

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA
GURU TERHADAP KEMAMPUAN GURU DALAM
MENGELOLA KELAS DI SMAN 7 PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S-1)*



Oleh:

MARDI RESKI

BP. 2005/65137

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

Mardi Reski, 2005-65137. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas Di SMA Negeri 7 Padang. Skripsi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, 2009.

**Pembimbing: 1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si
2. Bapak Drs. Syamwil, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan : (1) Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMA Negeri 7 Padang, (2) Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas Di SMA Negeri 7 Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru bidang studi yang mengajar di SMA Negeri 7 Padang sebanyak 90 orang dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang dengan teknik pengambilan sampel secara *proporsional stratified random sampling*. Jenis data adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dengan distribusi frekuensi dan analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Terdapat pengaruh antara budaya kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 7 Padang dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha=0,05$, (2) Terdapat pengaruh antara budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA Negeri 7 Padang dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha=0,05$. Pengaruh budaya kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas secara langsung sebesar 11,70%. Pengaruh tidak langsung budaya kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas melalui motivasi kerja sebesar 3,04%. Pengaruh motivasi kerja guru secara langsung sebesar 8,29%. Pengaruh variabel lain terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas sebesar 63,37%. Rata-rata skor variabel budaya kerja guru adalah sebesar 4,19 dengan tingkat pencapaian 84%. Rata-rata skor variabel motivasi kerja guru sebesar 4,19 dengan tingkat pencapaian 84%. Rata-rata skor variabel kemampuan guru dalam mengelola kelas sebesar 3.96 dengan tingkat pencapaian 79%. Jadi variabel budaya kerja dan motivasi kerja guru Tingkat Capaian Responden termasuk kategori tinggi sedangkan kemampuan guru mengelola kelas Tingkat Capaian Responden termasuk kategori cukup tinggi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kemampuan guru mengelola kelas di SMAN 7 Padang**”. Adapun tujuan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Prof. Dr. H. Yunia Wardi, Drs. M.Si, selaku pembimbing I yang sangat membantu dalam penulisan skripsi ini dan Drs. H. Syamwil, M.Pd, selaku pembimbing II yang dengan sabar membimbing dan memberikan arahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis yang telah membantu baik moril maupun materil.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang membantu penulis dalam urusan akademik.
3. Bapak Ketua dan sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberi kesempatan kepada penulis melakukan penelitian sebagai syarat memperoleh gelar sarjana.
4. Seluruh staf pengajar FE UNP yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
5. Pegawai FE UNP yang membantu penulis dalam urusan surat-menyurat.

6. Kepala Sekolah, Unsur Pimpinan, Majelis Guru, dan Pegawai Tata Usaha SMAN 7 Padang yang telah memberi izin penelitian dan data-data yang penulis butuhkan dalam penelitian ini.
7. Teman-teman angkatan 2005 Program Studi Pendidikan Ekonomi terutama kepada Kurnia Sari, Reno Irianti, Andi, Yeni, dan Nopi.

Semoga bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah di sisi-Nya. Amin. Kemudian penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis berharap skripsi ini mempunyai arti dan memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya.

Padang, 15 Februari 2010

Mardi reski

Bp.05/65137

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN	
HIPOTESIS	8
A. Kajian Teori	8
1. Kompetensi Guru	8
2. Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas	9
3. Budaya Kerja Guru	15
4. Motivasi Kerja Guru	22
B. Penelitian yang Relevan	28

B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Waktu dan tempat penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
D. Jenis dan Sumber Data	33
E. Variabel Penelitian	34
F. Defenisi Operasional variabel	34
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Instrumen Penelitian dan Uji Coba Instrumen	37
I. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Penelitian	46
B. Deskripsi Variabel Penelitian	49
C. Analisis Induktif	69
D. Analisis Jalur	71
E. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	84
A. Simpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

	Hal
1. Data Kasus Kedisiplinan yang Dilakukan Guru November 2008.....	3
2. Tingkat Ketidakhadiran Guru di SMA N 7 Padang selama Bulan November 2008	4
3. Anggapan Dasar tentang Budaya Kerja dan Sikap terhadap Pekerjaan	19
4. Jumlah Guru yang Mengajar di SMA N 7 Padang	31
5. Jumlah Guru yang Mengajar di SMA N 7 Padang yang menjadi Sampel.....,	32
6. Kisi-kisi Instrumen	36
7. Tingkat Reliabilitas	39
8. Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas dan Motivasi Kerja	40
9. Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR) Variabel Budaya Kerja	40
10. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Pengelolaan Kelas	50
11. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Memiliki Sikap Tanggap	50
12. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Kemampuan Membagi Perhatian	51
13. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Mampu Memusatkan Perhatian Kelompok	52
14. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Mampu Mengidentifikasi Masalah Siswa	53
15. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Mampu Menyusun Rencana dengan Tepat	53
16. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Menetapkan Bersama Waktu Pertemuan	54

17. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Melaksanakan Pertemuan yang Telah Disepakati	55
18. Distribusi Frekuensi Kemampuan Guru dalam Mengelola Kelas pada Indikator Melakukan Monitoring dan Tindak Lanjut	56
19. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru	57
20. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru pada Indikator Kecermatan	57
21. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru pada Indikator Orientasi Hasil	58
22. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru pada Indikator Pemahaman dan Sikap terhadap Pekerjaan	58
23. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru pada Indikator Pola Perilaku dalam Bekerja	59
24. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru	61
25. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Dapat Memotivasi Diri Sendiri	62
26. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tekun dalam Mengajar	62
27. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Mempunyai Kemauan yang Keras	63
28. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Mengajar dengan atau tanpa Pengawas	63
29. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Suka Tantangan	64
30. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Memperagakan Ketidakpuasan Konstruktif	64
31. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator	

Tepat Waktu dalam Mengajar	65
32. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Tingkat Energi Tinggi	65
33. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Puas dengan Pekerjaan Baik	66
34. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Memberi Andil kepada Sekolah	67
35. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Keterlibatan Kerja	67
36. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Pengawasan dan Penghargaan atas Prestasi	67
37. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Memiliki Tanggung Jawab yang Diberikan Sekolah	68
38. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru pada Indikator Kesempatan Mengembangkan Karir yang Diberikan Sekolah	69
13. Hasil Uji Normalitas	70
14. Hasil Uji Homogenitas	70
15. Hasil Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Budaya Kerja Guru	71
16. Model Summery (Regression $X_2=F(X_1)$)	72
17. Analisis Varians Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas	73
18. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas	74
19. Model Summery (Regression $Y=F(X_1,X_2)$)	75
20. Ringkasan Interpretasi Hasil Pengolahan Data	78

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	29
2. Hasil Perhitungan Pengaruh X1 terhadap X2	73
3. Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Penyebab terhadap Variabel Akibat ..	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Uji Validitas dan Reliabelitas	88
2. Angket Penelitian	94
3. Tabulasi Data Penelitian	102
4. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru	118
5. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi kerja Guru	120
6. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Guru Dalam Mengelola Kelas	122
7. Regression $X_2=F(X_1)$	124
8. Regression $Y=F(X_1,X_2)$	126
9. NPart Tests	128
10. Frequency Table	130
11. Tabel Statistik	136
12. Surat Izin Penelitian	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Beberapa tahun terakhir ini mutu pendidikan makin sering dipersoalkan. Ada yang berpendapat bahwa mutu pendidikan di Indonesia belum memenuhi sebagaimana yang diharapkan. Sehingga perlu adanya upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Antara lain berupa pengembangan kurikulum, pengadaan buku-buku pelajaran beserta buku-buku pegangan guru dan pengadaan perpustakaan sekolah sebagai pusat atau sumber belajar atau dengan meningkatkan anggaran pendidikan. Namun apapun yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan tidak terlepas dari keberadaan guru, karena guru merupakan bagian penting dari pendidikan.

Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya. Karena guru yang berkenaan langsung dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan (Timotius, 2006:1). Guru disebut juga sebagai pemimpin di dalam kelas karena rangkaian kegiatan guru tidak terlepas dari memberikan pengaruh, mengarahkan, memotivasi, mengkomunikasikan dan mengawasi kegiatan siswa-siswa yang dipimpinya dapat bekerja sama di

dalam pelaksanaan belajar mengajar, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Di dalam proses belajar mengajar, guru berkewajiban menciptakan suasana kelas sebaik-baiknya demi menunjang keberhasilan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, guru harus aktif mengusahakan suasana yang baik dengan berbagai cara, baik dengan menggunakan metode mengajar yang sesuai maupun dengan penyediaan alat belajar yang cukup serta pengelolaan kelas yang mantap. Dengan adanya pengelolaan kelas yang mantap akan meningkatkan minat siswa dalam belajar.

Kemampuan guru dalam mengelola kelas mengisyaratkan seorang guru mampu menciptakan kondisi belajar yang memungkinkan peserta didik mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Pemilihan strategi dan metode mengajar yang tepat bukan merupakan jaminan tercapainya tujuan pengajaran, kalau kondisi lingkungan belajar tidak mendukung. Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan mengelola kelas agar tercapai tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis di SMAN 7 Padang diduga kemampuan guru dalam mengelola kelas masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kecenderungan siswa yang tidak disiplin di dalam kelas, sepertinya kurang berminat dalam belajar dan beberapa siswa sering keluar masuk pada jam pelajaran dan ada beberapa siswa yang mengerjakan pekerjaan lain selain belajar yang diajarkan guru pada saat itu serta di beberapa lokal terlihat terjadi kelas kurang kohesif (kompak). hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya

perhatian guru terhadap siswa dalam proses belajar mengajar. Kurangnya perhatian ini menunjukkan kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas karena merupakan salah satu indikasi dalam tindakan pengelolaan kelas.

Kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas diduga karena kurang baiknya budaya kerja yang ditampilkan guru yang diduga mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas. Guru yang baik adalah guru yang seharusnya beragapan bahwa pekerjaan merupakan kewajiban sehingga guru dapat bekerja dengan memenuhi janji, taat kepada perintah jika tidak risikonya besar, dan bekerja dengan penuh tanggung jawab. Akan tetapi, guru di SMAN 7 Padang pada pelaksanaannya belum sepenuhnya menganggap pekerjaan itu suatu kewajiban. Guru masih sering melanggar kedisiplinan yang mengindikasikan kurang baiknya budaya kerja guru, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Kasus Kedisiplinan yang Dilakukan Guru November 2008

No	Kasus kedisiplinan	Jumlah	Jumlah kedisiplina keseluruhan	Rara-rata per hari	%
1.	Adanya guru yang keluar sebelum jam pelajaran berakhir	37	728	30	5,08
2.	Terlambat masuk lokal/tidak tepat waktu	52	728	30	7,14
3.	Kebiasaan guru yang meninggalkan kelas saat proses belajar mengajar berlangsung	17	728	30	2,34
4.	Guru tidak masuk mengajar	12	728	30	1,65

Sumber: Wakil kepala sekolah bagian kurikulum November 2008

Dari Tabel 1 di atas terlihat bahwa budaya atau kebiasaan kerja guru dalam bekerja masih kurang karena masih ditemukannya kebiasaan-kebiasaan

guru yang kurang baik yaitu adanya guru yang keluar sebelum jam pelajaran 5,08 %, terlambat masuk lokal 7,14 %, meninggalkan kelas pada saat proses belajar mengajar berlangsung 2,34 %, dan guru tidak masuk mengajar 1,65 %.

Selain budaya kerja guru, rendahnya motivasi kerja guru di SMA N 7 Padang juga diduga mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas. Berdasarkan hasil observasi diperoleh data dari Wakil Kepala Sekolah SMAN 7 Padang November 2008 bahwa 90 orang guru yang mengajar terlihat tingkat ketidakhadiran yang relatif tinggi dengan berbagai jenis ketidakhadiran dan tingkat ketidakhadiran terbesar adalah pada alpa. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat ketidakhadiran guru di SMA N 7 Padang selama Bulan November 2008

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	Sakit	7
2.	Izin	8
3.	Alpa	12

Sumber: Tata usaha SMA N 7 Padang 2008

Selain masalah ketidakhadiran tingkat keterlambatan guru juga bisa direkapitulasi oleh wakil kepala sekolah bidang kurikulum dimana hasilnya selama November 2008 diketahui sebanyak 7.14 % guru yang terlambat datang untuk mengajar. Disamping itu fakta lain menunjukkan masih ada guru yang mengajar dengan persiapan yang tidak memadai misalnya tidak menyerahkan bahan ajar tepat pada waktunya kepada kepala sekolah. Dari data dokumentasi kepala sekolah (Juli-Desember 2008) diketahui dari 90 orang guru yang mengajar hanya 90 % yang menyerahkan bahan ajar dan persiapan mengajar tepat waktu. Sementara sisanya atau 10 % menyerahkan

persiapan mengajar melewati waktu yang ditentukan. Fenomena ini menunjukkan kurangnya disiplin guru yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja dari guru.

Gejala-gejala di atas menunjukkan kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas, kurangnya motivasi kerja dan budaya kerja yang kurang baik dari guru. Bila hal ini dibiarkan berlanjut maka akan membawa dampak buruk terhadap guru, siswa, dan sekolah akan dirugikan karena tidak tercapainya tujuan.

Berdasarkan fenomena ditemukan di lapangan penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA N 7 Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan guru dalam mengelola kelas masih rendah. Hal ini terlihat dari kecenderungan siswa tidak disiplin di dalam kelas, seperti kurang berminat dalam belajar, beberapa siswa sering keluar masuk pada jam pelajaran dan beberapa kelas kurang kohesif (kompak).
2. Budaya kerja guru masih rendah karena masih ditemukannya kebiasaan-kebiasaan kerja guru yang kurang baik seperti terlambat masuk lokal, keluar sebelum jam pelajaran berakhir, guru tidak masuk mengajar, dan

kebiasaan guru meninggalkan kelas pada jam pelajaran sehingga memberi ruang untuk siswa tidak disiplin dalam kelas.

