelajaran yang lebih baik, 2) membangkitkan suasana kerja 3) membangun kepercayaan masyarakat terhadap keberadaan sekolah sebagai wadah pengembangan potensi. Semua itu berkaitan dengan pelaksanaan tugas masing-masing komponen yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah yang kondusif sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, iklim sekolah yang baik perlu diciptakan dan selalu dipelihara agar tetap kondusif dan menyenangkan.

c. Dimensi Iklim Sekolah.

Iklim sekolah ditentukan oleh berbagai dimensi. Menurut Moos dalam Hadiyanto (2008) dimensi penentu iklim sekolah yaitu : 1) dimensi hubungan (relationship), 2) dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (personal growth development), 3) dimensi perubahan dan perbaikan System (System maintenance and change). Pendapat Moos ditambahkan oleh Arter (1989) dengan satu dimensi lagi yaitu 4) dimensi lingkungan fisik (physical environment).

1. Dimensi hubungan adalah mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah (kepala sekolah, guru dan peserta didik) saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan

terbuka dengan indikatornya dan dukungan kepada peserta didik dan afialisasi.

2. Dimensi pertumbuhan dan perkembangan adalah berorientasi pada tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan atau perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang dengan indikatornya minat profesional.
3. Dimensi perubahan, dimensi perubahan dan perbaikan sistem membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan perbaikan control dan merespon perubahan dengan indikatornya kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, dan beban kerja.
4. Dimensi lingkungan fisik adalah membicarakan sejauh mana fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas dengan indikator kelengkapan sumber belajar.

Hadiyanto (2000) menyatakan bahwa afialisasi adalah pertalian atau ikatan yang membuat seorang guru merasa menjadi bagian atau ikatan yang memuat seseorang guru menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kelompok guru lain. Surya dalam Kunandar (2007) mengatakan guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode, Selain itu juga mempunyai tanggung jawab pribadi, social, intelektual, moral dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami, mengelola, mengendalikan, menghargai, mengembangkan, dan memahami

dirinya sebagai bagian yang tidak terpisah dari lingkungan sosialnya serta memiliki kemampuan interaktif dan efektif.

Lebih lanjut Surya berpendapat bahwa kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap antara lain : 1) keinginan untuk menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal, 2) meningkatkan dan memelihara citra profesi, 3) keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya, 4) mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi dan 5) memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Selanjutnya Arianto (1980) mengatakan sikap guru akan merasa lebih bertanggung jawab dan dapat memberikan sumbangan yang lebih besar, bila mereka diikut sertakan dalam merumuskan tujuan dengan cara menghargai pendapatnya. Lebih lanjut Baharudin (1998) menegaskan bahwa partisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran atau administrasi pendidikan adalah ikut sertanya dalam keaktifan menyiapkan situasi lingkungan kependidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa iklim disekolah adalah suasana yang muncul akibat dari hubungan antar pribadi, baik hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan sesama guru, guru dengan sesama peserta didik yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim sekolah

Ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi dan menentukan iklim sekolah. Menurut Steers (1980) faktor tersebut adalah (a) struktur tugas, (b) imbalan, (c) keputusan, (d) tekanan pada latihan dan pengembangan, (e) keamanan dan resiko, (f) keterbukaan dan tertutupan, (g) status dan semangat, (h) pengakuan dan umpan balik, (i) kompetensi dan fleksibilitas organisasi secara umum.

Menurut Milton (1981) karakteristiknya iklim sekolah dapat dilihat dari : (a) varitas kerja, (b) otonom kerja, (c) identitas kerja, (d) umpan balik serta pentingnya satu tugas yang akan diselesaikan. Rahmat (1985) menyatakan bahwa suasana yang baik dalam satu sekolah ditandai adanya sikap saling terbuka antara sesama personil yang ada dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian akan terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, sikap saling menghargai satu sama lain dan kesedian mendahulukan kepentingan bersama dari kepentingan pribadi.

Hoy dan Miskel (1978) mengemukakan dua bentuk iklim sekolah sebagai sebuah organisasi, yaitu iklim yang terbuka dengan iklim yang tertutup terletak pada semangat. Pertimbangan (*consideration*) dan dorongan yang diberikan pimpinan dan teman sejawat yang cukup besar, yang menjadi faktor pendorong untuk berkinerja lebih baik. Sebaliknya pada iklim yang tertutup semangat kerja semakin rendah. Begitu juga halnya aspek pertimbangan dan dorongan yang diberikan

pimpinan dan teman sejawat yang tidak memadai menyebabkan menurunnya kinerja.

Dharma (1991:33) berpendapat bahwa hubungan antar manusia adalah hubungan kemanusiaan. Sifatnya harmonis dan tercipta atas kesadaran dan ketersediaan menyatukan keinginan individu untuk kepentingan bersama. Kepala sekolah perlu menciptakan iklim sekolah yang kondusif. Dengan iklim yang kondusif, memungkinkan setiap guru dapat bekerja dengan penuh dedikasi, disiplin, dan terampil, sehingga tujuan sekolah yang diharapkan akan tercapai.

Moerir (1988:49) mengemukakan bahwa organisasi dapat dipandang sebagai kelompok sosial yang dilandasi oleh kebutuhan, memotivasi system nilai, aspirasi dan hubungan antar manusia yang baik. Karena itu diharapkan produktivitas kerja dan kinerja seluruh individu akan menjadi lebih tinggi. Akibatnya, interaksi dan unsur-unsur yang saling berkaitan dalam organisasi akan mempengaruhi kerjasama dalam sebuah organisasi.

Goldhaber (1986) mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi iklim sekolah sebagai sebuah organisasi, yaitu : keterbukaan antara individu untuk mendahulukan kepentingan organisasi, dan komitmen anggota untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Untuk menciptakan iklim yang baik dalam organisasi, faktor psikologis individu perlu menjadi perhatian yang utama.

Dari berbagai faktor-faktor yang ikut mempengaruhi iklim disekolah maka dalam penelitian ini digunakan indikator-indikator sebagai berikut : (a) sikap saling terbuka antara sesama personil, (b) hubungan antara pribadi yang akrab (c) sikap saling menghargai, dan (d) kesedian mendahulukan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut :

1. Ansori (2004) dengan judul “Kontribusi supervisi dan insentif terhadap motivasi kerja guru di SLTP Negeri Kecamatan Tilatang Kabupaten Agam”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa supervisi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 23,7%.
2. Siahian (1991) dengan judul “Disiplin kerja, Iklim Sekolah, dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Guru di SMU Kota Padang”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa iklim sekolah berkontribusi 31% terhadap motivasi kerja guru.
3. Aldar (2004) dengan judul “Kontribusi Motivasi Berprestasi Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Bonjol”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa motivasi berprestasi berkontribusi 52% terhadap prestasi kerja guru.

C. Kerangka Kerja Guru

1. Kontribusi Tunjangan Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Suharno (008:24) Menyatakan bahwa guru membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya dan pelaksanaan tugasnya, training, artinya usaha-usaha yang bisa dilakukan guru untuk meningkatkan pelaksanaan tugasnya dapat dilakukan dengan cara mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan tugas-tugasnya. Berdasarkan hal diatas penulis menyakini pelatihan yang diperoleh oleh guru akan berkontribusi positif terhadap pelaksanaan tugas mereka.

2. Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Iklim sekolah merupakan aspek yang esensial bagi terlaksananya kegiatan-kegiatan sekolah. Tanpa iklim sekolah yang baik, diduga guru akan mengalami hambatan dalam melaksanakan tugasnya. Iklim sekolah yang baik merupakan kebutuhan bagi guru-guru untuk dapat bekerja dengan semangat tinggi, disiplin, dan saling berbagi informasi diantara mereka.

Iklim sekolah yang terbuka dapat diartikan sebagai kondisi yang saling menerima dan memberi sehingga segala yang mengganjal dihati para guru dapat dikemukakan dengan perasaan senang. Selain itu, iklim sekolah yang bersahabat, penuh pengertian, terjalin hubungan antar pribadi yang akrab, sikap saling menghargai satu sama lain dan mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sekolah.

Jika kondisi sekolah yang kondusif dapat dipelihara dengan baik, maka hal ini akan mendorong para guru untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dalam menunjang kemajuan sekolah. Tapi jika iklim sekolah kurang bersahabat, tidak terbuka, kurang pengertian, tidak adanya hubungan antar pribadi yang baik, dan kurang menghargai satu sama lain diduga dapat menyebabkan seorang guru tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akhirnya mempengaruhi motivasi kerja guru yang bersangkutan. Dengan demikian, iklim sekolah merupakan suatu yang esensial dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru.

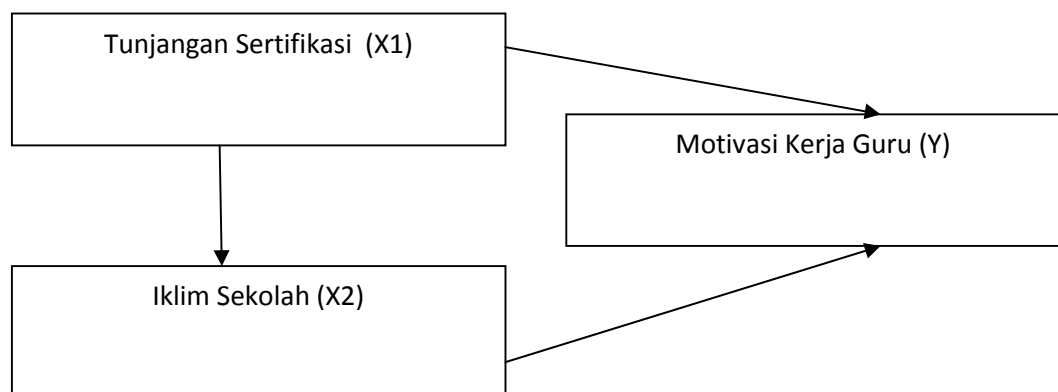
Menurut Timpe (1993:78) menyimpulkan bahwa seseorang bekerja lebih optimal jika didukung oleh situasi atau iklim yang baik, karena iklim sekolah yang menyenangkan dapat dijadikan sebagai motivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

3. Kontribusi Tunjangan Sertifikasi dan Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru.

Pelaksanaan tugas oleh guru akan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelenggarakan proses pembelajaran. Adapun bentuk kegiatan yang bisa ditempuh guru dalam upaya meningkatkan pelaksanaan tugasnya adalah dengan cara mengikuti pelatihan yang sesuai. Karena mengikuti pelatihan ini lah guru dapat memelihara, menambah dan memperbaharui pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Namun pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan guru melalui pelatihan tersebut tidak cukup berarti untuk meningkatkan motivasi kerja guru tersebut jika tidak diikuti oleh dorongan dalam diri guru bersangkutan untuk menggunakan segenap pengetahuan dan keterampilan itu dengan maksimal.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan temuan penelitian yang relevan seperti yang telah dikemukakan diatas, hipotesis penelitiannya ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Tunjangan Sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.
2. Iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.
3. Tunjangan Sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian *exspost facto* yang akan mengungkapkan kontribusi tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru. Menurut Sugiyono (1999:3), penelitian *exspost facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian dirunut kebelakang melalui data, untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang terjadi atas peristiwa yang telah diteliti.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali yang berstatus PNS pada tahun ajaran 2014/2015 dengan jumlah 107 orang. Adapun rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data populasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali.

NO	SEKOLAH	JUMLAH
1	SMP Negeri 1 Kec.Kinali	36 Orang
2	SMP Negeri 2 Kec.Kinali	36 Orang
3	SMP Negeri 3 Kec.Kinali	35 Orang
Jumlah		107

Sumber: Tata usaha masing-masing SMP Negeri di Kecamatan Kinali tahun 2014

2. Sampel

Mengingat populasi penelitian ini cukup besar maka penelitian ini menggunakan sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Stratified proportional random sampling*. Teknik ini akan memberi peluang yang sama kepada semua anggota untuk menjadi anggota sampel yang representatif. Adapun pemilihan sampel yang dilakukan dalam empat tahapan sebagai berikut :

- a. Identifikasi strata populasi
- b. Menghilang proporsi masing-masing strata
- c. Menetapkan besarnya ukuran sampel dan
- d. Memilih objek yang akan dijadikan responden.

