

**KONTRIBUSI IKLIM KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR
DI KECAMATAN AEKNABARA BARUMUN
KABUPATEN PADANG LAWAS**

TESIS



Oleh

**ELIDA PENNASARI
19057**

*Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan*

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

ABSTRACT

Elida Pennasari. 2012. **The Contribution of Work Atmosphere and Incentive toward the Teachers' Work Satisfaction in Primary School (Sekolah Dasar) in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas.** Thesis. Graduate Program of Padang State University.

Based on the observation which was done in Primary School in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, it seemed that the teacher's work satisfaction was still low. The often complained and felt uncomfortable in doing their duties as they taught subject which was not related to their major. The aims of this research were to reveal 1) the contribution of the work atmosphere toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, 2) the contribution of incentive toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, 3) the contribution of the work atmosphere and incentive simultaneously toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas.

The subject of this research was all of teachers in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun consisting of 97 teachers. By using stratified proportional random sampling technique, 47 teachers were chosen as the sample of this research. The data was collected through questionnaire. After the data was gotten, it then was analyzed statistically by using correlation and regression techniques.

The result of data analysis showed that: (1) the work atmosphere contributed significantly about 36,10% toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, in other words, to improve the teachers' work satisfaction, the efforts to enhance the transparency among the colleagues (77,38%), enhance the mutual trust (77,78%) and enhance the mutual respect (76,60%) were needed to be done, (2) incentive contributed significantly about 28,80% toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas. This showed that the teachers' work satisfaction could be improved by giving appreciation to the teachers (75,91%), giving compliment (76,38%) and giving prize (76,68%). 3) the work atmosphere and incentive simultaneously contributed significantly about 46,90% toward the teachers' work satisfaction in Primary Schools in Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas. Based on the result of data analysis, the researcher suggested that the teachers should be able to improve the work atmosphere and incentive in order to improve their work satisfaction.

ABSTRAK

Elida Pennasari. 2012. Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan sementara di SD Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas, terlihat bahwa masih rendahnya tingkat kepuasan kerja guru, hal ini terlihat dari sebagian guru yang sering mengeluh, kesal, tidak senang dalam melaksanakan tugasnya karena mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya, kondisi ini dipengaruhi oleh iklim kerja dan insentif. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan 1) Kontribusi iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, 2) Kontribusi insentif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas, 3) Kontribusi iklim kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumun Kabupaten Padang Lawas.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumun sebanyak 97 orang guru yang berstatus PNS, teknik pengambilan sampel *stratified proporsional random sampling* yaitu sebanyak 47 orang guru. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Iklim kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas sebesar 36,10%. Artinya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan rasa saling terbuka dengan skor capaian sebesar 77,38%, rasa saling percaya dengan skor 77,78%, dan sikap saling menghargai dengan skor sebesar 76,60%, 2) Insentif berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas sebesar 28,80%. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka mesti dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan penghargaan dengan skor capaian sebesar 75,91%, pujian dengan skor 76,38%, dan paket/hadiah dengan skor sebesar 76,68%, 3) Iklim kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas sebesar 46,90%. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka mesti dilakukan perbaikan pada iklim kerja dan insentif guru di SD di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas. Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, disarankan agar dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, maka guru harus mampu meningkatkan iklim kerja dan insentifnya dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

Mahasiswa : *Elida Pennasari*

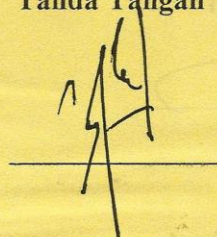
NIM. : 19057

Nama

Tanda Tangan

Tanggal

Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.
Pembimbing I



30/2012
08

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
Pembimbing II



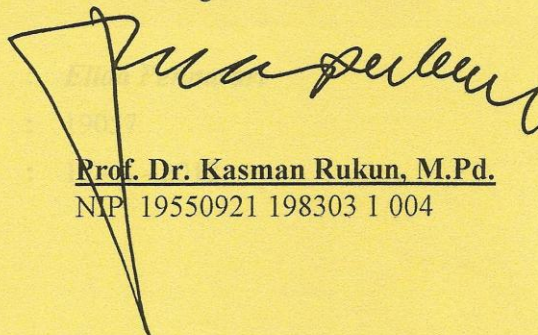
15/2012.
08



Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

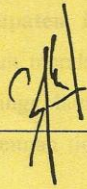
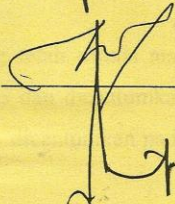
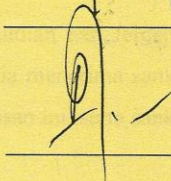
Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi



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

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Elida Pennasari**

NIM. : 19057

Tanggal Ujian : 15 - 8 - 2012

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul **"Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas."**, adalah asli karya tulis saya dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Tesis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam tulisan 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 tesis saya dan disebutkan nama pengarangnya, dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena tulisan ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Agustus 2012

Saya yang Menyatakan,



Elnda Pennasari

Nim: 19057

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas”**.