3. Masih ada sebagian kecil guru yang tidak datang ke sekolah yang mengindikasikan rendahnya motivasi kerja guru yang diduga menyebabkan rendahnya kemampuan guru dalam mengelola kelas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka penulis hanya membatasi masalah penelitian pada pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA N 7 Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Sejauhmana budaya kerja guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMAN 7 Padang?
2. Sejauhmana budaya kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMAN 7 Padang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan:

1. Pengaruh budaya kerja guru terhadap motivasi kerja guru di SMAN 7 Padang.

2. Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMAN 7 Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis, merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (FE UNP).
2. Bagi guru, sebagai bahan informasi dalam mengelola proses belajar mengajar yang ditugaskan padanya.
3. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan mengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan budaya kerja guru-guru yang lebih baik sehingga tercipta kemampuan mengelola kelas yang kondusif.
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan menambah wawasan. Khususnya mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kompetensi Guru

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki setiap guru menunjukkan kualitas guru sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional dalam menjalankan fungsi guru mulai dari mengajar sampai evaluasi terhadap anak didik. Hal ini senada dengan pendapat Rakajoni (1980:9) kompetensi guru adalah kemampuan dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan, mulai dari mengajar sampai dengan melaksanakan evaluasi terhadap anak didik. Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Mengajar tidak hanya sekedar menyampaikan materi pelajaran saja, tetapi diharapkan adanya suatu bimbingan terhadap siswa, sehingga terjadi perubahan dan pengembangan kompetensi pada diri siswa tersebut. Untuk itu guru harus memiliki kompetensi mengajar. Kompetensi yang mengacu pada kompetensi yang diharapkan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun

2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi Guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru diharapkan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan optimal. Misalnya, kompetensi pedagogik yang salah satunya mengelola kelas karena sebaik apapun materi pelajaran dan media yang digunakan akan tetapi jika kelas tidak mendukung tujuan pelajaran tidak akan tercapai optimal. Oleh karena itu setiap guru yang mengajar atau akan mrngajar seharusnya memiliki mengelola kelas yang baik agar tujuan dapat tercapainya tujuan dengan optimal di samping kompetensi yang lain harus dimiliki.

2. Kemampuan Guru Dalam Pengelolaan Kelas

a. Pengertian kemampuan guru dalam mengelola kelas

Pengelolaan kelas dalam konteks proses belajar mengajar dapat didefinisikan sebagai kegiatan pengelolaan yang dilakukan oleh guru untuk mengembangkan, menciptakan dan mempertahankan kondisi belajar mengajar yang optimal. Menurut Muhammad (1996:97) berpendapat bahwa manajemen kelas adalah keterampilan guru dalam menciptakan dan memelihara kondisi belajar yang optimal dan mengembalikannya bila terjadi gangguan dalam proses belajar mengajar.

Hasibuan (1991:163) menyatakan bahwa pengelolaan kelas merupakan kemampuan guru dalam mencegah timbulnya tingkah laku siswa yang mengganggu jalannya kegiatan belajar mengajar. Suhertian (1992:106) menyatakan bahwa manajemen kelas berkenaan dengan keterampilan guru dalam menciptakan kondisi belajar yang optimal dan mengembalikan ke kondisi yang optimal jika terjadi masalah serta melakukan remedial.

Selanjutnya menurut Luky (2004:6) pengelolaan kelas merupakan upaya untuk menumbuhkembangkan, menciptakan dan mempertahankan kondisi atau suasana kelas agar tercipta proses pembelajaran yang optimal. Arikunto (1996:67) memberikan pengertian pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar mengajar seperti yang diharapkan. Pengelolaan kelas meliputi pengelolaan yang menyangkut siswa dan pengelolaan fisik (ruangan, perabot, alat pembelajaran).

Dari beberapa pendapat di atas pada dasarnya kemampuan guru pengelolaan kelas adalah kegiatan yang merujuk kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi optimal bagi terjadinya proses belajar mengajar. Sedangkan kemampuan guru dalam mengelola kelas adalah kemampuan guru menciptakan, mempertahankan kondisi belajar yang optimal agar tercapai tujuan

pembelajaran seperti yang diharapkan. Adapun tujuan dari pengelolaan kelas agar setiap siswa di kelas dapat bekerja dengan tertib sehingga tercapai tujuan pengajaran secara efektif dan efisien.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas

Menurut Sam (2008:1) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kelas sebagai berikut: (1) Kurikulum (2) Faktor dari guru seperti motivasi (3) Faktor dari siswa (4) Gedung dan sarana (5) Dinamika kelas (<http://www.sobatbaru.blogspot.com>)

Selanjutnya menurut Siddik (1994:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas sebagai berikut: (1) Latar belakang pendidikan guru (2) Kurikulum (3) Pengalaman kerja guru (4) Motivasi kerja guru (5) Budaya kerja guru (6) Pelatihan (7) Kegiatan supervisi oleh kepala sekolah (8) Bangunan dan sarana.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas dalam mengoptimalkan kondisi belajar mengajar agar tercapai tujuan yang diinginkan diantaranya motivasi kerja dan budaya kerja guru. Apabila motivasi kerja dan budaya kerja guru tinggi maka kemampuan guru dalam mengelola kelas akan tinggi.

c. Prosedur pengelolaan kelas

Prosedur pengelolaan kelas yang dimaksudkan di sini adalah langkah-langkah yang dapat dilakukan guru dalam melakukan pengelolaan kelas.