Uraian tahap –tahap pengambilan sample sebagai berikut:

a. Identifikasi strata populasi

Strata populasi yang mempertimbangkan dalam pengambilan sampel adalah masa kerja. Penetapan strata populasi dilakukan dengan asumsi bahwa strata tersebut diperkirakan berpengaruh terhadap variabel yang akan diteliti. Masa kerja terdiri dari 15 tahun keatas dan kurang dari 15 tahun. Sebaran populasi dapat dirinci seperti terlihat pada tabel :

Tabel 2. Sebaran Populai Guru SMP Negeri di Kecamatan Kinali

NO	SEKOLAH	STRATA MASA KERJA		JUMLAH
		Sertifikasi	Non Sertifikasi	
1	SMP Negeri 1 Kec.Kinali	14	22	36
2	SMP Negeri 2 Kec.Kinali	10	26	36
3	SMP Negeri 3 Kec.Kinali	6	29	35
JUMLAH		30	72	107

Sumber :Tata Usaha masing-masing SMP Negeri di Kecamatan Kinali Tahun ajaran 2014/2015

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa jumlah guru yang sertifikasi hanya 30 orang jadi teknik pengambilan sampel mengguakan teknik total sampling sebanyak 30 orang.

C. Defenisi Operasional

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dalam diri guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, kemauan yang tinggi serta penuh tanggung jawab. Indikator motivasi kerja adalah : (1) keseriusan atau kesungguhan hati, (2) bekerja keras, (3) bersemangat, (4) menyukai pekerjaan yang menantang, dan (5) bertanggung jawab.

2. Tunjangan Sertifikasi

Tunjangan sertifikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi

persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Indikator tunjangan sertifikasi (1) pengembangan kompetensi guru, (2) penghargaan.

3. **Iklm sekolah**

Iklm sekolah dalam penelitian ini adalah suasana lingkungan sekolah yang tercipta oleh pola hubungan pribadi antar warga sekolah yang mempengaruhi perilaku mereka mencapai tujuan sekolah. Indikator iklim sekolah. Indikator iklim sekolah adalah: (1) keterbukaan sesama personil, (2) keakraban antar pribadi, (3) saling menghargai, dan (4) mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi.

D. Instrumen Penelitian

1. Jenis Instrumen

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi tidak langsung. Dalam hal ini alat yang digunakan adalah kuisisioner (angket) yang dibagikan pada responden. Kemudian diisi langsung oleh responden yang bersangkutan, tiap pilihan yang telah disediakan untuk setiap pernyataan.

2. Skala Pengukuran Data

Instrumen adalah suatu alat untuk mengumpulkan data. Adapun bentuk instrumen pengumpulan data primer adalah dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan

menggunakan skala tingkat (Likert). Metode skala Likert yaitu metode perskala. Pertanyaan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Teknik pengukuran yang diterapkan adalah berdasarkan rangkaian atau peringkat atau atribut yang dinyatakan, dimana responden hanya memilih satu dari lima alternative yang disediakan.

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data penelitian ini adalah berupa kuesioner dengan menyediakan alternatif jawaban dan skor sebagai berikut: Untuk mengetahui tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah dan motivasi kerja guru dapat diukur dengan menggunakan skala Likert dengan kategori pengukuran yaitu :

- 1) Selalu (SL); dengan kategori nilai : 5
- 2) Sering (SR); dengan kategori nilai : 4
- 3) Kadang-Kadang (KK); dengan kategori nilai : 3
- 4) Jarang (JR); dengan kategori nilai : 2
- 5) Tidak Pernah (TP); dengan kategori nilai : 1 (Yusuf, 2007 :303)

3. Penyusunan Instrumen

Penyusunan Instrumen dalam penelitian ini berdasarkan pada indikator variabel. Penentuan indikator-indikator berdasarkan pada teori yang telah diuraikan sebelumnya. Tahap penyusunan instrumen dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a Pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator variabel
- b Penyusunan butir-butir pertanyaan yang sesuai dengan kisi-kisi yang telah dibuat

- c Pembuatan butir-butir item dalam bentuk pernyataan berdasarkan indikator variabel.

Tabel 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator
1	Motivasi Kerja Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan kuat dalam bekerja 2. Ketekunan dalam bekerja 3. Kegairahan dalam bekerja 4. Semangat dalam bekerja 5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 6. Penghargaan 7. Insentif
2	Tunjangan sertifikasi X1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kompetensi guru 2. Penghargaan
3	Iklim Sekolah X2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan yang akrab 2. Mengutamakan kepentingan sekolah 3. Menghargai satu sama lain 4. Kerjasama yang baik 5. Lingkungan yang nyaman 6. Suasana yang nyaman

E. Uji Coba Instrumen

Instrumen yang telah disusun sebelum digunakan terlebih dahulu akan diujicobakan untuk mengetahui keandalan dan kesahihannya. Uji coba instrumen dilaksanakan pada 30 orang guru dari populasi yang sama, diluar sampel penelitian ini yang dipilih secara acak dengan mempertimbangkan proporsi masing-masing strata yang terdapat dalam populasi. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reallibilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya.

Untuk mengetahui validitas butir dilakukan analisis butir dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kriteria yang digunakan untuk

menguji validitas instrumen adalah bila koefisien korelasi (r_{xy}) dengan nilai probabilitas kekeliruan (p) lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05, maka butir pernyataan itu dinyatakan valid dan sah. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha* Cronbach. Kriteria yang digunakan untuk menguji reliabilitas (r_{tt}) adalah apabila r_{tt} lebih besar dari r tabel dalam taraf signifikansi α 0,05, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

Data hasil ujicoba dianalisis dengan menggunakan alat bantu komputer SPSS versi 20 yang menyajikan analisis kesahihan butir dan uji keandalan instrumen.

Tabel 4. Kisi-Kisi Interumen Setelah Melaksanakan Uji Coba Instrumen

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item	Gugur	Valid	JML
1	Motivasi Kerja Y	1. Keinginan kuat dalam bekerja	13	1	12	12
		2. Ketekunan dalam bekerja	8	1	7	7
		3. Kegairahan dalam bekerja	8	0	8	8
		4. Semangat dalam bekerja	6			
		5. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	7			
		6. Penghargaan	8	1	7	7
		7. Insentif	5	2	3	3
2	Tunjangan sertifikasi X1	1. Pengembangan kompetensi guru	20	1	19	19
		2. Penghargaan	20	3	17	17
3	Iklim Sekolah X2	1. Hubungan yang akrab	10	1	9	9
		2. Mengutamakan kepentingan sekolah	10	0	10	10
		3. Menghargai satu sama lain	7	0	7	7
		4. Kerjasama yang baik	7	2	5	5
		5. Lingkungan yang nyaman	8	1	7	7
		6. Suasana yang nyaman	8	1	7	7
JUMLAH			145	14	131	131

Tabel 5 di atas memperlihatkan bahwa banyak butir angket motivasi kerja dirancang 55 butir, gugur 5 butir dan yang valid adalah 55 butir, angket tunjangan sertifikasi 40 butir, gugur 4 butir dan valid 39 butir, angket iklim sekolah dirancang 42 butir, gugur 4 butir dan valid 50 butir gugur 5 valid 45. Butir yang gugur tidak digunakan lagi dalam penelitian ini. Jumlah butir angket yang sahih atau handal ketiga variabel 131 butir.

Selanjutnya, hasil analisis keterandalan instrumen dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen

Variabel	Nama variabel	Banyak Butir	Koefisien Keterandalan	r tabel	Keterangan
Y	Motivasi kerja guru	48	0,950	0,361	Handal
X ₁	Tunjangan Sertifikasi	54	0,931	0,361	Handal
X ₂	Iklim sekolah	54	0,938	0,361	Handal

Hasil analisis pada Tabel 6 di atas menginformasikan bahwa koefisien keterandalan (rtt) ketiga variabel yaitu motivasi kerja (Y), dengan tingkat keterandalan 0,950, tunjangan sertifikasi (X₁) tingkat keterandalan 0,931 dan iklim sekolah (X₂) tingkat keterandalan 0,938, berarti ketiga indikator ini lebih besar r tabel jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan adalah handal.

F. Teknik Analisis Data

1. Deskripsi Data

Data ketiga variabel, disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Berdasarkan data frekuensi tersebut didapatkan skor *mean*, (nilai rata) *modus* (nilai yang sering muncul), *median* (nilai tengah), dan standar deviasi. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden pada setiap variable digunakan rumus:

$$DP = \frac{\Sigma X}{nx \Sigma_1 x \text{skalatertinggi}} \times 100\%$$

Keterangan:

DP = Derajat/ tingkat pencapaian
 Σx = Skor rata-rata

$N \times \Sigma_i$ = Jumlah item instrumen

Skala tertinggi = 5

Untuk menentukan kategori tingkat pencapaian responden digunakan klasifikasi yang dikemukakan Sudjana (1982), seperti beriku ini:

Persentase	Interpretasi
90%-100%	Sangat Baik/ Sangat tinggi
80%-89%	Baik / Tinggi
65%-79%	Cukup/ Sedang
55%-64%	Kurang Baik/Kurang
0%-54%	Tidak Baik/ Rendah

2. Uji Persyaratan

Sebelum analisis data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan terhadap persyaratan analisis, Sudjana (1982) mengemukakan persyaratan tersebut sebagai berikut:

a) Pemeriksaan Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normalitas sebaran ketiga variable penelitian. Untuk itu uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov test* (pengujian K-S).

b) Pemeriksaan Homogenitas populasi

Pemeriksaan homogenitas populasi dilakukan dengan menggunakan teknik *levene statistic Test* (uji L-S), untuk melihat apakah data yang diperoleh berasal dari varinsi kelompok yang homogeny atau tidak

c) Pemeriksaan Linearitas garis regresi

Pemeriksaan linearitas garis regresi dilakukan dengan teknik regresi sederhana. Pemeriksaan ini bertujuan untuk menentukan kelinearan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

d) Pemeriksaan independensi variabel bebas

Pemeriksaan independent antar variabel bebas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment*. Pemeriksaan ini bertujuan apakah data kedua variabel bebas tidak mempunyai hubungan yang berarti.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana dan regresi berganda dibantu dengan program SPSS versi 20.00

- a. Hipotesis pertama dan kedua di uji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi sederhana. Besarnya koefisien korelasi r dihitung dengan menggunakan rumus *product moment* regresi sederhana untuk tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah terhadap pelaksanaan tugas guru yang dihitung dengan model persamaan $Y = a + bx$
- b. Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi berganda. Koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan dan kontribusi dari kedua variabel secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Analisis regresi ganda digunakan untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel terikat

bila variabel bebas sebagai faktor prediktor. Persamaan regresi ganda untuk dua prediktor adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

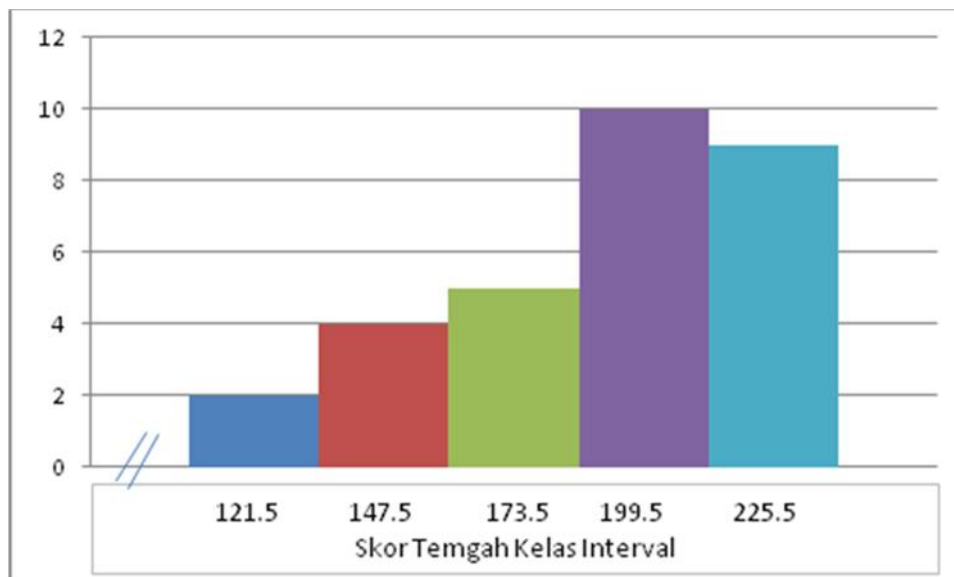
Data penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data variabel motivasi kerja, variabel tunjangan sertifikasi, data iklim sekolah. Data tersebut dideskripsikan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Kinali