Penulisan tesis ini dimaksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dengan selesainya tesis ini penulis mengatur penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Pertama, Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed. Ed.D selaku pembimbing II, yang telah bersusah payah memberi bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga terwujudnya tesis ini.

Kedua, Bapak Prof. Dr. Mukhaiyar, M.Pd, Bapak Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd, dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd selaku kontributor pada seminar proposal dan seminar hasil penelitian serta sebagai tim penguji yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran dan pengetahuan, kritik dan saran dalam rangka penyempurnaan penyelesaian tesis ini.

Ketiga, Rektor Universitas Negeri Padang, Direktur Program Pascasarjana, Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan, beserta seluruh staf yang telah banyak membantu dan memberi kesempatan serta kemudahan sejak awal sampai penyelesaian perkuliahan.

Keempat, semua teman-teman di Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, yang telah memberikan dorongan moril dan tenaga sampai akhir penyelesaian tesis ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan juga penulis sampaikan kepada orangtua dan saudara-saudaraku serta teman sejawat yang tidak dapat disebutkan

namanya satu persatu telah memberikan dorongan, semangat, dan bantuan moral lainnya.

Akhirnya dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak atas segala bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian tesis ini. Semoga apa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amien.

Padang, Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. Iklim Kerja	25
3. Insentif	33
B. Penelitian yang Relevan	38
C. Kerangka Pemikiran	40
1. Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	40
2. Kontribusi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja	41
3. Kontribusi Iklim Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja	42
D. Hipotesis Penelitian	44

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B. Populasi dan Sampel	45
1. Populasi	45
2. Sampel.....	46
C. Definisi Operasional	51
1. Kepuasan Kerja.....	51
2. Iklim Kerja	51
3. Insentif	51
D. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	52
1. Validitas Instrumen	53
2. Uji Reliabilitas Instrumen	55
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Teknik Analisis Data	56
1. Analisis Deskriptif	56
2. Pengujian Persyaratan Analisis	57
3. Pengujian Hipotesis	58

BAB IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	59
1. Variabel Kepuasan Kerja (Y)	59
2. Variabel Iklim Kerja (X_1).....	62
3. Variabel Insentif (X_2).....	65
B. Uji Persyaratan Analisis.....	67
1. Uji Normalitas	67
2. Uji Homogenitas.....	71
3. Uji Independensi Antarvariabel Bebas	72
4. Uji Linieritas Garis Regresi X_1 , X_2 , terhadap Y	73
C. Pengujian Hipotesis	73
1. Hipotesis Pertama	74
2. Hipotesis Kedua	77

3. Hipotesis Ketiga	81
4. Sumbangan relative Variable Bebas (X1 dan X2) terhadap Variable terikat	86
5. Sumbangan Efektif Murni Variabel Bebas (X1 dan X2) Terhadap Variabel Terikat (Y)	87
D. Pembahasan	89
E. Keterbatasan Penelitian.....	94
 BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI PENELITIAN, DAN SARAN	
A. Simpulan	96
B. Implikasi Penelitian	97
C. Saran	98
DAFTAR RUJUKAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Populasi Penelitian	46
Tabel 2 : Hasil Perhitungan Sampel	49
Tabel 3. Penyebaran Sampel Penelitian.....	50
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba	53
Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba	55
Tabel 6. Hasil Reliabilitas	56
Tabel 7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel	57
Tabel 8. Perhitungan Statistik Dasar Variabel X_1 , X_2 , dan Y	59
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 10. Tingkat Ketercapaian Indikator Kepuasan Kerja	62
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja	63
Tabel 12. Tingkat Ketercapaian Indikator Iklim Kerja	64
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Skor Insentif.....	65
Tabel 14. Tingkat Ketercapaian Indikator Insentif.....	67
Tabel 15. Rangkuman Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	68
Tabel 16. Uji Homogenitas Variabel X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y	72
Tabel 17. Uji Independensi Antarvariabel Bebas	72
Tabel 18. Uji Linieritas	73
Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Iklim Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	74
Tabel 20. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi	75
Tabel 21. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_1 dan Y (Uji-t)	76
Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Kontribusi Insentif (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)	78
Tabel 23. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi	78
Tabel 24. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X_2 dan Y (Uji-t)	79
Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Hubungan Iklim Kerja dan Insentif dengan Kepuasan Kerja	82

