

**KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI
KERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI
DI KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan*



Oleh

HIJRIA EFENDI
NIM. 83027 / 2007

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul : Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja
Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh**

Nama : Hijria Efendi

BP/NIM : 2007/83027

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2011

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Jasrial, M. Pd
NIP. 19610603 198602 1 001**

**Dra. Anisah, M. Pd
NIP. 19630614 198903 2 001**

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

KONTRIBUSI IKLIM SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI DI KOTA PAYAKUMBUH

Nama : HIJRIA EFENDI
BP/NIM : 2007/83027
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2011

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Jasrial, M. Pd	1. _____
2. Sekretaris	: Dra. Anisah, M. Pd	2. _____
3. Anggota	: Dra. Ermita, M. Pd	3. _____
4. Anggota	: Drs. Syahril, M. Pd	4. _____
5. Anggota	: Nelitawati, S.Pd, M. Pd	5. _____

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh**
Penulis : **Hijria Efendi**
Pembimbing : **1. Dr. Jasrial, M.Pd**
2. Dra. Anisah, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi karena masih rendahnya motivasi kerja guru dan diduga salah satu faktor penyebabnya adalah kurang bagusnya iklim sekolah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, (2) bagaimana iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, dan (3) apakah iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, (2) iklim sekolah di Madrasah Aliyah negeri di Kota Payakumbuh, dan (3) kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap motifasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh yang berjumlah 163 orang. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Chochran sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *stratified proporsional random sampling*. Alat pengumpul datanya adalah angket model Skala Linkert. Angket diujicobakan kepada 20 orang populasi yang tidak termasuk sampel untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas dan reliabilitasnya variabel iklim sekolah dan motivasi kerja guru dapat dikatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi dan regresi sederhana dengan persyaratan analisis yaitu melakukan uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas garis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) iklim sekolah yang ada di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh tergolong cukup, (2) motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, telah berada pada posisi baik, dan (3) adanya kontribusi yang signifikan dari iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh. Jadi iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Penyayang. Segala puji dan syukur penulis ucapkan pada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku pembimbing I, dan Ibu Dra. Anisah selaku pembimbing II, yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dra. Ermita, M.Pd, Bapak Drs. Syahril, M.Pd dan Ibu Nelitawati, S.Pd, M.Pd selaku tim penguji.
4. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Pimpinan perpustakaan beserta karyawan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ilmu Pendidikan dan perpustakaan Universitas Negeri Padang.
6. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh yang telah dengan senang hati mengizinkan dan menerima penulis untuk melakukan penelitian.

7. Kepala Sekolah dan Guru-Guru MAN di Kota Payakumbuh yang telah memberikan kesempatan, fasilitas, dan informasi sehingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Orang tua, kakak dan adik-adik tersayang yang mendoakan, memberikan nasehat, dorongan, motivasi, dukungan, pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat, dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang secara tidak langsung memberikan masukan dan bantuan untuk skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT dengan amal yang berlipat ganda. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna. Untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan kesempurnaan skripsi pada masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2011

Penulis

Hijria Efendi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	9

BAB II KERANGKA TEORI

A. Kajian Teori	10
1. Motivasi Kerja Guru	10
a. Pengertian Motivasi.....	10
b. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
c. Pentingnya Motivasi Kerja.....	12
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
e. Indikator Motivasi	18
2. Iklim Sekolah	27
a. Pengertian Iklim Sekolah	27
b. Pentingnya Iklim Sekolah	30
c. Dimensi Iklim Sekolah.....	31
B. Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru.....	46
C. Kerangka Konseptual	48

D. Hipotesis Penelitian.....	50
------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	51
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	54
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	58
E. Teknik Analisis Data	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	66
B. Persyaratan Analisis.....	70
C. Pembahasan	75
D. Keterbatasan Penelitian.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA	83
----------------------	----

LAMPIRAN.....	86
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Variabel, Subvariabel dan Indikator Iklim Sekolah	52
2. Variabel, Subvariabel dan Indikator Motivasi Kerja Guru	53
3. Keadaan Populasi	54
4. Hasil Perhitungan Sampel	57
5. Penyebaran Sampel Berdasarkan Status Kepegawaian dan Masa Kerja.....	58
6. Klasifikasi Sudjana.....	62
7. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh	67
8. Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Sekolah.....	68
9. Pengujian Normalitas Variabel Y dan X dengan <i>Tes Kolmogorov –Smirnov</i>	71
10. Rangkuman Hasil Analisis Uji Linieritas X terhadap Y	72
11. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Iklim Sekolah (X) dan Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	73
12. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X terhadap Variabel Motivasi Kerja Guru (Y).....	74
13. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi Iklim Sekolah (X) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1 Kerangka Konseptual.....	53
2 Histogram Frekuensi Motivasi Kerja Guru.....	67
3 Histogram Frekuensi Skor Iklim Sekolah.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	86
2. Angket Penelitian.....	88
3. Analisis Uji Coba Angket	96
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	98
5. Tabel Nilai-Nilai Chi Kuadrat.....	106
6. Tabel Nilai-Nilai Rho.....	107
7. Data Mentah Hasil Penelitian	108
8. Hasil pengolahan data SPSS 17	109
9. Hasil pengolahan data SPSS 17	112
10. Hasil pengolahan data SPSS 17	113
11. Hasil pengolahan data SPSS 17	116
12. Hasil pengolahan data SPSS 17	117
13. Surat izin permintaan data.....	118
14. Surat Izin Penelitian Jurusan Administrasi Pendidikan	119
15. Surat Izin Penelitian Kementrian Agama Kota Payakumbuh.....	120
16. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di MAN 1 Payakumbuh	121
17. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di MAN 2 Payakumbuh	122
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian di MAN 3 Payakumbuh	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kumpulan beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama. Semua pihak yang ada di dalam organisasi terlibat dan bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sekolah yang merupakan suatu organisasi memiliki kepala sekolah sebagai pimpinan dan guru beserta pegawai tata usaha sebagai bawahannya memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan pada Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Pasal 3 yang mengatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut dibutuhkan guru yang mempunyai rasa tanggung jawab tinggi, dan pengabdian yang besar. Selanjutnya guru yang mempunyai rasa tanggung jawab tinggi, dan pengabdian yang besar dapat dilihat dari loyalitasnya terhadap tugas, menyenangi pekerjaan, serta mempunyai motivasi tinggi.

Motivasi guru dalam melaksanakan tugas sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar mengajar dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam

melaksanakan tugas, tidak akan mungkin tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai dengan optimal sesuai dengan yang dijelaskan dalam Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Pasal 3.

Menurut Usman (2006: 223) motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku. Motivasi pada guru merupakan keinginan yang terdapat pada diri guru yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi dalam melaksanakan tugas pada guru, berarti guru mempunyai dorongan dan keinginan untuk mewujudkan tujuan pendidikan dan kesuksesan pembelajaran. Oleh sebab itu perlu diupayakan agar guru selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Faktor yang diduga mempengaruhi motivasi kerja guru, secara garis besar dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri manusia, yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan factor yang mempengaruhi atau timbul dari luar diri atau keadaan sekitar seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan.