Angket variabel motivasi kerja terdiri dari 50 butir. Maka skor minimum 50 dan skor maksimum 250. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 109 dan skor tertinggi 237. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 192,8 modus (*mode*) sebesar 220,0, median sebesar 196,5 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 32,7. harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi motivasi kerja cenderung normal. Gambaran distribusi frekuensi skor motivasi kerja, dapat dilihat padang Tabel 6 dan grafik histogramnya pada Gambar 1

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi kerja (Y)

Kelas Interval	Fo	% fo	Fk	%fk
109-134	2	6,7	2	6,7
135-160	4	13	6	20
161-186	5	17	11	37
187-212	10	33	21	70
213-238	9	30	30	100
Jumlah	30	100		



Gambar 2. Histogram Motivasi kerja

Pada Tabel 6 Kelihatan bahwa 17,0% dari skor motivasi kerja berada pada bawah kelas interval skor rata-rata 19,7% skor motivasi kerja di atas kelas interval skor rata-rata dan 63,0% berada di bawah kelas interval skor rata-rata. Ini berarti bahwa sebagian besar skor motivasi kerja berada di bawah kelas interval. Tingkat capaian skor motivasi kerja termasuk kategori cukup (77,1%). Ini berarti bahwa motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali dalam hal ini guru memiliki kegairahan yang kuat dalam bekerja, ketekunan dalam bekerja, kegairahan dalam bekerja, semangat dalam bekerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, penghargaan dan insentif termasuk kategori cukup

Selanjutnya dapat dianalisis perindikator, maka ditemukan bahwa semua indikator ada dalam kategori cukup dengan rentang antara 66,6%-79,8% (lihat tabel 7)

Tabel 7. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Motivasi Kerja

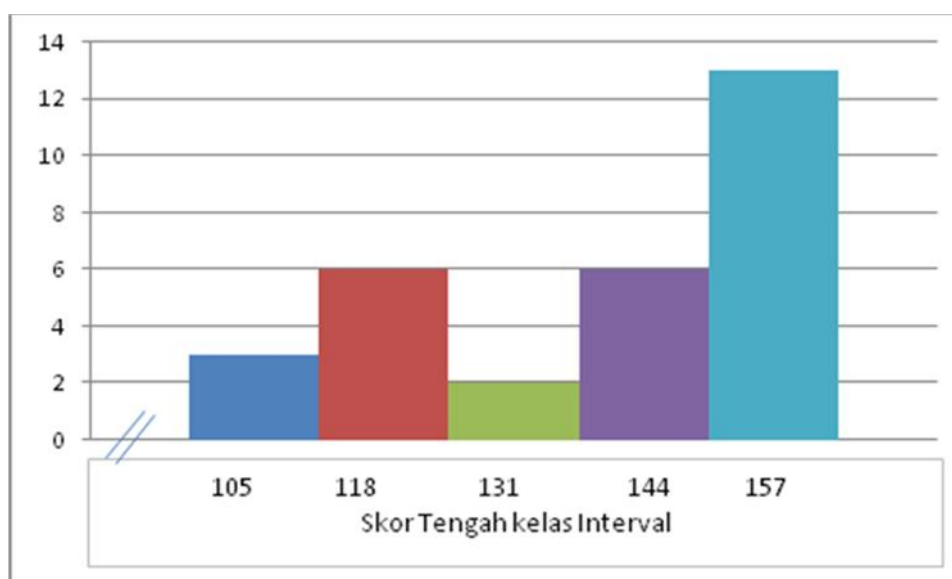
Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Keinginan yang kuat dalam bekerja	60	47,3	78,8	Cukup
Ketekunana dalam bekerja	35	27,1	77,5	Cukup
Kegairahan dalam bekerja	40	31,1	77,8	Cukup
Semangat dalam bekerja	25	19,6	78,5	Cukup
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	35	26,4	75,5	Cukup
Penghargaan	35	26,6	76,1	Cukup
Insentif	20	14,6	73,1	Cukup
Skor total Motivasi kerja	250	192,8	77,1	Cukup

2. Tunjangan Sertifikasi Guru SMP Negeri kecamatan Kinali

Angket variabel tunjangan sertifikasi terdiri dari 36 butir. Maka skor minimum 36 dan skor maksimum 180. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 99 dan skor tertinggi 162. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 138,4 modus (*mode*) sebesar 99,0 median sebesar 147,5 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 23,6 harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi tunjangan sertifikasi cenderung normal. Gambaran distribusi frekuensi skor motivasi kerja, dapat dilihat pada Tabel 8 dan grafik histogramnya 3

Tabel 8. Tunjangan Sertifikasi (X_1)

Kelas Interval	Fo	% fo	Fk	%fk
99-111	3	10	3	10
112-124	6	20	9	30
125-137	2	6,7	11	36,7
138-150	6	20	17	56,7
151-162	13	43	30	100
Jumlah	30	100		

**Gambar 3 Histogram Tunjangan Sertifikasi**

Pada Tabel 8 kelihatan bahwa 6,7% dari skor tunjangan sertifikasi berada pada kelas interval skor rata-rata 30,0% skor tunjangan sertifikasi di atas kelas interval skor rata-rata dan 63,0% berada di bawah kelas interval skor rata-rata. Ini berarti bahwa sebagian besar skor tunjangan sertifikasi berada di atas kelas interval skor rata-rata. Tingkat capaian skor tunjangan sertifikasi termasuk kategori cukup (76,2%), ini berarti bahwa tunjangan sertifikasi guru SMP Negeri Kecamatan Kinali dalam hal pengembangan kompetensi guru dan penghargaan dalam hal ini cukup. Hal ini terlihat pada Tabel 9

Tabel 9. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Tunjangan Sertifikasi

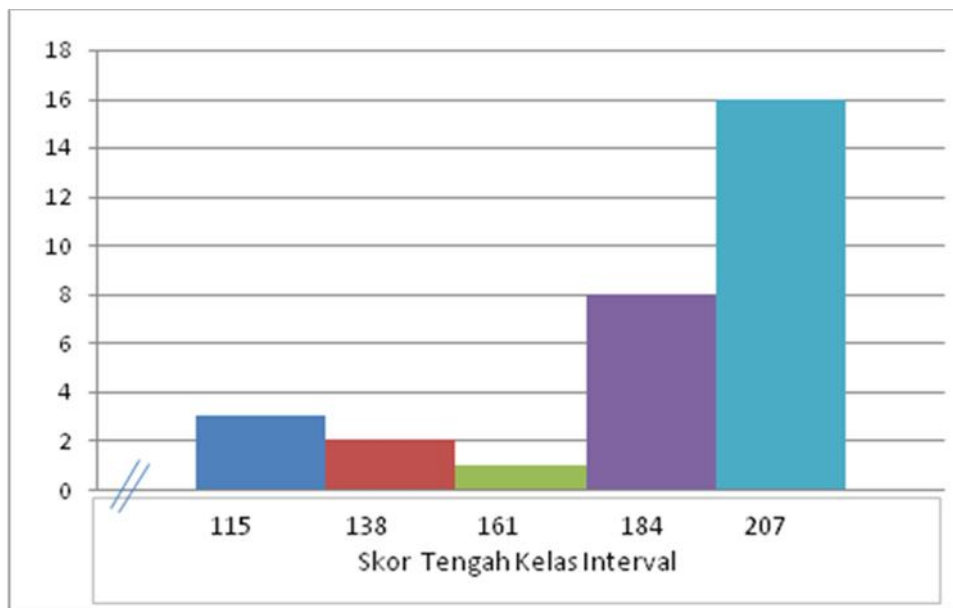
Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Pengembangan kompetensi guru	95	73,5	77,4	Cukup
Penghargaan	85	63,7	74,9	Cukup
Skor Rata Tunjangan Sertifikasi	180	137,2	76,2	Cukup

3. Iklim Sekolah SMP Negeri Kecamatan Kinali

Angket variabel iklim sekolah terdiri dari 46 butir. Maka skor minimum 46 dan skor maksimum 230. Dari jawaban responden, diperoleh skor terendah 104 dan skor tertinggi 218. Hasil pengolahan data diperoleh skor rata-rata (*mean*) sebesar 185,3 modus (*mode*) sebesar 180,0 median sebesar 198,0 dan simpangan baku (*standar deviation*) sebesar 32,4. harga skor rata-rata, modus dan median tidak jauh berbeda dan tidak melebihi satu simpangan baku, ini berarti bahwa distribusi iklim sekolah cenderung normal. Gambaran distribusi frekuensi skor iklim sekolah dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X_2)

Kelas Interval	Fo	% fo	fk	%fk
104-126	3	10	3	10
127-149	2	6,7	5	16,7
150-172	1	3,3	6	20
173-195	8	27	14	46,7
196-218	16	53	30	100
Jumlah	30	100		



Gambar 4 Histogram Iklim Sekolah

Pada Tabel 10 kelihatan bahwa 3,3% dari skor iklim sekolah berada di atas kelas interval skor rata-rata, 16,7% skor iklim sekolah di atas kelas interval skor rata-rata dan 80,0% berada di bawah kelas interval skor rata-rata. Ini berarti bahwa sebagian besar skor iklim sekolah berada di bawah kelas interval skor rata-rata. Tingkat capaian skor iklim sekolah termasuk kategori baik (80,3%). Ini berarti bahwa guru SMP negeri Kecamatan Kinali memiliki hubungan yang akrab, menghargai satu sama lain, kerjasama yang baik lingkungan yang aman dan suasana yang nyaman. Namun jika dianalisis perindikator ada satu indikator yang masih harus di tingkatkan agar iklim sekolah menjadi lebih baik lagi (Tabel 10)

Tabel 10. Tingkat Pencapaian Respon setiap Indikator Iklim sekolah

Indikator	Skor Ideal	Rata-rata	% Tingkat Pencapaian	Kategori
Hubungan yang akrab	45	36,8	82,1	Baik
Mengutamakan kepentingan sekolah	50	39,9	79,8	Cukup
Menghargai satu sama lain	35	28,0	80,1	Baik
Kerja sama yang baik	30	24,1	80,3	Baik
Lingkungan yang aman	35	28,2	80,5	Baik
Suasana yang nyaman	35	28,0	80,1	Baik
Skor Total Iklim kerjasama	230	185,3	80,5	Baik

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan karena merupakan persyaratan penting dalam analisis data berikutnya. Pengujian kenormalan data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa rata-rata sampel mendekati kenormalan populasi, kegunaannya untuk mengetahui dan memberikan keyakinan apakah data dapat diolah dengan teknik regresi analisis.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan tes *Kolmogrof Smirnov* (Tes K-S), dengan menetapkan taraf signifikasn 5% atau $\alpha = 0,05$ (Sudjana, 1982:280). Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikan (*Asymp.Sig*) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, hasil pemeriksaan dapat dilihat pada Tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 dan Y dengan tes *Kolmogrov Smirnov*

Variabel	KS	<i>Asymp Sig</i>	Pengujian	Keterangan
Tunjangan sertifikasi (X_1)	1,058	0,213	0,05	Normal
Iklm sekolah (X_2)	1,527	0,190	0,05	Normal
Motivasi kerja (Y)	0,574	0,897	0,05	Normal

Hasil perhitungn normalitas variabel tunjangan srtifikasi (X_1) dan iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) dapat disimpulkan:

- a. Data tunjangan sertifikasi (X_1) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,213 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal
- b. Data iklim sekolah (X_2) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,019 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal
- c. Data motivasi kerja (Y) memiliki nilai *Asymp Sig* 0,897 karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi data dinyatakan berdistribusi normal

2. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas data dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari popluasi yang homogen. Untuk menguji homogenitas dilakukan dengan analisis Levene Statistic. Analisis homogenitas varian dilakukan untuk mengetahui apakah asumsi bahwa ketiga variabel yang mempunyai varian yang sama (homogen). Hasil dari homogenitas dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 12. Homogenitas Tunjangan Sertifikasi (X_1), Iklim Sekolah (X_2) dan Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Tunjangan sertifikasi	1.665	2	27	0.208
Iklim Sekolah	2.758	2	27	0.081
Motivasi kerja	2.363	2	27	0.113