Tabel 26. Uji-F Tingkat Keberartian Regresi X1, X2, dan Y	83
Tabel 27. Uji Koefisien Persamaan Garis Regresi X1, X2 dan Y (Uji-t)	84
Tabel 28. Rangkuman Sumbangan Efektif dan Relatif Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	87
Tabel 29. Rangkuman Korelasi Parsial Antar Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Gambar 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru	6
Gambar 2 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Guru	61
Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Iklim Kerja.....	64
Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Insentif.....	66
Gambar 6. Grafik Variabel Kepuasan Kerja Berdistribusi Normal	69
Gambar 7. Grafik Variabel Iklim Kerja Berdistribusi Normal	70
Gambar 8. Grafik Variabel Insentif Berdistribusi Normal	71
Gambar 9. Garis Regresi X1 Terhadap Y	77
Gambar 10. Garis Regresi X2 Terhadap Y	81
Gambar 11. Garis Regresi X1 dan X2 Terhadap Y	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabulasi Ujicoba dan Output SPSS

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

Lampiran 3. Tabulasi Angket Penelitian

Lampiran 4. Hasil SPSS (*Frequency* dan Histogram)

Lampiran 5. Uji Persyaratan Analisis

Lampiran 6. Uji Hipotesis dan Uji Parsial

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan. Kemudian berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh bermacam-macam faktor salah satunya adalah peran sumber daya manusia sebagaimana dikatakan Zainun (2000:1) yaitu sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi adalah manusia, karena manusia merupakan unsur penentu hidup tidaknya organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang memegang peran adalah manusia, karena manusia sebagai perencana, penggerak, pelaksana, dan pengawas dalam suatu organisasi.

Sejalan dengan itu pembangunan di bidang pendidikan diarahkan pada upaya peningkatan kualitas, efesiensi dan efektifitas seluruh tatanan termasuk peningkatan kemampuan, disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatnya, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat.

Untuk menciptakan guru yang berdaya guna dan berhasil guna, bersih dan berwibawa, diperlukan aparatur yang handal, profesional dan mempunyai dedikasi yang tinggi serta mampu dan mau mengemban tugas yang dipercayakan

kepadanya secara efektif dan efisien yang dilandasi semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Guru bertanggungjawab dalam kegiatan belajar mengajar, agar kegiatan pembelajaran berjalan sebagaimana mestinya guru dituntut berusaha maksimal menjalankan dan mengembangkan kemampuannya.

Dalam menjalankan tugas, guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peranan yang penting serta ikut menentukan mutu pendidikan. Guru yang berkualitas tentu mampu mengembangkan potensi anak didik. Peningkatan mutu tidak hanya diperankan oleh guru tapi juga diperlukan fasilitas yang lengkap, seperti gedung, sarana dan prasarana, media, sumber belajar, kurikulum, metode serta juga berkaitan dengan produktivitas kerja guru.

Guru dituntut untuk berbuat maksimal dalam menjalankan tugas, supaya produktivitas kerjanya optimal. Wibowo (2007:299) menyatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”. Hal ini tampak dari sikap positif maupun sikap negatif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Artinya guru yang mempunyai kepuasan kerja di sekolah akan selalu bersikap positif terhadap pelaksanaannya tugasnya dan berusaha melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu kepuasan kerja guru penting menjadi perhatian, terutama oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah.

Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja guru, pemerintah telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berpihak pada dunia pendidikan, diantaranya dengan peningkatan anggaran pendidikan menjadi 20% dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Peningkatan bantuan dana alokasi khusus bidang pendidikan, serta peningkatan kesejahteraan guru melalui program sertifikasi profesi guru. Program ini diawali dari sebuah asumsi, bahwa guru yang profesional dan berkualitas akan terwujud apabila kesejahtraannya mencukupi. Sebaliknya, jangan harap seorang guru akan profesional, jika kesejahtraannya tidak mencukupi untuk kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan hasil pra survey penulis pada tanggal 20 Desember 2011 kepada 15 orang guru Sekolah Dasar (3 Sekolah Dasar) ditemukan berbagai fenomena sebagai berikut: 1) sebanyak 60% (9 orang) guru sering mengeluh, kesal, tidak senang dalam melaksanakan tugasnya karena mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya, 2) sebanyak 65% (10 orang) guru kurang senang terhadap sikap kepala sekolah yang kurang peduli terhadap guru, 3) sebanyak 60% (9 orang) guru kurang puas dalam mengajar karena kurang lengkapnya sarana dan prasarana belajar. Sarana yang ada tidak dapat difungsikan dan beberapa media pembelajaran yang dibutuhkan tidak tersedia sesuai dengan kebutuhan, 4) sebanyak 60% (9 orang) guru merasa kurang senang bekerja di sekolah karena kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah dan dengan sesama guru, 5) sebanyak 65% (10 orang) guru merasa tidak puas terhadap kepala sekolah yang kurang transparan dalam mengelola keuangan, 6) di sebagian sekolah iklim kerja sama kurang kondusif, terlihat

dengan adanya konflik sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga tata usaha atau warga sekolah lainnya, 7) sebanyak 70% (11 orang) merasa tidak puas disebabkan kepemimpinan kepala sekolah yang otoriter, 8) sebanyak 60% (9 orang) guru merasa tidak puas disebabkan kepala sekolah tidak memberikan sanksi (*punishment*) terhadap guru yang bermasalah dan sebaliknya tidak memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, 9) sebanyak 70% (11 orang) guru merasa kurang puas disebabkan kepala sekolah kurang memperhatikan masalah kesejahteraannya. Fenomena di atas merupakan indikasi kurangnya kepuasan kerja guru, dan kalau dibiarkan terus berlanjut akan berdampak terhadap kinerja atau produktivitas kerja serta akan berpengaruh terhadap kualitas dan peningkatan mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah di ungkapkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja guru sebagai suatu upaya menemukan solusi terhadap kemungkinan peningkatan kepuasan kerja yang dapat dilakukan bagi guru.

B. Identifikasi Masalah

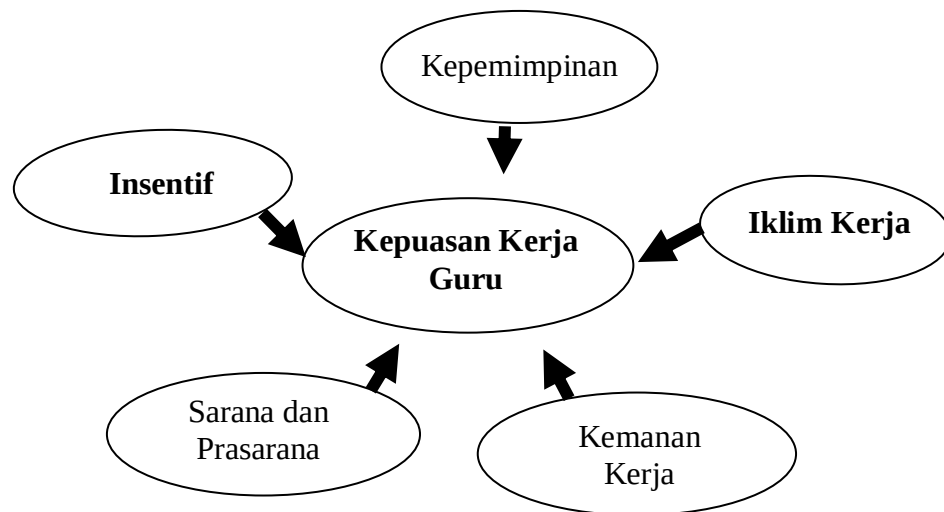
Menurut Rivai (2004:102) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap

pekerjaan; b) supervisi; c) organisasi dan manajemen; d) kesempatan untuk maju; e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; f) rekan kerja dan g) kondisi pekerjaan.