Dalam membahas hal motivasi kerja guru, Darman (2004: 6) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti: kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas,

pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, intensif, dan tingkat pendidikan. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap motivasi kerja guru menurut Darman yaitu iklim organisasi. Hal ini disebabkan karena guru akan bekerja dengan penuh semangat, bergairah atau dengan kata lain lebih termotivasi jika berada dalam iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh guru dan karyawan serta pimpinan atau kepala sekolah. Faktor-faktor seperti saling mendukung, saling pengertian, kemampuan pimpinan, keterbukaan serta tujuan organisasi yang jelas dapat mendorong peningkatan motivasi yang pada akhirnya produktifitas kerja maupun organisasi juga akan meningkat.

Iklim tidak dapat dilihat, tapi dapat dirasakan dan berkontribusi terhadap perilaku organisasi. Iklim organisasi dapat menyenangkan dan dapat pula tidak menyenangkan, karena iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Iklim organisasi mengacu pada persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerjanya secara umum. Hal ini dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian partisipan dan kepemimpinan organisasi.

Sekolah yang merupakan sebuah organisasi juga mempunyai iklim atau suasana tertentu yang dirasakan oleh anggota organisasi sekolah tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Hoy dan Misekel dalam Hadiyanto (2004: 177) bahwa iklim sekolah adalah produksi akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pengelola tata usaha

(*administrators*) yang bekerja untuk menjaga keseimbangan antara dimensi organisasi dengan dimensi individu. Sejalan dengan itu, Hadiyanto (2004:179) mengemukakan bahwa :

Iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antar kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah.

Dari kutipan di atas dapat diartikan bahwa iklim sekolah adalah suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola perilaku atau hubungan antar warga sekolah yang menjadi ciri khas sekolah tersebut dan berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Keadaan atau suasana kerja inilah yang memberikan kontribusi pada motivasi guru dalam menjalankan tugasnya, seperti yang dikemukakan oleh Hikmat (2009: 274) bahwa “secara psikologi, motivasi kerja bersumber dari cara-cara mendorong keadaan hati manusia untuk secara sadar melakukan suatu tindakan”. Jadi, keadaan atau suasana kerja yang ada di sekolah secara tidak langsung mempengaruhi keadaan hati atau suasana hati guru dalam menjalankan tugasnya.

Dari hasil observasi sementara yang dilakukan penulis pada bulan Maret sampai bulan Mei 2011 di Madrasah Aliyah Negeri Kota Payakumbuh, penulis melihat kurangnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena diantaranya (1) ada beberapa guru yang tidak mematuhi format pembuatan program pembelajaran yang ditetapkan, (2) ada beberapa guru yang terlambat menyerahkan program pembelajaran (silabus, RPP, program tahunan, program smesteran) dari waktu yang ditetapkan, (3)

ada beberapa guru yang tidak sesuai melaksanakan PBM dengan RPP yang telah disusun, (4) ada beberapa guru yang tidak menyelesaikan materi pembelajaran, (5) ada beberapa guru yang cepat marah dalam menghadapi siswa yang nakal dan malas serta (6) ada beberapa guru yang datang terlambat dan mengakhiri pembelajaran lebih awal.

Selain itu, penulis juga melihat fenomena dari iklim sekolah diantaranya yaitu: (1) ada beberapa guru yang hubungannya tidak baik dengan sesama guru atau dengan kepala sekolah, (2) ada beberapa siswa yang tidak mengenal guru-guru di sekolahnya, (3) ada beberapa guru yang tidak mau bekerja sama, (4) ada beberapa guru yang meninggalkan tugas mengajar karena urusan pribadi, (5) ada beberapa guru yang marah ketika diberi masukan atau saran, (6) ada beberapa guru yang enggan mengikuti kegiatan untuk meningkatkan profesional seorang guru seperti seminar, diklat atau penataran dan (7) masih ada beberapa guru yang tidak bisa memanfaatkan media dan alat untuk menunjang PBM seperti *infocus* dan *laptop*.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan, maka akan berdampak terhadap kelancaran proses pembelajaran dan akan menurunkan mutu pendidikan sehingga tujuan pendidikan yang kita bicarakan tidak dapat terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh”.

B. Identifikasi Masalah

Motivasi kerja sangatlah penting dalam melaksanakan tugas, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang guru, maka ia akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Namun terkadang motivasi itu tidak selalu ada dalam diri seseorang, hal ini disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Darman (2004: 6) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya: kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, intensif, dan tingkat pendidikan.

Kepemimpinan yang adil dan bijaksana adalah dambaan setiap orang. Keinginan tersebut berasal dari kebutuhan fisiologis dan keterjaminan. Kepemimpinan yang baik dan bijaksana menjamin bahwa organisasi yang bersangkutan dan pekerjaannya akan terus hidup. Disamping itu, sifat ego manusia menuntut agar seseorang menghormati orang yang memberi perintah dan pengarahan padanya. Akan sangat menyakitkan jika seseorang harus tunduk pada perintah orang lain yang dianggap tidak bermutu dan tidak cakap serta tidak mampu bersikap adil. Kepemimpinan yang tidak adil dan bijaksana inilah yang menyebabkan orang malas dan tidak termotivasi dalam melaksanakan perintah atau tugas.

Iklim organisasi merupakan keadaan atau suasana yang tidak dapat dilihat namun dapat dirasakan yang menjadi ciri dalam sebuah organisasi. Iklim ini terbentuk dari pola hubungan antar individu, keadaan lingkungan, sarana prasarana, dan sistem atau peraturan yang ada dalam organisasi

tersebut. Orang akan lebih termotivasi dalam bekerja jika berada di lingkungan yang menyenangkan seperti: hubungan antar individu yang baik, sarana dan prasarana yang lengkap, sistem organisasi yang bagus serta kesamaan hak untuk berpartisipasi bagi setiap anggota organisasi. Sekolah yang merupakan suatu organisasi juga memiliki iklim yang berdampak terhadap motivasi kerja guru.

Komitmen pada tugas merupakan keterikatan yang diberikan organisasi kepada anggotanya dalam menjalankan tugas. Orang akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas apabila tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya dan pemahamannya.

Pengetahuan dan pemahaman merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan tugas. Orang yang memiliki pemahaman dan pengetahuan yang banyak tentang tugas yang akan dilaksanakannya akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dari pada orang yang tidak memiliki pemahaman dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya.

Intensif merupakan salah satu alat pemuas kebutuhan fisiologis, keterjaminan, dan egoistik. Intensif yang diterima akan berpengaruh terhadap motivasi seseorang yang melaksanakan tugas.