Tabel 12 dapat dilihat bahwa besarnya *Levene Statistic* untuk variabel tunjangan sertifikasi adalah 1,665 sedangkan probabilitas atau signifikasinya adalah 2,758 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian hipotesis nol (H_0) diterima, iklim sekolah dengan *Levene Statistic* 2,363 probabiliti atau signifikansinya sebesar 0,208 dan motivasi kerja dengan *Levene Statistic* 0,081 dengan probabiliti 0,113 besar dari 0,05, yang berarti asumsi bahwa varians populasi adalah indentik (homogen) dapat diterima.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak signifikan dan juga sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi, apabila taraf signifikan antara dua variabel kurang dari 0,05 maka dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y

	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F	Sig.
Linearitas	7956.036	1	7956.036	21.697	.002
Penyimpangan linearitas	20151.931	20	1007.597	2.748	.072
Dalam group	2933.500	8	366.688		
Total	31041.467	29			

Dari Tabel 13, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada Linearity X_1 terhadap Y sebesar 0,005. karena signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Tunjangan sertifikasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) terdapat hubungan linear

Uji linearitas variabel iklim sekolah (X_2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y

	Jumlah Kuadrat	df	Rata-Rata Kuadrat	F	Sig.
Linearitas	8798.131	1	8798.131	14.356	.004
Penyimpangan linearitas	16727.836	19	880.412	1.437	.295
Dalam group	5515.500	9	612.833		
Total	31041.467	29			

Dari Tabel 14, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikan pada Linearity X_2 terhadap Y sebesar 0,004. karena signifikansinya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) terdapat hubungan linear

4. Uji Independensi Variabel antar variabel bebas

Pengujian independensi variabel dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas tidak terkontaminasi variabel lainnya (*independent*). Hasil independen variabel dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Analisis Independensi Variabel X_1 dan X_2

Korelasi	$r_{1,2}$...	Keterangan
X_1 dengan X_2	0,357	0,127	Tidak Signifikan

Hasil perhitungan pada Tabel 15 menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel X_1 dengan X_2 ($r_{1,2}$) adalah sebesar 0,357 dengan $p=0,127 > = 0,05$ ini berarti bahwa variabel tunjangan sertifikasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan variabel iklim sekolah atau dengan kata lain kedua variabel saling independen. Dengan demikian persyaratan independen variabel sudah terpenuhi.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah tunjangan sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja, untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Tunjangan Sertifikasi (X_1) dengan Motivasi kerja (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi	
(ryl)	0,506	0,256	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 16 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara tunjangan sertifikasi dengan motivasi kerja adalah sebesar $= 0,506$ dengan $p < \alpha(0,05)$. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa tunjangan sertifikasi berkorelasi sangat signifikan dengan motivasi kerja, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi $= 0,256$.

Selanjutnya, untuk mengetahui bentuk tunjangan sertifikasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y), apakah bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi. Kemudian pers $= 95,749 + 0,702X_1$ persamaan ini diuji keberartian dan kelinierannya dengan uji F melalui Anova Regresi. Rangkuman hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 17

Rangkuman hasil analisis uji keberartian persamaan regresi disajikan dalam Tabel 17.

Tabel 17. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_1 terhadap motivasi kerja (Y)

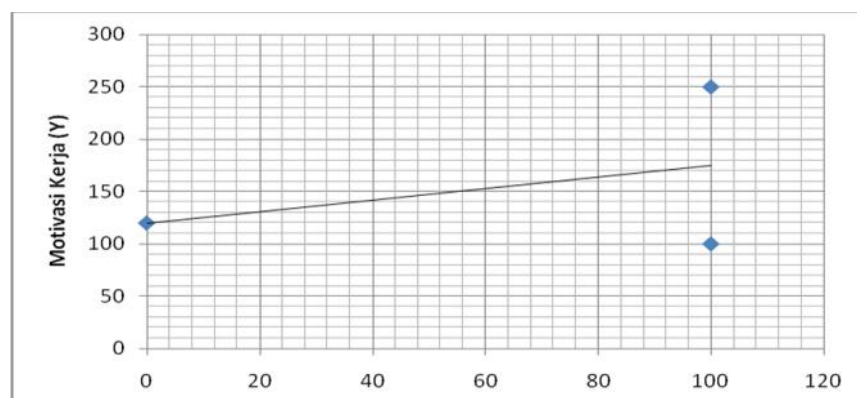
Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi	7956.036	1	7956.036	9,650	0,004
Residu	23085.431	28	824.480		
Total	31041.467	29			

Pada Tabel 17 kelihatan bahwa harga F_{hitung} sebesar 10,152 dengan nilai $r = 0,00 < r < 0,05$. ini berarti bahwa persamaan regresi $= 95,749 + 0,702X_1$ adalah linear dan signifikan. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien regresi. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Uji Keberartian Koefisien X_1 terhadap Y

Sumber	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	95.749	3.020	0.005
Tunjangan sertifikasi	0.702	3.106	0.004

Pada Tabel 18 kelihatan bahwa harga t koefisien regresi 3.106 dan taraf signifikan 0,004. ini berarti bahwa koefisien regresi $= 0.702$ sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja. Model regresi di atas menjelaskan bahwa setiap peningkatan tunjangan sertifikasi 1 skala akan berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 95,749 skala, dan skala motivasi kerja sudah ada sebesar 3,020. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 5. Garis Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil pengujian di atas semuanya signifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa tunjangan sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar kontribusi 25,6%

2. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah Iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja, untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim sekolah (X₂) terhadap Variabel Motivasi kerja (Y)

Korelasi	Koefisien Korelas (r)	Koefisien Determinasi	
(ryl)	0,532	0,283	0,000

Hasil perhitungan pada Tabel 19 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara iklim sekolah dengan motivasi kerja adalah sebesar $r = 0,532$ dengan $p < \alpha (0,000)$. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa iklim sekolah berkorelasi sangat signifikan terhadap motivasi kerja, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,283

Selanjutnya, untuk mengetahui bentuk hubungan iklim sekolah (X₂) dengan motivasi kerja (Y), apakah hubungan itu bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi $= 93,296 + 0,537X_2$. Kemudian persamaan ini

diuji keberartian dan kelinierannya dengan uji F melalui Anova Regresi. Rangkuman hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 20.

Rangkuman hasil analisis uji keberartian persamaan disajikan dalam Tabel 20

Tabel 20 Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X_2 terhadap motivasi kerja (Y)

Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi Linear	8798.131	1	8798.131	11,075	0,002
Residu Linear	22243.336	28	794.405		
Total	31041.467	29			

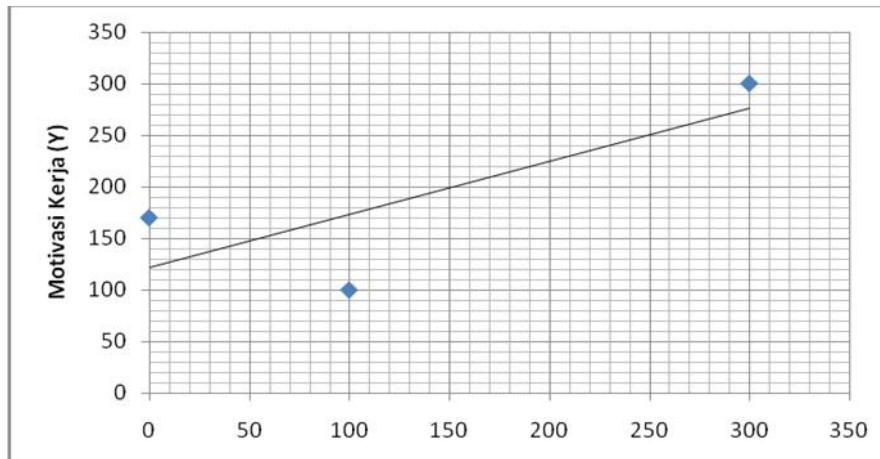
Pada Tabel 20 kelihatan bahwa harga F_{hitung} sebesar 11,075 dengan nilai $=0,000 < 0,05$. ini berarti bahwa persamaan regresi $=93,296+0,537X_2$ adalah linear dan sangat signifikan. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien regresi. Rangkuman hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 21

Tabel 21 Pengujian keberartian Koefisien Rengresi X_2 terhadap Y

Sumber	Koefisien	t	Sig.
Konstanta	93.296	3.073	.005
Iklm Sekolah	0.537	3.328	.002

Pada Tabel 21 kelihatan bahwa harga t koefisien regresi 3.328 dan taraf signifikan 0,002. Ini berarti bahwa koefisien regresi $= 0.537$ sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja. Model regresi di atas menjelaskan bahwa setiap peningkatan iklim sekolah 1 skala akan berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 3,073 skala, dan

skala motivasi kerja sudah ada sebesar 93,296. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 6. Garis persamaan regresi

Berdasarkan hasil pengujian di atas semuanya signifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar kontribusi 28,3%.

3. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian ini adalah bahwa Tunjangan Sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap Motivasi kerja. Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi ganda dan Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 22 dan pada lampiran 7.

Tabel 22 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Tunjangan sertifikasi (X_1) dan Iklim sekolah (X_2) dengan Motivasi kerja (Y)

Korelasi	Koefisien Korelasi (R)	Koefisien Determinasi (R^2)	
(r_{y12})	0,612	0,375	0,000

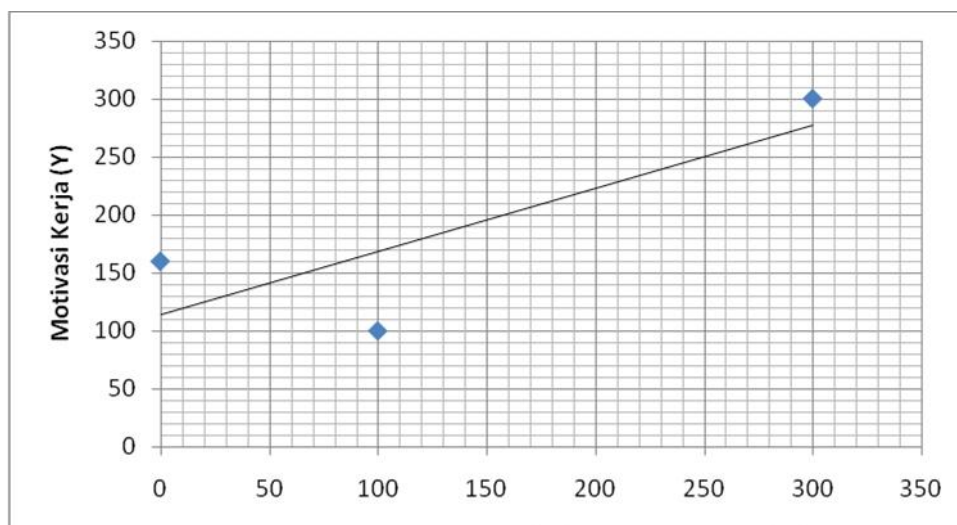
Hasil perhitungan pada Tabel 22 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi ganda kompetensi pedagogik dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan variabel motivasi kerja (R_{y12}) adalah sebesar 0,612 dengan $\alpha = 0,002 < p = 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2_{y12}) sebesar 0,375. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkorelasi secara sangat signifikan dengan motivasi kerja.

Untuk mengetahui besar hubungan tunjangan sertifikasi (X_1) dan iklim sekolah (X_2) dengan motivasi kerja (Y), apakah hubungan itu bersifat prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi ganda. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi $= 56,504 + 0,467X_1 + 0,378X_2$. Persamaan ini kemudian diuji keberartian dengan uji F. Rangkuman hasil pengujian keberartian persamaan dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi tunjangan sertifikasi (X_1) dan Iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (Y)

Sumber	Jumlah Kuadrat	df	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.
Regresi	11633.060	2	5816.530	8,092	0.002
Residu	19408.406	27	718.830		
Total	31041.467	29			

Pada Tabel 23 kelihatan bahwa harga F_{hitung} sebesar 8.092 dengan nilai $p = 0,002 < \alpha = 0,05$. ini berarti bahwa persamaan regresi $=56,504+0,467X_1+0,378X_2$ adalah sangat signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja. untuk lebih jelas dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 7. Garis persamaan regresi Ganda

Berdasarkan hasil pengujian yang semuanya sangat signifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar kontribusi sebesar 37,5%.