Karena pengelolaan kelas mengacu pada tujuan menciptakan dan mempertahankan kondisi belajar yang optimal agar berhasilnya proses belajar mengajar., maka macam prosedur yang memberikan arah dan langkah-langkah atau tindakan apa yang dilakukan guru untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Ada dua tindakan pengelolaan kelas yang dapat dilakukan guru(Luky, 2004:) yaitu:

a. tindakan pencegahan (preventif)

tindakan preventif merupakan tindakan yang dilakukan guru dalam mengatur siswa, peralatan dan format belajar mengajar sedemikian rupa sehingga menimbulkan kondisi yang menguntungkan bagi terjadinya proses belajar mengajar yang efektif dan efisien. Tindakan ini terutama ditunjukkan untuk menghindari dan mengeliminir kemungkinan terjadinya masalah-masalah pengelolaan kelas baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Djamarah (2002:210) tindakan pencegahan dapat dilihat dari:

1) Sikap tanggap

Komponen ini ditunjukkan oleh tingkah laku guru bahwa ia hadir bersama siswa-siswa, tahu ada perhatian atau tidak ada perhatian, dan tahu apa yang mereka kerjakan, seolah-oleh mata guru ada di belakang kepala, sehingga guru dapat menegur anak didik walaupun guru sedang menulis di papan tulis. Sikap ini

dilakukan dengan cara: (a) memandang secara seksama, guru memperhatikan setiap kegiatan siswa di kelas (b) memberikan pertanyaan, memberikan pertanyaan yang akan dapat membuat siswa fokus (c) memberikan reaksi terhadap gangguan dan ketidak acuhan, guru memberikan reaksi kepada siswa yang tidak acuh dalam pembelajaran.

2) Membagi perhatian

Pengelolaan yang efektif terjadi jika guru mampu membagi perhatiannya kepada beberapa kegiatan berlangsung dalam waktu yang sama. Membagi perhatian dapat dilakukan dengan cara: (a) visual, guru menggunakan penglihatan (b) verbal, guru menggunakan nada suara tertentu dalam pembelajaran.

3) Pemusatan perhatian kelompok

Guru mengambil inisiatif dan mempertahankan perhatian anak didik dan memberitahukan (dapat dengan tanda-tanda) bahwa dia bekerja sama dengan kelompok atau sub-kelompok yang terdiri dari beberapa orang. Untuk itu ada beberapa hal yang dapat dilakukan guru, yaitu: (a) memberi tanda, guru memberikan tanda tentang apa yang dilakukan siswa. Misalnya, setuju dan tidak setuju (b) meminta pertanggungjawaban anak didik atas kegiatan dan keterlibatannya dalam suatu kegiatan (c) pengarahan dan petunjuk yang jelas, dalam pembelajaran guru harus jelas dalam memberi petunjuk agar tidak salah paham (d)

penghentian berupa teguran, jika ada siswa yang melakukan sesuatu kegiatan selain pembelajaran guru dapat menghentikan berupa teguran (e) penguatan, terdiri dari penguatan positif dan negatif. Positif adalah guru memberikan pujian sedangkan yang negatif tidak melakukan pujian, menolak (f) kelancaran, guru harus lancar dalam mengajar (g) kecepatan, sebagai guru yang baik hendaknya jangan berbelit-belit pada suatu masalah.

Dengan tindakan pencegahan berupa sikap tanggap, membagi perhatian, dan pemusatan kelompok dapat mencegah masalah-masalah yang terjadi dalam proses belajar mengajar baik berupa masalah pribadi maupun masalah-masalah kelompok yang terjadi di kelas.

b. Tindakan penyembuhan (kuratif)

Menurut Djamarah (2002:216) penyembuhan atau kuratif ini berkaitan dengan tanggapan guru terhadap gangguan anak didik yang berkelanjutan dengan maksud agar guru-guru dapat melakukan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal. Ada beberapa langkah yang perlu disikapi untuk melakukan pengelolaan kelas pada dimensi kuratif ini, yaitu:

- 1) Mengidentifikasi siswa yang bermasalah (yang melakukan perilaku menyimpang) untuk menerima dan mengikuti kontrak sosial atau menerima konsekuensi dari pelanggaran yang dilakukannya.