Di samping itu, Timpe (2001:130) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: 1) daya tarik pekerjaan, 2) upah yang diterima, 3) keamanan dan perlindungan kerja, 4) pengetahuan manajemen yang dimiliki, 5) harapan akan pengembangan diri dan karir, 6) keterlibatan dalam pengembangan organisasi, 7) perhatian dan 8) kepemimpinan atasan. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dapat pula berupa: 1) faktor lingkungan kerja non fisik seperti kenyamanan dan kepuasan kerja, hubungan antar pribadi di tempat kerja, keamanan dalam bekerja dan, 2) lingkungan kerja berupa fisik, seperti: kelengkapan sarana kerja dan tata ruang pengaturan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikemukakan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon sebagai berikut: 1) iklim kerja, 2) insentif, 3) pengalaman kerja, 4) kepemimpinan kepala sekolah, 5)) sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Selanjutnya masing-masing faktor tersebut dapat di lihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru

Sumber: Timpe (2001)

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, belum optimalnya iklim kerja disebabkan oleh: a) masih ada beberapa orang guru yang belum menaruh kepercayaan dan kurang terbuka dengan sesama guru lainnya, b) masih ada guru yang kurang simpatik dan kurang memberi dukungan, c) masih ada guru yang kurang menghargai pendapat guru lainnya, d) masih kurangnya penjelasan tujuan tentang uraian tugas oleh kepala sekolah, f) masih rendahnya kemampuan guru untuk mengeluarkan pendapat.

Selanjutnya faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah insentif. Insentif merupakan rangsangan, dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan pada guru dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja guru. Jika guru tidak merasa puas atas insentif yang diberikan sekolah terhadap apa yang telah dilakukannya akan dapat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran yang di capai. Insentif akan mempengaruhi kepuasan kerja guru

dan akhirnya akan mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar. Bila Insentif yang diberikan kepada guru mencukupi kebutuhan guru maka kepuasan kerja guru akan meningkat sehingga pelaksanaan pembelajaran dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan seorang kepala sekolah dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan semua warga sekolah agar mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan sekolah. Bila kepala sekolah dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, maka diduga dapat memberikan kepuasan kerja bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang ditemui di sebagian Sekolah Dasar di Kec. Aeknabara Barumun Kab. Padang Lawas terkesan kepemimpinan kepala sekolah belum terlaksana dengan baik, misalnya kepala sekolah kurang mampu mengoptimalkan atau mengerakkan guru-guru dalam melaksanakan program di sekolah.

Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan mendorong guru untuk berkreaitifitas dan berbuat lebih baik serta menimbulkan kepuasan kerja. Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik (Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003). Jadi setiap sekolah harus menyediakan atau melengkapi sarana dan prasarana agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara maksimal.

Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, guru membutuhkan rasa aman (keamanan kerja) sehingga terhindar dari rasa takut, cemas atau was-was yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 39 mengatur tentang Perlindungan Terhadap Guru Dalam Melaksanakan Tugasnya. Perlindungan yang dimaksud terdiri dari: perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti semua faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru merupakan hal ideal yang harus dilakukan. Namun, dengan mempertimbangkan segala keterbatasan, baik dari segi waktu, biaya dan tenaga, maka penelitian ini dibatasi pada dua *independent variable* yakni iklim kerja dan insentif dan *dependent variable* adalah kepuasan kerja guru.

Kedua variabel bebas tersebut dipilih atas pertimbangan antara lain: iklim kerja sebagai prediktor pertama karena merupakan hal penting guna meningkatkan kepuasan kerja guru. Dan insentif yang memadai diyakini memberikan dampak positif bagi peningkatan kerja guru dalam melayani siswa di sekolah. Oleh sebab itu, kedua variabel tersebut memperlihatkan gejala permasalahan yang nyata di lapangan, dan di duga kuat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Dengan demikian, melalui kedua prediktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru tersebut dapat diperoleh data secara empiris berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan batasan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah iklim kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas?
2. Apakah insentif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas?
3. Apakah iklim kerja dan insentif secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisa:

1. Kontribusi iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas.

2. Kontribusi insentif terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas.
3. Kontribusi iklim kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon Kabupaten Padang Lawas.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan kepuasan kerja guru, iklim kerja, dan insentif.

2. Praktis

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi guna memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam menentukan kebijakan, antara lain:

- a. Guru-guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon dalam membuat kebijakan, pembinaan serta peningkatan kepuasan kerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon.
- c. Kepala Dinas Pendidikan Daerah Kabupaten Padang Lawas, dalam merencanakan pengembangan mutu pendidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Aeknabara Barumon.

- d. Bagi program studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, sebagai acuan dalam mengembangkan kurikulum dan silabus mata kuliah terkait dengan bidang administrasi pendidikan.
- e. Peneliti lainnya, sebagai referensi awal dalam melakukan berbagai kajian dan penelitian lanjutan yang relevan dengan penelitian ini.