Komposisi besarnya kontribusi relatif dan efektif dari kedua prediktor terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 24.

Tabel 24. Komposisi Kotribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) Terhadap Variabel Y

Variabel (X)	Kotribusi Relatif (KR) %	Kontribusi Efektif (KE) %
Tunjangan Sertifikasi	47,5	11,3
Iklm Sekolah	52,5	12,3
Total	100	23,6

Berdasarkan tabel 24 dapat dijelaskan bahwa kontribusi relatif tunjangan sertifikasi (X_1) terhadap motivasi kerja sebesar 47,5%. Kontribusi efektif sebesar 11,3%. iklim sekolah (X_2) berkontribusi secara relatif sebesar 52,5%, sedangkan kontribusi efektif 12,3%. Dengan mempertimbangkan kemungkinan kontribusi lain. Maka kontribusi efektif kedua variabel bebas tersebut lebih kurang 23,6%, sedangkan sisanya 76,4% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak diukur melalui penelitian ini.

Selanjutnya untuk mengetahui besaran kontribusi kedua variabel bebas terhadap motivasi kerja secara kondisional, digunakan teknik korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 25 berikut ini:

Tabel 25. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial

Korelasi	R	r^2	...
r 1, y-2	0,506	0,25	0,000
r 2, y-1	0,532	0,28	0,000

Korelasi parsial antara tunjangan sertifikasi (X_1) terhadap motivasi kerja (Y), apabila iklim sekolah (X_2) dalam keadaan konstan adalah 0,506

dan determinasi 0,25 dengan $p < r$ (0,05). Ini berarti bahwa tunjangan sertifikasi berkontribusi sangat signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 2,5%.

Selanjutnya iklim sekolah (X_2) tetap. Selanjutnya iklim sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (Y). Apabila iklim sekolah (X_2) dalam keadaan konstan sebesar 0,532 dan determinasi 0,28 dengan $p < r$ (0,01). Hal ini berarti bahwa iklim sekolah (X_2) berkontribusi sangat signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 2,8% bila iklim sekolah dalam keadaan tetap.

D. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 25,6%. Artinya bahwa motivasi kerja guru diinterpretasikan melalui tunjangan sertifikasi.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Menurut Mulyasa (2007:33), sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai tenaga profesional, sedangkan sertifikasi guru adalah suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (Mulyasa, 2007:33).

2. Pengaruh iklim Sekolah terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 28,3%, hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Moos dalam Hadiyanto (2008) dimensi penentu iklim sekolah yaitu : 1) dimensi hubungan (relationship), 2) dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (personal growth development), 3) dimensi perubahan dan perbaikan System (System maintenance and change). Pendapat Moos ditambahkan oleh Arter (1989) dengan satu dimensi lagi yaitu 4) dimensi lingkungan fisik (pshycal environment).. iklim sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Siahian (1991) dengan judul “Disiplin kerja, Iklim Sekolah, dan Hubungannya Dengan Motivasi Kerja Guru di SMU Kota Padang”. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa iklim sekolah berkontribusi 31% terhadap motivasi kerja guru.

Menurut Syaiful Sagala (2009:30) guru wajib mengikuti sertifikasi, karena dengan sertifikasi seorang guru akan meningkatkan kemampuan dan keterlibatannya dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Undang-Undang Tahun 2005 Nomor 14 Guru dan Dosen menyatakan bahwa

sertifikasi sebagai bagian dari peningkatan dari mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya. Masnur Muslich (2007:7) mengatakan bahwa dengan sertifikasi diharapkan guru menjadi pendidik profesional, yaitu berkompentensi sebagai agen pembelajaran yang dibuktikan dengan pemilikan sertifikat pendidikan setelah dinyatakan lulus uji kompetensi.

3. Pengaruh Tunjangan sertifikasi dan iklim Sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru sebesar 37,5%. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1988:29) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi : gaya kepemimpinan atasan, lingkungan, kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir. Sedangkan faktor internal meliputi kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktivitas kerja

Hasil penelitian ini menandakan bahwa tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru, untuk meningkatkan motivasi tentunya guru harus mendapatkan tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah jika hal ini dapat ditingkatkan maka motivasi kerja juga akan meningkat dengan baik.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan cermat berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang sesuai dengan jenis penelitian ini. Namun kesempurnaan hasil merupakan hal yang tidak mudah untuk mewujudkan. Inilah hasil terbaik saat ini, walaupun dengan keterbatasan dan kelemahan yang ditemui selama proses penelitian.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan yang tidak bisa dihindari walaupun instrumen telah dirancang dan telah diuji validitas dan realibilitasnya. Namun kesungguhan dan kebenaran respon yang diberikan oleh responden sulit dikontrol oleh peneliti. Terutama aspek kejujuran dan kesungguhan dalam mengisi instrumen. Sebab bisa saja respon yang diberikan terhadap butir-butir angket yang diajukan tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dikarenakan adanya kecemasan responden bahwa pengisian instrumen penelitian akan berpengaruh terhadap kondisi mereka jika menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Meskipun dari awal peneliti telah menginformasikan bahwa data yang diberikan benar-benar hanya akan digunakan untuk penelitian ini dan tidak akan berpengaruh sama sekali pada kondisi mereka. Oleh karena itu peneliti perlu mendapatkan asumsi bahwa respon yang diberikan terhadap butir-butir pernyataan instrumen sudah dapat memberikan sumbangan gambaran yang sebenarnya sesuai dengan apa yang hendak diungkapkan melalui instrumen penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tunjangan sertifikasi berkontribusi terhadap motivasi kerja SMP Negeri Kecamatan Kinali sebesar 25,6%, artinya bahwa motivasi kerja guru dapat ditingkatkan melalui tunjangan sertifikasi sedangkan secara gambaran bahwa tunjangan sertifikasi Guru SMP Negeri Kecamatan Kinali secara keseluruhan indikator termasuk kategori cukup.
2. Iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja SMP Negeri Kecamatan Kinali sebesar 28,3%, ini berarti bahwa motivasi kerja diinterpretasikan melalui iklim sekolah, dalam hal ini semakin baik iklim sekolah maka akan semakin meningkat motivasi kerja guru.
3. Tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 37,5%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui peningkatan tunjangan sertifikasi dan menciptakan iklim sekolah yang lebih baik.

B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Upaya Meningkatkan Tunjangan sertifikasi

Agar motivasi kerja dapat berjalan dengan baik dapat ditingkatkan dengan memberikan tunjangan sertifikasi kepada guru, atau dengan memberikan pengembangan kompetensi kepada guru, dan penghargaan agar guru mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil belajar siswa menjadi lebih baik.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah secara bersama-sama maupun secara parsial ternyata berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali. Jika tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah tidak ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dan akan berdampak kepada mutu pendidikan

2. Upaya Meningkatkan Iklim Sekolah

Berkenaan dengan iklim sekolah yang memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja, artinya iklim sekolah akan dapat mempengaruhi motivasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Kinali. Upaya-upaya yang dapat dilakukan ialah dengan cara saling menghargai satu sama lainya disekolah, rasa salaing menghargai disekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dimana guru merasa apa yang dilakukannya disekolah tidak sia-sia sehingga motivasi kerja guru dalam melaksanakan tuganya disekolah menjadi lebih baik, guru akan merasa kepercayaan dirinya dalam mengajar menjadi lebih baik.

Motivasi kerja merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh guru dalam menciptakan suasana kerja di sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel, oleh karena itu, guru memiliki posisi yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman, khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi.

C. Saran

Dari temuan penelitian ini diajukan beberapa saran sebagai rekomendasi kepada berbagai pihak sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru diharapkan kepala sekolah dapat memacu guru dalam pencapaian tunjangan sertifikasi kepada guru yang telah memenuhi syarat. Dengan tunjangan sertifikasi yang di terima guru akan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga guru.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru diharapkan iklim sekolah yang tergolong rendah diperbaiki dalam hal saling menghargai satu sama lainnya agar lebih ditingkatkan lagi, agar guru merasa nyaman berada disekolah dan melaksanakan tugasnya dalam proses mengajar dikelas menjadi lebih baik

Iklim sekolah yang baik sanagat di perlukan guru dimana guru membutuhkan hubungan yang akrab disekolah sehingga lingkungan sekolah dianggap sebagai keluarga sendiri sehingga guru mengutamakan kepentingan sekolah, saling menghargai dan mempunyai kerja sama yang

baik, lingkungan yang aman dan suasana yang nyaman dalam melaksanakan tugas disekolah

Dalam suatu organisasi sikap saling menghargai sangat diperlukan, agar tidak terjadi perselisihan dan kesalahpahaman terhadap guru, saling menghargai sangat diperlukan karena menghargai satu sama lain merupakan ciri individu yang dapat menerima rekan kerjanya.

3. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi diharapkan untuk selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja hal ini dapat dilakukan dengan membimbing, mengarahkan dan mengayomi guru dalam melaksanakan tugas di sekolah
4. Pengawas, dapat membimbing guru-guru dalam pelaksanaan tugas di sekolah supaya tercapai iklim sekolah yang harmonis kepada sesama guru, dan dapat membimbing guru dalam pembuatan perangkat pembelajaran sesuai dengan perkembangan teknologi dan yang ada pada saat sekarang ini dan memberikan pengalaman bagi guru dalam menyusun RPP.
5. Kebijakan Dinas Pendidikan dalam hal penyelenggaraan pembelajaran di sekolah hendaklah terkait dengan peningkatan tunjangan sertifikasi. Serta kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat kebijakan-kebijakan dan aturan-aturan yang lebih jelas dan pasti.
6. Hasil penelitian ini terbatas pada faktor tunjangan sertifikasi dan iklim sekolah yang dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja. Sedangkan masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja. Oleh

karena itu. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel lain yang diduga mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1990. *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa oleh Sofyan Cikmat dan Haryono. Jakarta Gramedia
- Anoraga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2004. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 54 Tentang Standar Kompetensi Kelulusan*. Jakarta: BSNP
- Hasibuan Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Refisi. Bumi Aksara, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kunandar. 2010. *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Wali Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masnur Muslich. 2009. *KTSP (Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual)* Jakarta Bumi Aksara
- Mc. Chellands. 1999. *The Achievement Motive*, New York, Irvington Publish serine.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2007. *Implementasi kurikulum Satuan Tingkat Guru Dan Kepala Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nana Sudjana. 1982. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya.
- Nana Sudjana. 2002. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* .Bandung: Rosda Karya.
- Oemar Hamalik,. 2001. *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung:

- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*, Bandung:
- Suharsimi Arikunto 2010. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto.1998.*Manajemen pengajaran secara manusiawi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto.2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto.2006.(EdisiRevisi VI). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya
- Thoha Miftah. 2004. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Timpe, Dale 2007. *Kinerja*.Gramedia
- Timpe, Dale.1993. *Kinerja*.Gramedia
- Wahjosumidjo. 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Wahjosumidjo.1999.*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wahjosumidjo.2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi. 2003. *Entrepreneur & Entrepreneurship*. Kencana Prenada Media Group.
- Yahya. 2011. *Supervisi Pendidikan*,Padang: UNP Press
- Yusuf. 2007. *Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya*, Jakarta: Kencana

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Bacalah tiap butir pertanyaan dibawah ini dengan teliti sebelum Bapak/Ibu menjawabnya, kemudian baru memberi jawaban terhadap masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu anggap paling cocok dengan keadaan yang sebenarnya.

Bapak/Ibu dipersilakan untuk salah satu diantara lima kemungkinan jawaban. Berilah awaban Bapak/Ibu terhadap pertanyaan itu dengan membubuhkan tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap sesuai.