Karena motivasi sangat penting dalam melaksanakan tugas, jadi faktor yang mempengaruhinya harus selalu diperhatikan agar tidak berdampak negatif dan menurunkan motivasi kerja tersebut. Dengan motivasi yang tinggi dari seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran, tugas guru yang begitu kompleks dapat dilaksanakan sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan

dengan baik. Suasana belajarpun akan terasa lebih bermakna oleh siswa jika dibandingkan dengan guru yang mengajar dengan motivasi rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu meliputi: kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, intensif, dan tingkat pendidikan. Dalam penelitian ini, peneliti tidak membahas seluruh faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karena keterbatasan pengetahuan, waktu, biaya, dan tenaga maka penelitian ini penulis batasi dengan judul “ Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh ?
2. Bagaimana iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh?
3. Apakah Iklim sekolah berkontribusi terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.
2. Iklim sekolah di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.
3. Ada atau tidaknya kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi semua pihak, terutama bagi orang-orang yang berkecimpung di dunia pendidikan. Secara rinci penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi:

1. Guru agar dapat berpartisipasi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif.
2. Kepala sekolah untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.
3. Pengawas agar dapat membina sekolah dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

BAB II

KERANGKA TEORI

Pada bab dua ini dikaji tentang kajian teori, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

A. Kajian Teori

Kajian teori membahas tentang motivasi kerja guru yang terdiri dari: pengertian motivasi, pengertian motivasi kerja, pentingnya motivasi kerja dan indikator motivasi. Selain itu, kajian teori juga membahas tentang iklim sekolah yang terdiri dari: pengertian iklim, pengertian iklim sekolah, karakteristik iklim sekolah dan indikator iklim sekolah.

1. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2003: 756) diartikan sebagai “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. KBBI juga melihat pengertian secara psikologi yaitu, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan pekerjaannya”.

Dilihat dari asal kata, menurut Hikmat (2009: 271) motivasi berasal dari kata “*motif*” dalam bahasa Inggris adalah “*motive*”, “*motivation*” yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut juga dengan niat.

Sedangkan menurut Usman (2006: 223) motivasi merupakan keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang berperilaku.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan seluruh upaya untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang sangat memuaskan sesuai dengan yang diharapkan. Jika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan berupaya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dari beberapa pengertian menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

b. Pengertian Motivasi Kerja

Usman (2006: 223) berpendapat bahwa “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”.

Winardi (2001: 8) mengatakan bahwa:

Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam berbagai hal.

Motivasi sangat diperlukan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sejalan dengan pendapat Siagian dalam Rahmi (2007: 10) mengatakan “motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, sehingga seseorang melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan berpartisipasi aktif baik waktu maupun biaya demi tercapainya tujuan yang diinginkan”.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya dengan mengerahkan seluruh potensi yang ada.

c. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal terpenting bagi setiap orang untuk mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi kerja

sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran dan tercapainya tujuan pendidikan. Begitu juga dengan guru, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya maka guru akan melaksanakan semua rangkaian tugas yang ada sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan yang diharapkan dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Adapun tujuan atau pentingnya motivasi menurut Hikmat (2009: 272) adalah sebagai berikut:

- 1) Merangsang seseorang untuk bekerja dengan baik,
- 2) mendorong seseorang untuk bekerja agar lebih berprestasi,
- 3) mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab,
- 4) meningkatkan kualitas kerja,
- 5) meningkatkan produktivitas kerja,
- 6) menaati peraturan yang berlaku,
- 7) jera dalam melanggar peraturan,
- 8) mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan,
- 9) mempertahankan prestasi kerja dan bersaing secara sportif.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Secara garis besar terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor Intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang timbul dari dalam diri manusia,

yang didorong oleh keinginan dari dalam diri manusia tersebut seperti kebutuhan, harapan dan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang timbul dari luar diri atau keadaan sekitar seperti penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilaksanakan.

Winardi (2001: 3) berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor internal yaitu upaya yang dikerahkan, kemampuan orang yang bersangkutan, pengalaman sebelumnya dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal adalah tingkat-tingkat aspirasi, faktor-faktor produksi seperti umur, pendidikan, latar belakang keluarga, dan lain-lain, tersedianya sarana dan prasarana, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja serta upah atau gaji.

Menurut Federick Herzberg dalam Usman (2006: 232) mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: faktor *hygiene* seperti kebijaksanaan, supervise, hubungan antar individu, kondisi kerja / iklim, gaji dan upah. Dan faktor yang kedua adalah factor motivator atau pendorong seperti pencapaian hasil kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan perkembangan. Jadi menurut Herzberg, motivasi akan tumbuh jika ada dua faktor tersebut.

Pada teori yang lain Kamaluddin (1989: 226) mengatakan Teori McClelland menekankan pada kebutuhan tertentu yang

dipelajari dan diminta dalam masyarakat jika individu berinteraksi dengan lingkungannya. Teori McClelland ini mempunyai tiga motif kebutuhan manusia yaitu:

1) Kebutuhan Prestasi

Seseorang yang tinggi kebutuhan prestasinya cenderung bersifat khas sebagai pendidikan yang ingin mengambil tanggung jawab pribadi untuk pemecahan masalah-masalah, ingin umpan balik dalam pelaksanaan kerjanya, dan sebagainya. Orang yang menunjukkan kebutuhan prestasi tinggi menyukai pola perilaku untuk imbalan pribadinya, cenderung bersifat wirausaha dan menjadi bagian penjualan.

2) Kebutuhan Berkuasa

Suatu kebutuhan untuk berkuasa berarti seseorang mencari pengaruh atau pengontrolan terhadap orang lain. Orang seperti ini cenderung bersifat seperti bentuk-bentuk perilaku seperti orang yang ingin memperoleh, menjalankan, dan mempertahankan kekuasaan atau mempengaruhi orang lain dan suka bersaing dengan orang lain.

3) Kebutuhan Berfaliasi

Kebutuhan berfaliasi ini berhubungan dengan keinginan untuk kasih sayang dan membuat hubungan persaudaraan. Seseorang yang tinggi kebutuhan afliasinya cenderung bersifat sebagai orang yang ingin disukai orang lain, menciptakan dan

memelihara persahabatan, senang berkumpul-kumpul dan mencari rasa memiliki bersama dengan memasuki kelompok atau organisasi. Menurut Usman (2006: 237) teori ini berusaha menjelaskan *achievement-oriented behavior* yang didefinisikan sebagai perilaku yang diserahkan terhadap tercapainya *standard of excelent*. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai *need of achievement* yang tinggi selalu mempunyai pola berpikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, yaitu selalu mempertimbangkan pekerjaan yang akan dilakukan itu cukup menantang atau tidak. Seandainya pekerjaan itu menantang, maka ia memikirkan kekuatan, peluang, dan ancaman yang mungkin dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut dan menentukan strategi yang akan dilakukan.

Ciri orang yang mempunyai *need of achievement* (motif berprestasi) yang tinggi menurut Usman (2006: 237) yaitu:

- 1) bertanggung jawab atas segala perbuatannya,
- 2) berusaha mencari umpan ballik atas segala perbuatannya,
- 3) berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan,
- 4) berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif,
- 5) dapat mengatur waktu,
- 6) serta bekerja keras dan bangga terhadap hasil yang telah dicapai.

Menurut Keith Davis dan Edwin Flipo dalam Hikmat (2009: 277) menjelaskan kebutuhan manusia secara khusus atau kebutuhan yang berhubungan langsung dengan tugas dalam suatu organisasi. Menurut Keith Davis, kebutuhan khusus tersebut adalah: kepemimpinan yang baik, memperoleh informasi, mendapat perlakuan sebagai manusia yang terhormat, adanya perangsang dan kesempatan untuk maju, kebebasan dan kemerdekaan, pergaulan dan saling menghormati, keamanan dan keselamatan, keadaan yang menyenangkan, menyempurnakan kegunaan kerja dan diperlakukan secara adil. Sedangkan menurut Edwin Flippo, kebutuhan khusus itu adalah: upah, keamanan kerja, kawan-kawan yang sesuai, kepercayaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, syarat kerja yang menyenangkan, aman dan menarik, kepemimpinan yang adil, peraturan dan pengarahan yang masuk akal, dan pergaulan yang tepat.