- 2) Menyusun rencana yang diperkirakan paling tepat tentang langkah-langkah yang akan ditempuh dalam mengadakan kontrak dengan siswa yang bermasalah.
- 3) Menetapkan bersama waktu pertemuan
- 4) Melaksanakan pertemuan yang telah disepakati
- 5) Melakukan monitoring atau tindak lanjut untuk mengetahui dampak dari pemecahan masalah tersebut.

Berdasarkan teori yang dijelaskan di atas, maka indikator yang dapat mengoptimalkan kemampuan guru dalam mengelola kelas adalah guru dapat melaksanakan sikap tanggap, membagi perhatian, dan pemusatan perhatian kelompok pada level pencegahan. Mengidentifikasi siswa bermasalah, menyusun rencana yang tepat, menetapkan bersama waktu pertemuan, melaksanakan pertemuan yang disepakati, dan melakukan monitoring pada level penyembuhan.

3. Budaya Kerja Guru

a. Pengertian Budaya Kerja Guru

Menurut Komarudin (1997:187) menyatakan bahwa budaya itu sebagai totalitas kebiasaan dan perilaku yang tampil dalam masyarakat. Menurut Poespowardoyo budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang dan menurut Koentjaraningrat dalam budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam

rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Godam, 2007:1)

Selanjutnya Schein seperti yang dikutip Armstrong (1994:103) budaya dilihat sebagai pola asumsi dasar yang telah ditemukan oleh kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara mengatasi masalah-masalah adaptasi dari luar dan cara berintegrasi yang telah berfungsi dengan baik untuk dianggap berlaku, sebab harus diajarkan kepada para anggota sebagai cara yang benar untuk memandang, memikirkan dan merasakan masalah-masalah.

Menurut Supryadi dan Guno budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Godam, 2007:1).

Mangkuprawira (2009:1) budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia atau suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan

dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

b. Penampilan Budaya Kerja Guru

Menurut Ndraha (1999:83-91) menyatakan bahwa budaya kerja yang ditampilkan guru bisa dilihat dari pemahaman (anggapan) dasar guru tentang pekerjaannya, sikap guru terhadap pekerjaan, perilaku ketika mengajar dan mendidik, sebagai berikut:

1) Anggapan dasar tentang kerja guru

Ndraha (1999:83) melihat penampilan budaya kerja guru berkaitan dengan apa yang dikerjakan itu, apa hakekatnya dan sebagainya. Sepanjang sejarah sudah teridentifikasi berbagai pendapat/persepsi tentang kerja, termasuk kerja sebagai guru diantaranya:

- a) Kerja adalah hukuman sehingga guru terpaksa melakukan tugasnya.
- b) Kerja adalah kewajiban.
- c) Kerja adalah beban.
- d) Kerja adalah sumber penghasilan.
- e) Kerja adalah kesenangan.
- f) Kerja adalah gengsi dan prestise.
- g) Kerja adalah aktualisasi diri. Jadi guru dikaitkan dengan peran, cita-cita dan ambisi.
- h) Kerja adalah panggilan jiwa.
- i) Kerja adalah pengabdian kepada sesama.
- j) Kerja adalah hidup.
- k) Kerja adalah ibadah.
- l) Kerja adalah suci.

Menurut sebagian guru, budaya kerja guru dipahami sebagai pekerjaan mengajar dan mendidik, karena itu setiap anggapan dasar guru tentang kerja akan melahirkan sikap terhadap pekerjaan yang berbeda.

2) Sikap terhadap pekerjaan menjadi guru

Sikap guru terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pendidik tampak dalam budaya kerjanya. Sikap terhadap pekerjaan menjadi guru, menurut Ndraha (1997:36) merupakan kecenderungan jiwa seorang guru terhadap pekerjaan sebagai pengajar dan pendidik. Dalam hal ini guru bisa saja menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaannya sebagai pengajar dan pendidik. Misalnya bila mana guru beranggapan bahwa pekerjaan menjadi guru adalah beban maka yang akan timbul adalah kecenderungan jiwa memandang pekerjaan itu begitu berat, terpaksa, tidak sanggup menanggulangnya. Berbeda halnya bila pekerjaan menjadi guru itu dianggap sebagai gengsi, maka akan timbul sikap terhadap pekerjaan menjadi seorang guru sebagai suatu yang terhormat atau penghinaan. Berdasarkan beberapa anggapan dasar tentang kerja dan sikap terhadap pekerjaan, maka Ndraha (1999:88) menjelaskan seperti tabel berikut ini:

Tabel 3. Anggapan Dasar tentang Budaya Kerja dan Sikap terhadap Pekerjaan.