Pilihan tersebut adalah sebagai berikut:

SL	: Selalu	= 5	SS	: Sangat Setuju
	= 5			
SR	: Sering	= 4	S	: Selalu
	= 4			
KK	: Kadang-Kadang	= 3	KS	: Kurang Setuju
	= 3			
JR	: Jarang	= 2	TS	: Tidak Setuju
	=2			
TP	: Tidak Pernah	= 1	STS	: Sangat Tidak Setuju
	=1			

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya senang melaksanakan tugas sebaga guru karena imbalan yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya		X			

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KEINGINAN YANG KUAT DALAM BEKERJA						
1	Saya senang melaksanakan tugas sebaga guru karena imbalan yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan saya					
2	Saya mendahulukan tugas jika ada kesempatan lain yang menghasilkan gaji tambahan					
3	Saya berusaha mencari buku-buku terbaru dalam memberikan bimbingan kepada siswa					
4	Saya sangat senang bila pimpinan memberikan hadiah kepada saya					
5	Saya mencari sumber-sumber terbaru untuk mengembangkan materi pembelaaran					
6	Saya berkeinginan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi					
7	Saya mengelola media pembelajaran yang menarik					
8	Saya mencari media-media yang menarik dipelajari oleh siswa					
9	Saya memprioritaskan hasil belajar yang dicapai siswa sesuai dengan strategi yang digunakan dalam pembelajaran					
10	Saya berusaha menciptakan strategi-strategi yang tepat setiap materi pembelajaran					
11	Saya berusaha mengajar sehingga prestasi siswa dapat meningkat dengan baik					
12	Meskipun gaji kecil saya tetap mengajar dengan semangat yang tinggi					
13	Saya mendahulukan tugas pokok sebagai guru walaupun ada tugas lain yang diberikan kepada saya					

KETEKUNAN DALAM BEKERJA						
14	Saya merasa tenang bila tugas yang diberikan kepada saya selesai semua saya kerjakan					
15	Saya harus bekerja sampai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selesai dengan baik					
16	Saya tidak merasa kesal meskipun ada teman yang mengganggu saat dalam bekerja					
17	Saya masih mengerjakan tugas saya sehingga lupa waktu jam pulang					
18	Apabila saya menda[at tugas baru dari pimpinan saya berusaha mempelajari sendiri cara mengerjakannya					
19	Saya berusaha dengan tekun menyempurnakan cara kerja saya					
20	Saya menciptakan kondisi ramah dan dihormati siswa					
21	Tugas berat di sekolah saya selesaikan dengan segera					
KEGAIRAHAN DALAM BEKERJA						
22	Saya berusaha mencari berbagai buku sumber agar lebih bergairah mengajar					
23	Jika saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan pembelajaran saya berusaha sendiri sendiri untuk mencari jalan keluarnya					
24	Saya bekera lebih giat lagi jika hasil belajar siswa saya meningkat					
25	Saya merasa tidak bergairah melaksanakan pembelajaran jika siswa kurang perhatian dalam belajar					
26	Saya berusaha membuat alat peraga yang sesuai dengan materi yang relevan agar siswa lebih efektif belajar					
27	Saya merasa senang dalam mengajar kalua siswa aktif belajar					

28	Tugas-tugas yang dibuat siswa saya periksa segera agar menadi balikan bagi siswa					
29	Saya berusaha mencar berbagai buku sumber agar lebih bergairah belajar					
SEMANGAT DALAM BEKERJA						
30	Adanya dorongan yang kuat dalam diri saya melaksanakan tugas dengan baik					
31	Saya melaksanakan tugas dengan ikhlas dalam pembelajaran					
32	Saya berusaha menemukan solusi untuk memecahkan masalah yang saya hadapi					
33	Saya berusaha melakukan ekerjaan secara efektif dan efesien dalam pembelajaran					
34	Walaupun saya banyak menemui rintangan dalam melaksanakan pembelajaran saya tetap terdorong untuk melaksanakannya dengan baik					
35	Saya termotivasi untuk meningkatkan kemampuan diri saya dalam mengajar					
TANGGUNG JAWAB DALAM MELAKSANAKAN TUGAS						
36	Saya berusaha merevisi rencana pembelajaran setiap pertemuan					
37	Jika saya diberi tugas oleh kepala sekolah saya laksanakan sebaik mungkin					
38	Saya berusaha membia tingkah laku siswa yang kurang baik					
39	Saya mengajar mata pelajaran yang menjadi tanggung jawab saya dengan sungguh-sungguh					
40	Saya datang mengajar setiap jam pelajaran					
41	Saya membimbing siswa kurang mengerti dengan pelajaran yang diberikan					
42	Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan saya berusaha mengarahkan					

	seluruh kemampuan yang ada pada diri saya					
PENGHARGAAN						
43	Saya merasa senang dengan pujian yang diberikan kepala sekolah atas pekerjaan saya					
44	Kepala sekolah memperhatikan kerajinan para guru					
45	Guru yang bekerja lebih baik, mendapat kesempatan naik gaji					
46	Penghargaan yang saya terima sebandng dengan pekerjaan yang saya lakukan					
47	Saya mendapat kepercayaan dari atasan untuk melaksanakan selain tugas mengajar					
48	Pujian yang diberikan kepada saya dapat meningkatkan kepercayaan diri					
49	Saya merasa tidak ada perlakuan yang berbeda dari kepa sekolah antara guru yang rajin dengan guru yang malas					
50	Guru yang meunjukkan prestasi dalam bekerja dipanggil secara khusus sebagai wujud perhatian atasan kepada guru yang bersangkutan					
INSENTIF						
51	Ketika saya bekerja dengan baik saya diberi pujian oleh kepala sekolah					
52	Saya diberikan hadiah dari sekolah jika melaksanakan pekerjaan melebihi jam kerja yang telah ditetapkan					
53	Saya diberi hadiah oleh kepala sekolah pada setiap hari raya kerana mempunyai prestasi kerja					
54	Saya diberi bantuan biaya pengobatan oleh kepala sekolah jika sedang sakit					
55	Bagi guru-guru yang mempunyai prestasi selama mengabdi, sebelum pension dari sekolah diberikang kenang-kenangan oleh kepala sekolah					

TUNJANGAN SERTIFIKASI (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU						
1	Pemberian tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan dalam secara adil dengan jumlah yang memadai					

2	Transparansi proses penerimaan tunjangan profesi					
3	Peningkatan karir/pendidikan pasca penerimaan sertifikasi					
4	Pertanggung jawaban tunjangan sertifikasi					
5	Pengaruh peningkatan mutu/prestasi siswa pasca sertifikasi					
6	Penyelarasan jumlah tunjangan sertifikasi dengan peraturan yang telah ditentukan					
7	Proses pelaksanaan pemberian tunjangan sertifikasi yang terencana dan sistematis					
8	Tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran					
9	Tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kualifikasi diri guru					
10	Tunjangan sertifikasi dalam dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam proses pembelajaran					
11	Tunjangan sertifikasi yang diterima guru dapat meningkatkan kinerja guru					
12	Tunjangan sertifikasi memberikan kepercayaan kepada guru dalam proses pembelajaran					
13	Tunjangan sertifikasi memberikan kesempatan kepada guru dalam menggunakan berbagai media pembelajaran					
14	Tunjangan sertifikasi yang diterima membuat guru semakin percaya diri dalam mengajar					
15	Tunjangan sertifikasi memberikan kepercayaan diri guru dalam mengikuti perkembangan teknologi serta informasi					
16	Tunjangan sertifikasi yang diterima digunakan untuk melengkapi sarana dan prasarana dalam pembelajaran					
17	Tunjangan sertifikasi yang diterima dipergunakan untuk membeli kebutuhan pembelajaran					
18	Tunjangan sertifikasi digunakan untuk meningkatkan kualifikasi diri guru dalam					

	meningkatkan pendidikan					
19	Tunjangan sertifikasi diberikan kepada guru-guru yang memenuhi persyaratan					
20	Tunjangan sertifikasi meningkatkan kualifikasi diri guru honor					
PENGHARGAAN						
21	Pengaruh sertifikasi terhadap kesejahteraan guru					
22	Tingkat penghargaan tunjangan sertifikasi terhadap guru					
23	Tunjangan sertifikasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan guru					
24	Tunjangan sertifikasi yang diberikan memberikan penghargaan atas profesi yang dijalani guru					
25	Tunjangan sertifikasi memberikan motivasi kepada guru dalam melaksanakan pekerjaan					
26	Tunjangan profesi memberikan semangat bagi guru dalam meningkatkan kualifikasi diri					
27	Tunjangan profesi meningkatkan minat guru untuk meningkatkan kualifikasi diri					
28	Penghargaan yang diberikan oleh pemerintah memberikan kesempatan kepada guru dalam meningkatkan kemampuan dalam mengajar					
29	Penghargaan tunjangan sertifikasi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri serta martabat guru					
30	Penghargaan yang diterima guru dalam meningkatkan kualitas guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar					
31	Penghargaan yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan minat guru dalam membuat media pembelajaran					
32	Penghargaan yang diberikan kepada guru dipergunakan untuk meningkatkan kemampuan menggunakan teknologi informasi					
33	Tunjangan profesi memberikan penghargaan kepada guru-guru honor					

34	Tunjangan profesi memberikan penghargaan sesuai dengan pengabdian					
35	Tunjangan profesi memberikan penghargaan atas jasa seorang pendidik					
36	Tunjangan profesi diberikan kepada guru-guru yang memenuhi kualifikasi diri					
37	Tunjangan profesi memberikan penghargaan kepada guru yang akan pension					
38	Tunjangan profesi memberikan penghargaan kepada guru-guru selama pengabdianya					
39	Tunjangan profesi memberikan kepedulian kepada tenaga pendidik					
40	Tunjangan profesi dengan tujuan agar guru lebih fokus dalam pembelajaran					

IKLIM SEKOLAH (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
HUBUNGAN YANG AKRAB						
1	Warga sekolah melakukan study banding ke sekolah lain sehingga keakraban sesama guru dapat terjalin dengan baik					
2	Warga sekolah menciptakan keharmonisan dengan siswa					
3	Warga sekoah mnciptakan keharmonisan dengan siswa					
4	Warga kelas menciptakan suasana kelas yang penuh akrab dalam pembelajaran					
5	Warga sekolah menciptakan suasana pembelajaran PAKEM					
6	Warga sekolah menciptakan hubungan yang harmonis dengan siswa					
7	Warga sekolah menjalin kerja sama yang baik dalam melaksanakan tugas sekolah					
8	Warga sekolah saling menjaga hubungan baik dengan masyarakat					
9	Warga sekolah saling menjalin hubungan yang baik dengan warga masyarakat					
10	Warga sekolah memperlihatkan contoh-contoh dalam menjalin hubungan dengan sesame					
MENGUTAMAKAN KEPENTINGAN SEKOLAH						
11	Saya mengutamakan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi					
12	Kepentingan sekolah bagi saya sangat penting					
13	Tugas-tugas sekolah saya prioritas dari pada tugas lain					
14	Saya lebih mementingkan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah					
15	Saya bertugas disekolah dengan sebagai pengabdian diri sebagai guru					
16	Saya mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan					

17	Saya melaksanakan tugas sekolah untuk kepentingan generasi bangsa					
18	Saya mengerjakan tugas sekolah sesuai dengan perjanjian pengabdian kepada negara					
19	Saya mengerjakan tugas-tugas sekolah dengan sungguh-sungguh					
20	Saya mengutamakan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi					
MENGHARGAI SATU SAMA LAIN						
21	Saya menerima masukan dari rekan kerja jika pendapat yang saya salah					
22	Saya bersedia untuk mengerti pendapat untuk rekan kerja saya					
23	Saya “to the point” dalam berkomunikasi dengan rekan kerja					
24	Saya menghargai saran yang diberikan oleh kepala sekolah					
25	Saya menghargai hasil karya guru yang akan diajarkan kepada siswa					
26	Saya mengungkapkan kesalahan jika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
27	Saya menghargai kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerja saya					
KERJA SAMAYANG BAIK						
28	Warga sekolah saling bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan sekolah					
29	Kepala sekolah menanamkan nilai-nilai kerja sama disekolah					
30	Guru menerapkan nilai-nilai kerja sama dengan siswa didalam kelas					
31	Menciptakan kerja sama dalam sekolah merupakan cita-citanya					
32	Iklim kerja sama yang kondusif membuat saya semangat dalam belajar					
33	Iklim kelas yang nyaman membuat saya tertib dalam kelas					
34	Suasana kelas yang tertib membuat siswa belajar dengan giat					
LINGKUNGAN YANG AMAN						