Dalam membahas hal motivasi kerja guru, Darman (2004: 6) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru seperti: kepemimpinan, iklim organisasi, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, intensif, dan tingkat pendidikan.

Seperti yang terlihat dalam teori motivasi menurut beberapa ahli, bahwa motivasi itu hadir pada dasarnya karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Dari teori-teori motivasi

diatas dapat dipahami bahwa pada intinya, seseorang akan termotivasi dalam melakukan sesuatu jika ada faktor-faktor yang mendukung untuk melakukan tindakan tersebut seperti perasaan, suasana, lingkungan dan kebutuhan.

e. Indikator Motivasi

1) Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang, maka dapat dilihat melalui beberapa indikator. Dengan mengetahui indikator motivasi kerja, maka akan memudahkan pimpinan dalam mengambil tindakan untuk mengatasi masalah motivasi tersebut.

Wainer dalam Zuyetti (2007: 20) mengemukakan ciri orang yang mempunyai motivasi tinggi yaitu: “*a) initiate achievement activity, b) have more persistence incase of failur, c) work with greater intensity, d) choose more task of intermediate difficulty than individual of low achievement motivation*”. Pendapat tersebut menggambarkan bahwa orang yang punya motivasi tinggi akan bekerja keras untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam melaksanakan suatu kegiatan. Ia akan puas dan bahagia jika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya dan terdorong untuk berprestasi tinggi.

Wahjosumdjo dalam Novita (2007: 11) mengatakan bahwa motivasi dapat dilihat dari indikator-indikator seperti: ketekunan, kegairahan dan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab. Sejalan dengan itu, Sinamo dalam Zuyetti (2007: 25) mengatakan “motivasi kerja itu secara sederhana ditandai dengan bekerja keras penuh semangat, tulus penuh syukur, tuntas dan tanggung jawab, serius penuh pengabdian, kreatif penuh suka cita, unggul penuh keterbukaan”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penulis memilih ketekunan, kegairahan dan semangat kerja, disiplin, dan tanggung jawab sebagai indicator motivasi pada penelitian ini.

a) Ketekunan

Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan yang tinggi karena ia mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada anak didiknya. Siswa yang akan dididik yang merupakan makhluk individu dengan ciri dan karakter yang berbeda-beda serta dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda sehingga guru harus memiliki ketekunan dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang tekun dan giat dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti:

adanya kecermatan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya, serta adanya kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaannya walaupun membutuhkan waktu yang lama. Guru yang tekun dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari caranya dalam melaksanakan pekerjaannya, yakni tidak melalaikan pekerjaannya serta bersungguh-sungguh seperti melengkapi perlengkapan untuk mengajar baik bidang administrasi maupun secara teknis, berkonsentrasi, punya semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

b) Kegairahan dan semangat kerja

Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Materi yang disampaikan kepada siswa akan lebih mudah diserap siswa jika disampaikan dengan penuh semangat.

Guru yang merupakan figur atau contoh dan teladan bagi anak didiknya, jika tidak bersemangat dan bergairah dalam memberikan pelajaran tentunya siswa juga tidak akan bersemangat dalam menerima pelajaran dari guru

tersebut. Jadi gairah dan semangat guru dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar proses pembelajaran dapat berhasil dan sukses.

c) Disiplin

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, produktivitas dan semangat kerja akan menurun.

Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan dan tata tertib sekolah, mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

d) Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Guru yang bertanggung jawab dapat terlihat dari sikapnya seperti: mau bekerja keras, berusaha untuk tepat waktu, mau menanggung resiko atau sanksi, tidak melimpahkan kesalahan kepada orang lain, optimis dalam melaksanakan pekerjaan serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi dalam melaksanakan tugas.

2) Indikator Motivasi Kerja Guru

Sebelum membahas indikator motivasi kerja guru, terlebih dahulu kita lihat kerja guru. Guru sebagai seorang pendidik mempunyai rangkaian tugas yang sangat komplit seperti yang dijelaskan pada UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) dan pada pasal 20.

Menurut Undang-undang RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) ”guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah”. Dalam Undang-Undang RI No 14 Pasal 20 juga dijelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban diantaranya: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Sejalan dengan itu, Permenpan No.16 Tahun 2009 Pasal 5 ayat 1 yang berbunyi

tugas utama Guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Jika dikaitkan dengan pendapat beberapa ahli tentang pengertian motivasi, maka motivasi kerja guru merupakan dorongan yang timbul dari diri seorang guru untuk mendidik, mengajar (merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi), membimbing, mengarahkan, dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan dengan sebaik baiknya dengan mengerahkan seluruh potensi yang ada.

Motivasi kerja guru jika kita kaitkan dengan tugas guru menurut UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat (1) pada pasal 20 dan tugas guru pada Permenpan No.16 Tahun 2009 Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 13 ayat (4) dapat dilihat dari:

- a) Motivasi guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran

Tugas guru secara umum dimulai dari penyusunan program, guru harus mampu menyiapkan program tahunan, program semesteran, silabus, rancangan pelaksanaan pembelajaran serta guru harus memahami situasi dan kondisi untuk memilih metode dan strategi yang tepat

digunakan dalam pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai sesuai dengan keinginan.

Menurut permendiknas No 41 tahun 2007 pada <http://muhamad-bhasor.blogspot.com/2010/11/tugas-pokok-guru.html> dijelaskan bahwa tugas guru dalam merencanakan pembelajaran dimulai dari membuat silabus, membuat RPP, menyerahkan perangkat pembelajaran pada awal semester. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga mengerahkan kemampuannya untuk membuat, menyelesaikan tugas perencanaan tepat pada waktunya.

- b) Motivasi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.

Pada pelaksanaan pembelajaran, guru harus mampu melaksanakan program, strategi dan metode yang telah direncanakan di dalam kelas pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Dengan motivasi kerja yang tinggi dari seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran, tugas guru yang begitu kompleks dapat dilaksanakan sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Suasana belajar akan terasa lebih bermakna oleh siswa jika dibandingkan dengan guru yang mengajar dengan motivasi kerja yang rendah.

c) Motivasi guru dalam melaksanakan evaluasi belajar siswa

Kemudian pada penilaian hasil belajar, seorang guru harus mampu melakukan penilaian terhadap siswanya, apakah pembelajaran yang ia berikan dapat diterima oleh siswa atau tidak. Jika siswa masih banyak yang belum memahami, maka guru harus mencari alternatif atau jalan keluar sehingga siswanya benar-benar paham dan mengerti dengan apa yang ia jelaskan.

Pada permendiknas No 41 tahun 2007 dalam <http://muhamad-bhasor.blogspot.com/2010/11/tugas-pokok-guru.html> tugas guru dalam melaksanakan evaluasi belajar siswa adalah: menyiapkan kisi-kisi soal ulangan, menyiapkan soal-soal ulangan, melaksanakan ulangan, mengoreksi lembar jawaban ulangan dan melaporkan hasil koreksi dalam daftar nilai.