No	Anggapan dasar tentang budaya kerja	Sikap terhadap pekerjaan
1	Kerja adalah hukuman	Negatif: menolak kerja, kerja adalah siksaan, kerja menakutkan.
2	Kerja adalah kewajiban	Positif: kerja untuk memenuhi janji, kerja mentaati perintah jika tidak resikonya besar.
3	Kerja adalah beban	Negatif: kerja itu berat karena terpaksa, tak sanggup menanggungnya.
4	Kerja adalah sumber penghasilan	Positif: kerja itu hidup, tidak bekerja mati, kerja apa saja asal halal.
5	Kerja adalah kesenangan	Positif: jika menyenangkan. Negatif: jika tidak, pilih-pilih pekerjaan, kerja membosankan.
6	Kerja adalah gengsi dan prestise	Positif: kerja yang membanggakan. Negatif: pekerjaan itu hina, sangat pilih-pilih.
7	Kerja adalah aktualisasi diri	Positif: bersedia berkorban materi dengan pengharapan imbalan spritual, pekerjaan mengarahkan. Negatif: jika tidak sesuai dengan harapan kerja terasa membosankan.
8	Kerja adalah panggilan jiwa	Positif: sangat selektif memilih pekerjaan, mengabdikan diri kepada pekerjaan, profesionalisme, berani berkorban.
9	Kerja adalah pengabdian kepada sesame	Positif: tanpa pamrih, berani berkorban
10	Kerja adalah hidup	Positif: hidup untuk bekerja, waktu diisi dengan bekerja.
11	Kerja adalah ibadah	Positif: bekerja sesuai dengan firman Tuhan, bekerja sebagai rasa syukur.
12	Kerja adalah suci	Positif: kerja tanpa cela, jangan tercemar.

3) Perilaku

Menurut Robbins (1996:9) perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki dampak baik perorangan maupun kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan yang sejenis untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

Sekurang-kurangnya terdapat empat aspek yang perlu dilihat dalam menentukan konfigurasi perilaku seseorang dalam organisasi. Keempat aspek itu adalah: (1) pola perilaku individual (2) hubungan bawahan-atasan-bawahan (hubungan vertikal) (3) hubungan sesama teman sejawat (horizontal) (4) hubungan antara kelompok organisasi (Mulcher yang dikutip Said, 1986:11).

c. Tujuan Atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Godam, 2007:1).

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik (Godam, 2007:1) adalah:

1. meningkatkan jiwa gotong royong
2. meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. meningkatkan rasa kekeluargaan
6. membangun komunikasi yang lebih baik
7. meningkatkan produktivitas kerja
8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

d. Fungsi Budaya Kerja

Menurut Rivai (2006: 432) budaya kerja melakukan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Budaya kerja mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu dengan yang lain.
2. budaya kerja memberikan identitas bagi guru.
3. budaya kerja mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu guru.
4. budaya kerja meningkatkan kemantapan sistem sosial dalam bekerja.
5. budaya kerja sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadukan serta membentuk sikap dan perilaku guru ketika bekerja.

Budaya kerja dalam suatu organisasi menurut Robbins (2006:307) merupakan suatu variabel campur tangan karyawan membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor seperti toleransi, tekanan pada tim, dan dukungan orang lain. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat, kebiasaan kerja yang tidak segaris dengan nilai organisasi itu mungkin akan menghasilkan karyawan yang kurang motivasi dan komitmen serta tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka. Demikian juga halnya dengan motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya kerjanya. Jika budaya kerja atau kebiasaan kerja guru baik maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru menjadi baik.

e. Indikator Budaya Kerja Guru

Dalam Robbins (2006:289) dikemukakan karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari budaya yang selanjutnya dijadikan indikator untuk mengukur budaya kerja, yaitu:

1. Perhatian rincian, sejauhmana guru memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
2. Orientasi hasil, sejauhmana guru memfokuskan pada hasil.

Disamping itu penampilan budaya kerja guru juga dapat dijadikan indikator karena kebiasaan kerja dapat dilihat dari pemahaman dan sikap guru terhadap pekerjaan dan perilaku guru dalam bekerja (Ndraha, 1999:83-91).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya kerja guru adalah kecermatan, orientasi hasil, pemahaman dan sikap terhadap pekerjaan, serta perilaku dalam bekerja.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang berarti dorongan daya penggerak. Menurut Winardi dalam Anoraga (1995:85) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan, artinya motivasi itu merupakan dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan

dengan memberikan yang terbaik dari dirinya, baik waktu maupun tenaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

Rivai (2005:455) mengemukakan bahwa motivasi itu dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang sangat penting yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

Pengertian motivasi kerja berasal dari pengertian motivasi secara umum seperti yang telah dibahas di atas, maka ada baiknya dibahas motivasi kerja. Menurut Steers (1980:19) dalam Timotius (2006) menyatakan motif dan tujuan perseorangan dapat menjadi faktor penting terhadap tingkah laku seseorang dalam susunan organisasi. Dengan kata lain motivasi dan sasaran seseorang dalam bekerja menjadi faktor yang sangat penting dalam memahami tingkah laku manusia dan prestasi organisasi. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa seseorang mempunyai motif tertentu bekerja dalam suatu organisasi bahwa kebutuhan akan terpenuhi melalui organisasi.