35	Warga sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman					
36	Kepala sekolah memberikan tauladan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman					
37	Warga sekoah saling peduli dalam menjaga lingkungan sekolah					
38	Warga sekolah mempunyai kepedulian di dalam kelas sehingga lingkungan kelas menjadi nyaman					
39	Warga sekolah mempunyai sikap saling percaya dalam menjaga lingkungan sekolah					
40	Warga sekolah berusaha menjaga lingkungan sekolah					
41	Warga sekolah saling bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif					
42	Warga sekolah berusaha menciptakan lingkungan yang sehat					
SUASANA YANG NYAMAN						
43	Warga sekolah mempunyai kesadaran tersendiri dalam menciptakan lingkungan yang nyaman					
44	Warga sekolah saling menjaga suasana yang nyaman dalam belajar					
45	Warga sekolah saling memberikan masukan jika ada salah satu dari mereka yang melakukan kesalahan					
46	Warga sekolah saling memberikan masukan dalam menciptakan suasana yang nyaman					
47	Warga sekolah saling tolong-menolong dalam menciptakan suasana yang nyaman					
48	Warga sekolah saling peduli dalam kenyamanan dalam belajar					
49	Warga sekolah saling peduli dalam kenyamanan dalam mengajar					
50	Warga sekolah saling bekerja sama dalam menciptakan suasana kelas					

OUTPUT UJI COBA INSTRUMEN

Motivasi kerja Y

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	55

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,3333	,75810	30
VAR00002	4,6000	,56324	30
VAR00003	4,3333	,75810	30
VAR00004	4,4333	,62606	30
VAR00005	3,3333	1,49328	30
VAR00006	4,5333	,57135	30
VAR00007	4,5000	,62972	30
VAR00008	4,3333	,80230	30
VAR00009	4,3333	,75810	30
VAR00010	3,8333	1,20583	30
VAR00011	4,3667	,71840	30
VAR00012	4,1333	1,07425	30
VAR00013	4,1667	1,23409	30
VAR00014	3,8667	1,19578	30
VAR00015	4,3000	,70221	30
VAR00016	4,3333	,75810	30
VAR00017	4,3000	,83666	30
VAR00018	4,0667	1,08066	30
VAR00019	4,1667	1,01992	30
VAR00020	4,2667	,63968	30
VAR00021	3,8667	1,07425	30
VAR00022	3,8000	1,24291	30
VAR00023	4,2333	1,00630	30
VAR00024	4,5667	,56832	30
VAR00025	3,7667	1,22287	30
VAR00026	3,9667	1,15917	30
VAR00027	4,0000	,87099	30
VAR00028	4,0333	,92786	30
VAR00029	4,2000	,96132	30
VAR00030	4,0333	,99943	30
VAR00031	4,4667	,68145	30
VAR00032	4,0667	1,17248	30
VAR00033	4,3000	1,02217	30
VAR00034	4,2000	,80516	30
VAR00035	4,1000	1,06188	30
VAR00036	4,1000	1,09387	30
VAR00037	4,0333	1,18855	30./

VAR00038	4,4000	,81368	30
VAR00039	4,1333	,77608	30
VAR00040	4,3333	,75810	30
VAR00041	4,0667	,86834	30
VAR00042	4,3333	,75810	30
VAR00043	4,6000	,56324	30
VAR00044	4,3333	,75810	30
VAR00045	4,4333	,62606	30
VAR00046	3,4000	1,42877	30
VAR00047	4,5667	,56832	30
VAR00048	4,4667	,62881	30
VAR00049	4,3000	,79438	30
VAR00050	4,3000	,74971	30
VAR00051	3,9333	1,17248	30
VAR00052	4,0333	1,15917	30
VAR00053	4,2667	1,01483	30
VAR00054	4,2000	,80516	30
VAR00055	4,1000	1,06188	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	226,1333	844,257	,842	,962
VAR00002	225,8667	865,430	,488	,963
VAR00003	226,1333	844,189	,843	,962
VAR00004	226,0333	857,757	,648	,962
VAR00005	227,1333	859,499	,231	,964
VAR00006	225,9333	859,099	,671	,962
VAR00007	225,9667	857,068	,663	,962
VAR00008	226,1333	839,016	,909	,961
VAR00009	226,1333	843,223	,866	,961
VAR00010	226,6333	841,964	,550	,962
VAR00011	226,1000	859,472	,520	,962
VAR00012	226,3333	849,816	,494	,963
VAR00013	226,3000	844,976	,494	,963
VAR00014	226,6000	859,697	,296	,964
VAR00015	226,1667	859,937	,522	,962
VAR00016	226,1333	842,602	,880	,961
VAR00017	226,1667	849,799	,644	,962
VAR00018	226,4000	841,421	,627	,962
VAR00019	226,3000	847,252	,566	,962
VAR00020	226,2000	862,097	,517	,962
VAR00021	226,6000	857,972	,362	,963
VAR00022	226,6667	838,368	,584	,962
VAR00023	226,2333	851,357	,503	,963
VAR00024	225,9000	864,300	,517	,963
VAR00025	226,7000	836,493	,621	,962
VAR00026	226,5000	844,534	,535	,962
VAR00027	226,4667	858,120	,451	,963
VAR00028	226,4333	853,220	,513	,962
VAR00029	226,2667	846,271	,621	,962
VAR00030	226,4333	842,185	,668	,962
VAR00031	226,0000	860,552	,523	,962
VAR00032	226,4000	858,593	,319	,963
VAR00033	226,1667	856,006	,416	,963
VAR00034	226,2667	841,099	,860	,961
VAR00035	226,3667	850,102	,496	,963
VAR00036	226,3667	851,964	,450	,963
VAR00037	226,4333	843,357	,538	,962
VAR00038	226,0667	841,789	,836	,961

VAR00039	226,3333	847,264	,754	,962
VAR00040	226,1333	847,706	,762	,962
VAR00041	226,4000	841,421	,789	,962
VAR00042	226,1333	844,257	,842	,962
VAR00043	225,8667	865,430	,488	,963
VAR00044	226,1333	844,189	,843	,962
VAR00045	226,0333	857,757	,648	,962
VAR00046	227,0667	861,582	,218	,964
VAR00047	225,9000	860,231	,641	,962
VAR00048	226,0000	857,379	,655	,962
VAR00049	226,1667	841,247	,869	,961
VAR00050	226,1667	844,213	,852	,961
VAR00051	226,5333	839,568	,603	,962
VAR00052	226,4333	860,806	,291	,964
VAR00053	226,2000	856,993	,402	,963
VAR00054	226,2667	841,099	,860	,961
VAR00055	226,3667	853,482	,440	,963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
230,4667	881,913	29,69701	55

Tunjangan Sertifikasi X1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,973	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,1667	,59209	30
VAR00002	3,9667	,76489	30
VAR00003	3,7000	1,05536	30
VAR00004	3,9333	,82768	30
VAR00005	4,3333	,66089	30
VAR00006	4,3333	,84418	30
VAR00007	4,1667	,59209	30
VAR00008	4,2667	1,01483	30
VAR00009	3,9667	1,09807	30
VAR00010	3,8000	,84690	30
VAR00011	3,9000	1,18467	30
VAR00012	4,0333	1,12903	30
VAR00013	3,9000	1,15520	30
VAR00014	3,8333	1,01992	30
VAR00015	4,2000	,80516	30
VAR00016	3,8333	1,23409	30
VAR00017	4,2333	,93526	30
VAR00018	4,2333	,43018	30
VAR00019	4,0667	1,11211	30
VAR00020	4,4000	,67466	30
VAR00021	4,1333	1,00801	30
VAR00022	4,4667	,50742	30
VAR00023	4,2000	1,21485	30
VAR00024	4,0667	1,22990	30
VAR00025	3,9000	,75886	30
VAR00026	3,9000	,80301	30
VAR00027	3,9333	,82768	30
VAR00028	4,1667	,69893	30
VAR00029	3,8000	1,09545	30
VAR00030	4,1667	,69893	30
VAR00031	4,1000	,80301	30
VAR00032	4,1000	,66176	30
VAR00033	4,0000	,87099	30
VAR00034	3,8000	1,15669	30
VAR00035	3,6000	1,16264	30
VAR00036	4,1000	,66176	30
VAR00037	3,7000	1,23596	30
VAR00038	3,8000	,84690	30

VAR00039	3,7000	1,23596	30
VAR00040	3,8000	,84690	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	156,5333	665,292	,644	,973
VAR00002	156,7333	649,926	,893	,972
VAR00003	157,0000	637,172	,883	,972
VAR00004	156,7667	654,461	,713	,973
VAR00005	156,3667	660,792	,709	,973
VAR00006	156,3667	651,482	,769	,972
VAR00007	156,5333	661,154	,782	,973
VAR00008	156,4333	640,599	,851	,972
VAR00009	156,7333	634,409	,899	,972
VAR00010	156,9000	653,472	,719	,973
VAR00011	156,8000	632,717	,859	,972
VAR00012	156,6667	631,402	,928	,972
VAR00013	156,8000	633,269	,872	,972
VAR00014	156,8667	639,844	,861	,972
VAR00015	156,5000	664,397	,488	,973
VAR00016	156,8667	641,223	,681	,973
VAR00017	156,4667	646,671	,794	,972
VAR00018	156,4667	677,085	,360	,974
VAR00019	156,6333	660,447	,414	,974
VAR00020	156,3000	660,424	,705	,973
VAR00021	156,5667	655,702	,554	,973
VAR00022	156,2333	672,323	,484	,973
VAR00023	156,5000	629,293	,895	,972
VAR00024	156,6333	630,654	,860	,972
VAR00025	156,8000	657,407	,703	,973
VAR00026	156,8000	655,269	,715	,973
VAR00027	156,7667	656,806	,656	,973
VAR00028	156,5333	660,326	,682	,973
VAR00029	156,9000	635,059	,889	,972
VAR00030	156,5333	660,189	,686	,973
VAR00031	156,6000	665,421	,465	,973
VAR00032	156,6000	662,455	,658	,973
VAR00033	156,7000	670,424	,313	,974
VAR00034	156,9000	639,610	,758	,972
VAR00035	157,1000	637,748	,787	,972
VAR00036	156,6000	660,179	,726	,973
VAR00037	157,0000	662,069	,342	,974
VAR00038	156,9000	653,955	,708	,973
VAR00039	157,0000	662,069	,342	,974
VAR00040	156,9000	653,955	,708	,973

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
160,7000	685,321	26,17863	40

IKLIM SEKOLAH (x2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	50

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,4667	,50742	30
VAR00002	4,5333	,50742	30
VAR00003	4,4667	,50742	30
VAR00004	4,6333	,55605	30
VAR00005	4,3333	,66089	30
VAR00006	4,2333	,56832	30
VAR00007	3,9333	,78492	30
VAR00008	4,5000	,62972	30
VAR00009	4,5000	,50855	30
VAR00010	4,2667	,78492	30
VAR00011	4,3000	,70221	30
VAR00012	4,0667	,78492	30
VAR00013	4,5333	,50742	30
VAR00014	4,3333	,47946	30
VAR00015	4,4333	,50401	30
VAR00016	4,5333	,50742	30
VAR00017	4,3667	,55605	30
VAR00018	4,2333	,72793	30
VAR00019	4,1000	,75886	30
VAR00020	4,3667	,61495	30
VAR00021	4,2667	,58329	30
VAR00022	4,3333	,54667	30
VAR00023	4,0667	,82768	30
VAR00024	4,4000	,72397	30
VAR00025	4,3667	,76489	30
VAR00026	4,2333	,67891	30
VAR00027	4,0333	,66868	30
VAR00028	4,1000	,88474	30
VAR00029	4,3667	,71840	30
VAR00030	4,0000	,78784	30
VAR00031	4,3667	,85029	30
VAR00032	4,2333	,89763	30
VAR00033	4,0333	,80872	30
VAR00034	4,3000	,83666	30
VAR00035	4,3000	,87691	30
VAR00036	4,5333	,68145	30
VAR00037	4,0667	,58329	30