Guru yang memiliki motivasi tinggi akan melaksanakan rangkaian kegiatan evaluasi tersebut dengan penuh ketekunan, kesabaran, bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas tersebut tepat pada waktunya.

d) Motivasi guru dalam melaksanakan tugas tambahan

Tugas tambahan guru secara garis besar ada dua yaitu tugas khusus dan tugas secara umum. Tugas tambahan secara umum meliputi tugas guru dalam membina siswa pada kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan minat dan bakat siswa. Sedangkan tugas tambahan guru secara khusus seperti menjadi wali kelas, menjadi wakil kepala sekolah.

Pada Permenpan No.16 Tahun 2009 pasal 13 Ayat 4 tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya menjelaskan tentang tugas tambahan guru yang berbunyi:

Guru selain melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), atau ayat (3) dapat melaksanakan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah sebagai:

- a. kepala sekolah/madrasah;
- b. wakil kepala sekolah/madrasah;
- c. ketua program keahlian atau yang sejenisnya;
- d. kepala perpustakaan sekolah/madrasah;
- e. kepala laboratorium, bengkel, unit produksi, atau yang sejenisnya pada sekolah/madrasah; dan
- f. pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusi.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat, tekun, bertanggung jawab dan disiplin jika ia diberi tugas tambahan atau dalam melaksanakan tugas tambahan.

2. Iklim Sekolah

a. Pengertian Iklim Sekolah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2003: 421) “iklim adalah suasana, keadaan”. Dan organisasi (2003: 803) “adalah kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama”. Jadi pengertian iklim organisasi menurut KBBI adalah keadaan yang ada dalam kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Sagala (2008: 130) mengatakan iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja, yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi.

Menurut Litwin dalam Sagala (2008: 130) mengatakan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat yang dapat diukur dan suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan organisasi”. Kemudian Owens dalam Sagala (2008: 130) mengemukakan “iklim organisasi adalah suatu studi tentang persepsi individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan nilai-nilai, dan sistem keyakinan organisasi,

karenanya iklim organisasi berkaitan dan dianggap ada dalam budaya organisasi”.

Menurut Usman (2006: 182) iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana prasarana yang memadai, jaminan sosial yang memadai, jabatan, kedudukan, dan pengawasan yang memadai. Iklim organisasi juga merupakan suatu sifat, atau ciri yang relative tetap pada lingkungan intern organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Sejalan dengan itu, Hoy dan Miskel dalam Ediosman (2010: 33) mengungkapkan tentang iklim sekolah sebagai berikut: *”organization climate is the set of enduring characteristics that describe an organization, distinguish it from other organization, and influence the behavior of the people in the organization”*. Kutipan Hoy dan Miskel ini menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu ciri yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi tingkah laku orang-orang dalam organisasi tersebut.

Dari pendapat para ahli tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi yang mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim

organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan dan menjadi ciri organisasi.

Iklm sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi di sekolah. Sekolah adalah lembaga yang di dalamnya terdapat kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha, dan murid-murid yang merupakan suatu organisasi pendidikan yang saling mempengaruhi dan saling berkaitan satu sama lain. Hadiyanto (2004:179) mengemukakan bahwa :

Iklm sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antar kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik, atau hubungan peserta didik yang menjadi cirri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses belajar mengajar disekolah.

Menurut Hassny (2004: 22) “iklim sekolah merupakan suasana kerja yang terjadi di lingkungan sekolah sekolah dengan berbagai ragam perilaku yang tumbuh dan berkembang sebagai nuansa kerjasama dalam mencapai tujuan sekolah secara bersama”. Sejalan dengan itu, Ediosman (2010: 34) berpendapat “iklim sekolah adalah suasana kerja dalam organisasi yang terbentuk oleh pola hubungan antar individu dalam organisasi tersebut”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suatu keadaan atau suasana yang timbul karena pola perilaku atau hubungan antar warga sekolah

yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan sekolah dan menjadi ciri khas sekolah tersebut.

b. Pentingnya Iklim Sekolah

Menurut Suharsaputra (2010: 75) iklim sekolah akan memberi pengaruh pada perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Dengan adanya iklim sekolah maka dapat mendorong guru dan tenaga kependidikan lainnya untuk melaksanakan tugasnya secara produktif. Pentingnya iklim sekolah didasarkan pada dampak yang dapat ditimbulkan oleh iklim tersebut. Banyak penelitian membuktikan bahwa iklim sekolah yang positif berdampak langsung terhadap keberhasilan sekolah seperti siswa putus sekolah rendah, tingkat kekerasan menurun, dan prestasi siswa meningkat. Merujuk kepada berbagai hasil penelitian, Marshall (2002: 2) dalam <http://rastodio.com/pendidikan/iklim-sekolah-school-climate.html> memberikan beberapa kesimpulan mengenai pentingnya iklim sekolah bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

- 1) Iklim sekolah dapat mempengaruhi banyak orang di sekolah, baik siswa, guru, tenaga administrasi maupun kepala sekolah.
- 2) Iklim sekolah menunjukkan bahwa lingkungan yang positif, mendukung dan budaya sadar iklim sekolah yang tinggi dapat

membentuk kesuksesan siswa dalam memperoleh gelar akademik.

- 3) Iklim sekolah yang positif memberikan perlindungan bagi anak dengan lingkungan belajar yang mendukung serta mencegah perilaku antisosial.
- 4) Hubungan interpersonal yang positif dan kesempatan belajar yang optimal bagi siswa dapat meningkatkan prestasi.
- 5) Iklim sekolah yang positif berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja bagi personil sekolah.
- 6) Iklim sekolah dapat memainkan peran penting dalam menyediakan suasana sekolah yang sehat dan positif.
- 7) Pada iklim sekolah, termasuk kepercayaan, saling menghormati, saling mengerti kewajiban, dan perhatian untuk kesejahteraan lainnya, memiliki pengaruh yang kuat terhadap pendidik dan peserta didik, hubungan antar peserta didik, serta prestasi akademis dan kemajuan sekolah secara keseluruhan.
- 8) Iklim sekolah yang positif merupakan lingkungan yang kaya untuk pertumbuhan pribadi dan keberhasilan akademis.

c. Dimensi Iklim

Goldhaber dalam Ediosman (2010: 34) mengatakan ada beberapa faktor yang ikut menentukan iklim sekolah yaitu: “a) tingkat tanggung jawab yang didelegasikan pada guru

(*responsibiliti*), b) pengharapan tentang kualitas suatu pekerjaan (*standar prestasi*), c) penghargaan yang diberikan guru (*reward*), d) dan persahabatan yang baik serta adanya saling percaya”. Sejalan dengan itu, Rahmat dalam Ediosman (2010: 35) mengatakan iklim sekolah yang kondusif ditandai dengan adanya: “a) sikap saling terbuka, b) terjalinnya hubungan antar pribadi yang akrab, c) saling menghargai, d) saling menghormati, e) mendahulukan kepentingan bersama”.