VAR00038	4,2667	,73968	30
VAR00039	4,5000	,57235	30
VAR00040	4,5333	,50742	30
VAR00041	4,4667	,50742	30
VAR00042	4,6333	,55605	30
VAR00043	4,2667	,69149	30
VAR00044	4,2333	,56832	30
VAR00045	3,9000	,80301	30
VAR00046	4,4667	,62881	30
VAR00047	4,4667	,50742	30
VAR00048	4,2333	,77385	30
VAR00049	4,2333	,72793	30
VAR00050	4,0667	,78492	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	210,9333	344,340	,465	,954
VAR00002	210,8667	341,913	,596	,953
VAR00003	210,9333	342,202	,580	,953
VAR00004	210,7667	339,013	,685	,953
VAR00005	211,0667	337,237	,646	,953
VAR00006	211,1667	338,420	,699	,953
VAR00007	211,4667	344,120	,296	,955
VAR00008	210,9000	338,162	,639	,953
VAR00009	210,9000	341,817	,600	,953
VAR00010	211,1333	337,154	,541	,953
VAR00011	211,1000	338,990	,536	,953
VAR00012	211,3333	334,299	,642	,953
VAR00013	210,8667	342,740	,551	,953
VAR00014	211,0667	342,616	,592	,953
VAR00015	210,9667	341,068	,646	,953
VAR00016	210,8667	343,292	,521	,954
VAR00017	211,0333	341,482	,563	,953
VAR00018	211,1667	339,040	,514	,954
VAR00019	211,3000	337,183	,560	,953
VAR00020	211,0333	339,275	,605	,953
VAR00021	211,1333	339,430	,632	,953
VAR00022	211,0667	344,202	,436	,954
VAR00023	211,3333	337,540	,497	,954
VAR00024	211,0000	337,172	,589	,953
VAR00025	211,0333	337,826	,531	,953
VAR00026	211,1667	338,902	,560	,953
VAR00027	211,3667	342,171	,434	,954
VAR00028	211,3000	336,769	,487	,954
VAR00029	211,0333	338,930	,526	,953
VAR00030	211,4000	343,352	,321	,955
VAR00031	211,0333	335,895	,537	,953
VAR00032	211,1667	334,695	,543	,953
VAR00033	211,3667	337,689	,505	,954
VAR00034	211,1000	338,024	,475	,954
VAR00035	211,1000	335,541	,530	,954
VAR00036	210,8667	344,395	,336	,954
VAR00037	211,3333	345,057	,367	,954
VAR00038	211,1333	335,154	,652	,953
VAR00039	210,9000	338,783	,676	,953
VAR00040	210,8667	341,913	,596	,953
VAR00041	210,9333	342,202	,580	,953
VAR00042	210,7667	341,357	,569	,953
VAR00043	211,1333	337,223	,616	,953

VAR00044	211,1667	338,420	,699	,953
VAR00045	211,5000	345,293	,248	,955
VAR00046	210,9333	338,133	,641	,953
VAR00047	210,9333	341,789	,603	,953
VAR00048	211,1667	337,109	,551	,953
VAR00049	211,1667	338,971	,517	,953
VAR00050	211,3333	335,471	,600	,953

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
215,4000	353,352	18,79765	50

Lampiran 6 ouput Analisis Data

Frequencies

Statistics

		Tunjangan Sertifikasi (X1)	Iklm Sekolah (X2)	Motivasi Kerja (Y)
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		138.4333	185.3000	192.8667
Median		147.5000	198.0000	196.5000
Mode		99.00 ^a	180.00 ^a	220.00
Std. Deviation		23.60988	32.41450	32.71690
Minimum		99.00	104.00	109.00
Maximum		162.00	218.00	237.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Tunjangan Sertifikasi (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99	2	6.7	6.7	6.7
	100	1	3.3	3.3	10.0
	102	1	3.3	3.3	13.3
	103	2	6.7	6.7	20.0
	104	1	3.3	3.3	23.3
	119	1	3.3	3.3	26.7
	121	1	3.3	3.3	30.0
	133	1	3.3	3.3	33.3
	134	1	3.3	3.3	36.7
	140	1	3.3	3.3	40.0
	144	2	6.7	6.7	46.7
	147	1	3.3	3.3	50.0
	148	1	3.3	3.3	53.3
	149	1	3.3	3.3	56.7
	151	1	3.3	3.3	60.0
	156	1	3.3	3.3	63.3
	157	1	3.3	3.3	66.7
	158	2	6.7	6.7	73.3
	159	2	6.7	6.7	80.0
	160	2	6.7	6.7	86.7
161	2	6.7	6.7	93.3	
162	2	6.7	6.7	100.0	

Tunjangan Sertifikasi (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99	2	6.7	6.7	6.7
	100	1	3.3	3.3	10.0
	102	1	3.3	3.3	13.3
	103	2	6.7	6.7	20.0
	104	1	3.3	3.3	23.3
	119	1	3.3	3.3	26.7
	121	1	3.3	3.3	30.0
	133	1	3.3	3.3	33.3
	134	1	3.3	3.3	36.7
	140	1	3.3	3.3	40.0
	144	2	6.7	6.7	46.7
	147	1	3.3	3.3	50.0
	148	1	3.3	3.3	53.3
	149	1	3.3	3.3	56.7
	151	1	3.3	3.3	60.0
	156	1	3.3	3.3	63.3
	157	1	3.3	3.3	66.7
	158	2	6.7	6.7	73.3
	159	2	6.7	6.7	80.0
	160	2	6.7	6.7	86.7
	161	2	6.7	6.7	93.3
	162	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Iklm Sekolah (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	104	1	3.3	3.3	3.3
	110	1	3.3	3.3	6.7
	116	1	3.3	3.3	10.0
	135	1	3.3	3.3	13.3
	137	1	3.3	3.3	16.7
	157	1	3.3	3.3	20.0
	180	2	6.7	6.7	26.7
	189	2	6.7	6.7	33.3
	190	2	6.7	6.7	40.0
	193	1	3.3	3.3	43.3
	194	1	3.3	3.3	46.7
	196	1	3.3	3.3	50.0
	200	2	6.7	6.7	56.7
	201	2	6.7	6.7	63.3
	202	2	6.7	6.7	70.0
	204	2	6.7	6.7	76.7
	208	2	6.7	6.7	83.3
	209	1	3.3	3.3	86.7
	210	1	3.3	3.3	90.0
	214	1	3.3	3.3	93.3
	218	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	109	1	3.3	3.3	3.3
	119	1	3.3	3.3	6.7
	155	1	3.3	3.3	10.0
	158	2	6.7	6.7	16.7
	160	1	3.3	3.3	20.0
	167	1	3.3	3.3	23.3
	174	1	3.3	3.3	26.7
	180	1	3.3	3.3	30.0
	182	1	3.3	3.3	33.3
	185	1	3.3	3.3	36.7
	189	1	3.3	3.3	40.0
	192	1	3.3	3.3	43.3
	196	2	6.7	6.7	50.0
	197	1	3.3	3.3	53.3
	198	1	3.3	3.3	56.7
	200	2	6.7	6.7	63.3
	210	1	3.3	3.3	66.7
	212	1	3.3	3.3	70.0
	219	1	3.3	3.3	73.3
	220	3	10.0	10.0	83.3
	229	1	3.3	3.3	86.7
	233	1	3.3	3.3	90.0
	234	1	3.3	3.3	93.3
	237	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tunjangan Sertifikasi (X1)	Iklm Sekolah (X2)	Motivasi Kerja (Y)
N		30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	138.4333	185.3000	192.8667
	Std. Deviation	23.60988	32.41450	32.71690
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.279	.105
	Positive	.161	.157	.089
	Negative	-.193	-.279	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.058	1.527	.574
Asymp. Sig. (2-tailed)		.213	.019	.897
a. Test distribution is Normal.				

Uji Homogenitas

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Tunjangan Sertifikasi (X1)	1.665	2	27	.208
Iklm Sekolah (X2)	2.758	2	27	.081
Motivasi Kerja (Y)	2.363	2	27	.113

Uji Linieritas

Motivasi kerja * tunjangan sertifikasi

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja (Y) * Tunjangan Sertifikasi (X1)	Between Groups	(Combined)	28107.967	21	1338.475	3.650	.032
		Linearity	7956.036	1	7956.036	21.697	.002
		Deviation from Linearity	20151.931	20	1007.597	2.748	.072
	Within Groups		2933.500	8	366.688		
	Total		31041.467	29			

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja (Y) * Iklim Sekolah (X2)	Between Groups	(Combined)	25525.967	20	1276.298	2.083	.129
		Linearity	8798.131	1	8798.131	14.356	.004
		Deviation from Linearity	16727.836	19	880.412	1.437	.295
	Within Groups		5515.500	9	612.833		
	Total		31041.467	29			

+4

Uji Independensial

Partial Corr

Correlations

Control Variables			Motivasi Kerja (Y)	Tunjangan Seertifikasi (X1)
Iklim Sekolah (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Correlation	1.000	.357
		Significance (2-tailed)	.	.057
		df	0	27
Tunjangan Sertifikasi (X1)	Iklim Sekolah (X2)	Correlation	.357	1.000
		Significance (2-tailed)	.057	.
		df	27	0

Partial Corr

Correlations

Control Variables			Motivasi Kerja (Y)	Iklim Sekolah (X2)
Tunjangan Sertifikasi (X1)	Motivasi Kerja (Y)	Correlation	1.000	.399
		Significance (2-tailed)	.	.032
		df	0	27
Iklim Sekolah (X2)	Tunjangan Sertifikasi (X1)	Correlation	.399	1.000
		Significance (2-tailed)	.032	.
		df	27	0

Uji hipotesis

Hipotesis pertama

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.230	28.71375

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Sertifikasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7956.036	1	7956.036	9.650	.004 ^a
	Residual	23085.431	28	824.480		
	Total	31041.467	29			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Sertifikasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.749	31.700		3.020	.005
	Tunjangan Sertifikasi (X1)	.702	.226	.506	3.106	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis kedua

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.258	28.18519

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8798.131	1	8798.131	11.075	.002 ^a
	Residual	22243.336	28	794.405		
	Total	31041.467	29			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah (X2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8798.131	1	8798.131	11.075	.002 ^a
	Residual	22243.336	28	794.405		
	Total	31041.467	29			

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	93.296	30.359		3.073	.005
	Iklim Sekolah (X2)	.537	.161	.532	3.328	.002

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Hipotesis ketiga

Regression**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.328	26.81100

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah (X2), Tunjangan Sertifikasi (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11633.060	2	5816.530	8.092	.002 ^a
	Residual	19408.406	27	718.830		
	Total	31041.467	29			

a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah (X2), Tunjangan Sertifikasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.504	34.311		1.647	.111
	Tunjangan Sertifikasi (X1)	.467	.235	.337	1.986	.057
	Iklim Sekolah (X2)	.387	.171	.384	2.262	.032

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Uji corelasi

Correlations

Correlations

		Tunjangan Seertifikasi (X1)	Iklim Sekolah (X2)	Motivasi Kerja (Y)
Tunjangan Sertifikasi (X1)	Pearson Correlation	1	.442*	.506**
	Sig. (2-tailed)		.015	.004
	N	30	30	30
Iklim Sekolah (X2)	Pearson Correlation	.442*	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.015		.002
	N	30	30	30
Motivasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	.506**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7. Kontribusi Relatif X1 dan Efektif Variabel Bebas Terhadap Y

1. Kontribusi relatif X1 Terhadap Y

$$\begin{aligned} SR &= \frac{(ry_1)^2}{(ry_1)^2 + (ry_2)^2} \times 100\% \\ &= \frac{(0,506)^2}{(0,506)^2 + (0,532)^2} \\ &= \frac{0,256036}{(0,256036) + (0,283024)} \\ &= \frac{0,256036}{0,53906} \times 100\% = 47,5 \end{aligned}$$

2. Kontribusi Relatif X2 Terhadap Y

$$\begin{aligned} SR &= \frac{(ry_2)^2}{(ry_1)^2 + (ry_2)^2} \times 100\% \\ &= \frac{(0,532)^2}{(0,532)^2 + (0,506)^2} \\ &= \frac{0,283024}{(0,283024) + (0,256036)} \\ &= \frac{0,283024}{0,53906} \times 100\% = 52,5 \end{aligned}$$

3. Kontribusi Efektif X1 Terhadap Y

$$DE = \text{Kontribusi Efektif (SR) X1 Koefisien Determinasi (R)}^2$$

$$= 47,5 \times 0,238$$

$$= 11,3$$

4. Kontribusi Efektif X2 Terhadap Y

$$DE = \text{Kontribusi Efektif (SR) X2 Koefisien Determinasi (R)}^2$$

$$= 52,5 \times 0,238$$

$$= 12,3$$