Secara umum, pendapat tersebut mempunyai persamaan yaitu penekanan pada faktor psikologis. Dalam menciptakan iklim yang baik, sekolah harus memperhatikan faktor psikologis tersebut agar motivasi kerja guru dapat ditingkatkan.

Menurut Sugiyono dalam Hassny (2004: 25) hal-hal yang dapat diukur dalam iklim sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Otonomi dan fleksibilitas, artinya guru diberi wewenang untuk ikut serta dalam mengambil keputusan, mengambil langkah ketika menyelesaikan pekerjaan serta tidak kaku dalam melaksanakan tugas.
- 2) Kepercayaan dan keterbukaan, dalam artian para guru mendapat kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan diberi kebebasan untuk membicarakan hal-hal yang menyangkut tugas seorang guru. Baik kepada sesama guru ataupun kepada kepala sekolah.

- 3) Simpatik, artinya guru mendapat perhatian atas masalah yang dihadapi dalam menyelesaikan tugas dan setiap kontribusi yang diberikan mendapat tanggapan positif dari teman sesama guru atau kepala sekolah sebagai pimpinan.
- 4) Jujur dan menghargai, artinya guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan menerima masukan dari orang lain atau menghargai pendapat guru yang lain atau kepala sekolah sebagai pimpinannya.
- 5) Kejelasan tujuan, maksudnya adalah tujuan dari pekerjaan yang dilaksanakan guru didefinisikan dengan sangat jelas sehingga guru tidak merasa bingung dalam melaksanakan tugas.
- 6) Pekerjaan yang berisiko, artinya guru diberi dorongan untuk tidak merasa takut terhadap tugas yang diberikan walaupun penuh dengan tantangan dan guru diharapkan tidak merasa takut apabila memiliki pendapat yang berbeda dengan kepala sekolah dalam menerapkan metode kerja yang dianggap lebih efisien.
- 7) Pertumbuhan kepribadian, yaitu guru diberi kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai iklim sekolah perlu diketahui dimensi-dimensi yang membentuk iklim sekolah. Moos mengemukakan tiga dimensi umum iklim sekolah dalam Suharsaputra (2010: 80) yaitu dimensi hubungan

(*relationship*), dimensi pertumbuhan atau perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*), dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and system change*). Untuk melengkapi dimensi yang di kemukakan oleh Moos, Arter dalam Hadiyanto (2004: 179) menambahkan satu dimensi lagi yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

1) Dimensi hubungan (*Relationship*)

Mmenurut Moos dalam Hadiyanto (2004: 179) dimensi hubungan ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru dan antar guru dengan pegawai sekolah lainnya serta guru dengan kepala sekolah. Adapun skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 180) diantaranya adalah dukungan kepada peserta didik, afiliasi, kedekatan dan keterlibatan.

a) Dukungan kepada peserta didik

Menurut Soetjipto (2007: 107) perilaku guru dapat mempengaruhi keberhasilan belajar, misalnya guru yang bersifat otoriter akan menimbulkan suasana tegang, hubungan guru dengan siswa menjadi kaku, keterbukaan siswa untuk mengemukakan kesulitan dalam belajar menjadi terbatas dan sebagainya.

Hadiyanto dalam Novita (2007: 12) mengatakan bahwa “dukungan peserta didik merupakan salah satu bentuk hubungan yang baik antara guru dengan peserta didik”. Dukungan yang diberikan oleh guru kepada peserta didik dapat berupa pujian, penghargaan, nasehat dan sebagainya.

Dalam Hasibuan (1994: 56) dalam kegiatan belajar-mengajar maupun dalam keseharian siswa dukungan terhadap tingkah laku siswa sangat diperlukan dan sangat menunjang untuk keberhasilan pembelajaran tersebut. Tingkah laku dan penampilan siswa yang positif diberi penghargaan dalam bentuk senyuman atau pujian sebaliknya tingkah laku dan penampilan siswa yang negatif diberi nasehat dan masukan dengan baik.

Jika hal tersebut dilakukan maka ikatan emosional antara guru dan siswa dapat terjalin dengan baik karena siswa merasa dekat dengan guru dan merasa diperhatikan oleh gurunya. Sehingga ketika mengikuti pelajaran siswa merasa senang dengan gurunya tersebut. Intinya, seorang guru harus menjalin hubungan dengan baik kepada siswa agar siswa senang dan dapat dengan mudah menerima pelajaran yang diberikan.

b) Afiliasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), yang dimaksud dengan afiliasi adalah hubungan, pertalian dan kerjasama. Kerjasama dalam sebuah organisasi sangat diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kerjasama atau hubungan yang baik dalam suatu organisasi, akan membuat seseorang bertahan dan loyal terhadap organisasinya.

Sekolah yang merupakan suatu organisasi sangat membutuhkan kerjasama dan ikatan atau hubungan yang erat antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru ataupun guru dengan siswa. Dengan adanya kerjasama dan ikatan tersebut, setiap permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran dapat terpecahkan dan terselesaikan dengan baik. Dengan adanya hubungan yang baik antar guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa akan lahir suasana yang menyenangkan, harmonis dan tentram sehingga terciptalah sebuah keluarga baru disekolah tersebut yang setiap anggotanya saling membantu dan saling menghormati.

c) Kedekatan

Menurut KBBI (2003: 246) kedekatan berasal dari kata dekat yang berarti “akrab, rapat (tt hubungan

persahabatan, persaudaraan, dsb)”. Dalam melaksanakan tugas, kedekatan ini memiliki peranan penting. Jika seseorang telah merasa akrab atau merasa bersaudara dengan orang lain dalam melaksanakan tugas, setiap tugas yang dikerjakan akan diusahakan dapat menyenangkan hati orang yang bersangkutan.

Begitu juga dengan guru dalam melaksanakan tugas, apabila ia telah merasa dekat dengan siswa, maka ia akan berusaha untuk membuat senang siswanya dalam belajar. Kemudian apabila seorang guru merasa dekat dengan guru lain atau kepala sekolah, maka ia akan berusaha untuk melakukan pekerjaan tepat pada waktunya atau membuat orang lain bangga dengan hasil kerjanya. Jadi dapat disimpulkan, guru harus membina kedekatan dengan seluruh warga sekolah agar dapat bersemangat dalam melaksanakan tugas.

d) Keterlibatan

Keterlibatan berarti ikut serta atau mengalami langsung. Dalam melaksanakan tugas, keterlibatan sangat diperlukan. Dengan mengikutsertakan seseorang dalam suatu perihal maka akan membuat orang tersebut merasa diperlukan merasa ia ada dan dibutuhkan.

Orang dalam bekerja apabila diperlakukan sama maka akan menimbulkan kepercayaan diri dalam bekerja, sehingga ia akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Begitu juga dengan guru, apabila ia dilibatkan atau terlibat dalam suatu hal ia akan lebih bersemangat karena perasaan dibutuhkan itu ada.

2) Dimensi pertumbuhan / perkembangan pribadi (*personal growth or goal orientation*)

Dimensi ini berorientasi pada tujuan, membicarakan tujuan utama sekolah, dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 180) adalah minat profesional, halangan, kepercayaan, standar prestasi, orientasi pada tugas.

a) Minat Profesional

Minat adalah keinginan, kemauan, perhatian khusus seseorang terhadap sesuatu. Sedangkan profesional menurut Ramli dan Anisah (2003: 1) mengacu kepada dua hal yaitu mengacu kepada orang yang menyandang suatu profesi dan mengacu kepada cara kerja yang sesuai dengan standar kerja.

Guru sebagai profesi pendidik mempunyai citra yang sangat baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan bagi masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat baagai mana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkkn pelayanan, pengetahuan, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya, dan bagaimana cara guru berbicara, berpakaian serta cara bergaul baik kepada sesama guru, atasan, kepada siswa maupun kepada masyarakat luas sering menjadi perhatian masyarakat. Jadi sebagai profesional, guru harus selalu meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan secara terus menerus.

Menurut Soetjipto (2007: 55) sasaran untuk meningkatkan profesional seorang guru meliputi peningkatan terhadap perundang-undangan, organisasi profesi, teman sejawat, peserta didik, tempat kerja, pemimpin dan pekerjaan. Guru yang memiliki minat profesional akan selalu meningkatkan kemampuannya dengan seluruh potensi yang ada agar pekerjaan dan sikapnya sesuai dengan standar kerja atau kepercayaan yang diberikan masyarakat kepadanya.

b) Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya yang menurut KBBI (2003: 856) berarti “mengakui atau yakin bahwa sesuatu memang benar atau nyata”. Sedangkan kepercayaan menurut KBBI (2003: 856) berarti “anggapan atau keyakinan bahwa sesuatu yang dipercaya itu benar atau nyata (orang yang dipercaya)”.

Seseorang akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas apabila ia diberi kepercayaan penuh dan orang-orang yang berada disekelilingnya dapat dipercaya. Keadaan percaya ini, akan menghilangkan kekhawatiran dan perasaan takut disalahkan dalam melaksanakan tugas. Guru sebagai manusia biasa tentunya tidak luput dari kesalahan, dengan adanya perasaan percaya terhadap teman-teman sesama guru maka, ia akan mudah berbagi dan menceritakan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya.

c) Standar Prestasi

Standar prestasi merupakan patokan atau acuan untuk berprestasi. Dengan adanya standar prestasi, maka bawahan akan termotivasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sesuai dengan yang menjadi acuan tersebut.

d) Orientasi Pada Tugas

Orientasi merupakan pengenalan. Orientasi pada tugas merupakan suatu keadaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengenal tugasnya. Dengan adanya orientasi ini seseorang melaksanakan tugas secara optimal karena telah mengenal dan memahami apa yang akan dilakukannya atau menjadi tanggungjawabnya.

3) Dimensi pemeliharaan dan perubahan sistem (*system maintenance and system change*)

Dimensi ini menjelaskan sejauh mana iklim sekolah memenuhi tuntutan lingkungan, kejelasan peraturan, kemauan yang keras untuk menerapkan peraturan, memperbaiki kontrol dan respon terhadap perubahan. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 108) adalah kebebasan/keluesan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, dan pengawasan.

a) Inovasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Hasbullah (2009: 189) “inovasi diartikan pemasukan atau pengenalan hal-hal yang baru, penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada, atau yang sudah dikenal sebelumnya (gagasan, metode atau alat)”.

Contoh tindakan inovatif dari seorang guru menurut

Hasbullah (2009: 190) adalah:

Tindakan mengatur kembali jenis dan pengelompokan pelajaran, waktu, ruang kelas, cara-cara menyampaikan pelajaran sehingga dengan tenaga, alat, ruang dan waktu yang sama dapat dijangkau jumlah sasaran siswa yang lebih banyak dan dicapainya kualitas yang lebih tinggi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sikap inovatif pada guru merupakan penemuan baru dari guru baik berupa metode, gagasan, ataupun alat, untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

b) Partisipasi dalam pembuatan keputusan

Dalam mewujudkan tujuan organisasi orang-orang yang terlibat harus mengetahui langsung apa yang dibutuhkan, apa yang tidak dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan tersebut. Begitu juga dalam mewujudkan tujuan pendidikan, guru yang merupakan pihak yang terlibat langsung dengan siswa akan lebih memahami apa yang dibutuhkan dan apa yang tidak dibutuhkan siswa dalam mewujudkan pembelajaran yang sukses. Oleh sebab itu, keterlibatan dan partisipasi guru dalam membuat keputusan sangat diperlukan.

Menurut Susanti (2003: 15) ada lima kesempatan yang dapat digunakan untuk mengikut sertakan guru dalam

pembuatana keputusan yaitu mengembangkan filsafat pendidikan, memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, merencanakan program supervisi, merencanakan kebijakan kepegawaian dan kesempatan-kesempatan lain. Dengan mengikutsertakan guru pada kelima kesempatan ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang keputusan yang akan diambil, karena gurulah yang berhadapan langsung dengan sebagian besar situasi-situasi tersebut.

Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Pasal 14 ayat (1) bagian f, dan i, dijelaskan tentang hak guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan yaitu guru diberi kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan. Guru juga memiliki kesempatan unntuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.

Dari undang-undang tersebut dapat disimpulkan bahwa, guru diberikan kesempatan dalam mengambil keputusan dengan tujuan agar ia merasa dilibatkan sehingga mengerahkan potensi yang ada dengan kata lain lebih termotivasi

c) Kebebasan atau keluwesan dalam bertindak

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (692: 2002) keluwesan berasal dari kata luwes yang berarti “tidak kaku, tidak canggung dan mudah disesuaikan”. Dalam sebuah organisasi, keluwesan merupakan suatu keadaan yang diberikan oleh lingkungan organisasi agar anggotanya dapat merasa nyaman berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Keluwesan dalam bertindak memberikan semangat bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya. Karena mereka diberi kebebasan untuk mengemukakan apa yang mereka rasakan, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan baik. Guru sebagai anggota organisasi di sekolah, juga sangat memerlukan keluwesan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh sekolah.

d) Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Menurut Hikmat (2009: 137) pengawasan adalah fungsi yang berhubungan dengan pemantauan, pengamatan, pembinaan, dan pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Pada lembaga pendidikan sekolah, tugas pengawasan dilakukan oleh para

penilik dan kepala sekolah, yang lebih dikenal dengan istilah fungsi supervisi pendidikan. Oleh sebab itu, pengawasan bermakna pembinaan.

Guru sebagai manusia biasa tentunya memiliki banyak kekurangan, oleh sebab itu diperlukan pengawasan dan diberikan pembinaan agar guru dapat meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya terutam dalam kegiatan belajar-mengajar.

4) Dimensi Lingkungan Fisik (*Physical Environment*)

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan dapat mendukung pelaksanaan tugas seperti fasilitas sekolah atau sarana prasarana yang ada di sekolah tersebut. Skala yang termasuk dalam dimensi ini menurut Hadiyanto (2004: 108) adalah kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

a) Kelengkapan sumber

Dalam melaksanakan tugas, sumber yang lengkap akan sangat membantu sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana efektif dan efisien. Pada sekolah, sumber-sumber yang menunjang untuk pelaksanaan PBM seperti buku-buku sangat membantu kelancaran proses pembelajaran.

b) Kenyamanan lingkungan

Lingkungan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kegiatan pembelajaran di sekolah. Lingkungan yang nyaman seperti jauh dari kebisingan, sarana prasarana yang memadai, ruangan yang bersih, membuat warga yang ada di sekolah menjadi betah dan nyaman berada di sekolah tersebut.

B. Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Memotivasi diri sendiri apalagi memotivasi orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut. Sejalan dengan yang dikatakan Davis dan Newstrom dalam Suharsaputra (2010: 73) bahwa "... iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja melalui pembentukan harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan". Sekolah yang merupakan sebuah organisasi yang memiliki iklim, juga memiliki pengaruh yang sama terhadap motivasi kerja guru yang merupakan pegawainya.

Sedangkan Edwin Flippo dalam Hikmat (2009: 277), menjelaskan bahwa motivasi lahir dari kebutuhan manusia secara khusus yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi tersebut seperti: upah, keamana kerja, kawan-kawan yang

sesuai, kepercayaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, syarat kerja yang menyenangkan, aman dan menarik, kepemimpinan yang adil, peraturan dan pengarahan yang masuk akal, dan pergaulan yang tepat. Dengan adanya kebutuhan inilah, seseorang termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Atau dengan kata lain memberikan kontribusi dalam mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal.

Semua aspek yang dijelaskan oleh Flippo di atas merupakan keadaan atau suasana yang diinginkan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya di tempat ia bekerja. Guru dalam melaksanakan tugasnya juga sangat memerlukan keadaan atau suasana kebutuhan khusus untuk memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

Dalam melaksanakan aktivitas, seseorang bisa saja dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada atau bertugas. Faktor iklim organisasi diduga memberikan kontribusi dalam setiap aktifitas atau tingkah laku individu.

Menurut Clerence yang dikutip Novita (2007: 25) mengatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan membantu individu memperoleh rasa aman, dan memungkinkan seseorang untuk bekerja secara efektif. Iklim organisasi yang baik akan memberikan semangat kepada pegawai untuk berpartisipasi secara aktif dalam melaksanakan

tugasnya dengan baik. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang baik akan mengurangi motivasi kerja pegawai berpartisipasi dalam melaksanakan tugasnya.

Semakin bagus iklim suatu sekolah, maka semakin semangat dan termotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, semakin buruk iklim sekolah semakin rendah motivasi kerja gurunya.

C. Kerangka Konseptual

Motivasi kerja sangat dibutuhkan seseorang dalam bekerja, karena motivasi merupakan keinginan dan dorongan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar seseorang untuk berbuat dan bertindak. Begitu juga dengan guru, ia harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan sebagai pengajar.

Dalam hal motivasi kerja guru, iklim sekolah yang dilihat dari dimensi hubungan, dimensi pertumbuhan dan perkembangan pribadi, dimensi perbaikan dan perubahan sistem serta dimensi lingkungan fisik yang diperkirakan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat terlihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Kontribusi Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah iklim sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dan pengujian hipotesis tentang kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim sekolah yang ada di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh tergolong cukup, terlihat dari adanya beberapa guru yang rendah minat profesionalnya, masih adanya rasa kurang percaya antara sesama warga sekolah, masih ada guru yang belum merasa di ikutsertakan dalam pembuatan keputusan, dan masih kurang lengkapnya fasilitas di sekolah.
2. Motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, telah berada pada posisi baik terlihat dari sebagian besar guru sudah melaksanakan tugas dengan tekun, bergairah disiplin dan bertanggung jawab.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara iklim sekolah dengan motivasi kerja guru Madrasah aliyah Negeri di Kota Payakumbuh, hal ini dibuktikan dengan r_y yang diperoleh adalah sebesar 0,460.
4. Adanya kontribusi yang signifikan dari iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah aliyah Negeri di Kota Payakumbuh. Hal ini

dibuktikan dengan perolehan koefisien regresi yaitu 0,356 dengan t koefisien regresi adalah 3,668 dan taraf signifikansi 0,01.

5. Besarnya kontribusi iklim sekolah terhadap motivasi kerja guru Madrasah aliyah Negeri di Kota Payakumbuh berdasarkan hasil penelitian adalah sebesar 21.2%. Dan selebihnya 78,8% motivasi kerja guru dikontribusi oleh faktor lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan saran berikut ini:

1. Guru sebagai tenaga pengajar yang memegang peranan penting dalam pendidikan agar dapat berpartisipasi dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif dengan cara menjalin hubungan dengan warga sekolah, menanamkan sikap saling menghormati, berpartisipasi di setiap kegiatan yang menunjang kemajuan sekolah serta melakukan inovasi terhadap tugas. Apabila Bapak/Ibu telah berperan secara aktif dalam menciptakan dan menjaga iklim sekolah yang kondusif, maka motivasi kerja akan dapat diwujudkan dengan mudah dan dapat dijaga agar motivasi tersebut tetap ada dan ditingkatkan.
2. Kepala sekolah sebagai pimpinan memiliki wewenang dan kebijakan yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Beberapa hal yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan iklim sekolah seperti:

meningkatkan pengawasan, menetapkan standar prestasi, mengikutserakan guru dalam pengambilan keputusan, serta menjalin hubungan yang baik dengan warga sekolah. Dengan adanya kebijakan, peraturan dan inisiatif dari kepala sekolah untuk menjaga dan meningkatkan iklim sekolah tersebut dapat menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh sebab itu kepala sekolah diharapkan tetap dapat memantau setiap kegiatan dan keadaan sekolah yang dapat menunjang terwujudnya iklim sekolah yang kondusif.

3. Kepada pengawas pendidikan agar dapat membina sekolah dalam menciptakan iklim yang kondusif sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.
4. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang faktor lain yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru seperti kepemimpinan, fasilitas, komitmen pada tugas, pengetahuan dan pemahaman, keterampilan, intensif, dan tingkat pendidikan. Karena variabel penelitian iklim sekolah hanya berkontribusi sebesar 21,2% terhadap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Febriani, Rima. 2010. *Hubungan Pengawassan Kepala Sekolah dengan Semangat Kerja Guru Di SMKN 1 Payakumbuh*. Skripsi Tidak diterbitkan. FIP-UNP.
- Darman. 2004. *Kontribusi Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 IV Angkek Candung Kabupaten Agam*. Tesis tidak diterbitkan. PPs-UNP.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Edisi Tiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ediosman. 2010. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Tilatang Kamang Kabupaten Agam*. Tesis tidak diterbitkan. PPs-UNP.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, dkk. 1994. *Proses Belajar Mengajar Keterampilan Dasar Pengajaran Mikro*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Hassny, Suzana Meutia. 2004. *Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri di Kota Bukittinggi*. Tesis tidak diterbitkan. PPs-UNP.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Pustaka Setia.
- <http://muhamad-bhasor.blogspot.com/2010/11/tugas-pokok-guru.html>. di *aces* tanggal 14 Mei 2011.
- <http://rastodio.com/pendidikan/iklim-sekolah-school-climate.html>. di-*aces* tanggal 24 Nov 2010.
- Idris. *Aplikasi Model Anlisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Bahan ajar FE UNP.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.
- Kamaluddin. 1989. *Manajemen*. Jakarta: DIRJEN DIKTI