Selanjutnya menurut Timpe dalam Adris (2006:16) motivasi kerja merupakan tindakan-tindakan yang dapat dilihat dari kesungguhan dan

kesukaan terhadap pekerjaan dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Untuk meningkatkan motivasi kerja seseorang diperlukan rangsangan sebagai proses pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan rasa tanggung jawab.

b. Pentingnya Motivasi Kerja

Motivasi kerja itu sangat penting, karena dengan adanya motivasi kerja di dalam dirinya, maka orang itu akan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya. Motivasi kerja sangat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan kearah tujuan yang ditetapkan (Saydam, 2000:327).

Motivasi kerja sebagian besar dipicu oleh kebutuhan mendasar dari guru. Seorang pemimpin harus mampu melihat dan memahami kebutuhan guru dalam menumbuhkan motivasi kerja mereka. Apapun tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru, mereka akan berusaha melaksanakan dengan baik. Namun dalam bekerja guru-guru perlu didukung oleh fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang menyenangkan, pemimpin yang demokratis, iklim kerja yang kondusif, penghargaan dari pimpinan, dan gaji yang memadai. Perbedaan

kemampuan seorang guru dengan yang lainnya untuk bekerja tergantung pada motivasinya. Dorongan ini menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuannya.

Motivasi kerja dari seorang guru sangatlah penting sebagaimana pendapat Saydam (1996:32) menjelaskan motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi dalam diri seorang guru akan menimbulkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan kemampuan yang dimilikinya dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi selalu berusaha bekerja lebih keras dengan penuh gairah serta semangat dalam menyelesaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan padanya.

c. Faktor motivasi kerja

Motivasi timbul karena dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Menurut Wursanto 1988:131) kedua faktor itu adalah:

“Faktor intrinsik merupakan faktor berasal dari dalam diri manusia yang dapat berupa kepribadian, pengalaman/ kebiasaan, ilmu pengetahuan, cita-cita, dan intrinsik untuk maju.”

“Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri manusia yang dapat berupa gaji, balas jasa, keselamatan kerja, kondisi kerja, promosi kerja, peralatan kerja, sanksi dan hukuman.

Pada suatu sekolah bila diperhatikan motivasi yang dimiliki para guru akan terlihat perbedaannya. Dapat dikatakan setiap orang berbeda daya dorong motivasinya.

d. Teori motivasi

1) Hirarki Teori Kebutuhan

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow dalam diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan (Bapedal, 1992:64) yaitu:

- a) psikologi, makan, minum, perlindungan fisik, dan seksual.
- b) rasa aman, perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
- c) sosial, kebutuhan merasa memiliki dan dimiliki, kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d) harga diri, kebutuhan akan dihargai dan dihormati
- e) aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi dan kebutuhan berpendapat dengan mengemukakan ide-ide.

Maslow menegaskan bahwa kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan psikologi. Kemudian dilanjutkan dengan kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori Dua Faktor

Herzberg dalam Bafadal (1992:66-68) mengemukakan teori dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Menurut temuannya, Herzberg membedakan antara faktor positif dan negatif. Faktor positif (pendorong) meliputi: (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) promosi, (5) kerja itu sendiri, (6) pertumbuhan. Sedangkan faktor negatif (penyehat) meliputi: (1) administrasi dan kebijakan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan dengan supervisor, (4) kondisi kerja, (5) gaji, (6) hubungan dengan teman sejawat, (7)

kehidupan pribadi, (8) hubungan dengan bawahan, (9) status, dan (10) keamanan. Faktor negatif (penyehat) ini tidak dapat memotivasi namun hanya dapat mengurangi ketidakpuasan kerja.

Herzberg menjelaskan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu sebagai pendorong dan penyehat. Akan tetapi faktor yang dapat memotivasi adalah faktor pendorong sedangkan faktor penyehat hanya dapat mengurangi ketidakpuasan kerja.

e. Indikator motivasi kerja

Menurut Robert (1992:32) dalam Hermanto (2006:28) seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif, dapat memenuhi sendiri dan memacu diri sendiri an mempunyai perasaan dan komitmen yang tinggi.
- 2) Tekun bekerja secara produktif pada suatu tugas sampai selesai dengan baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapatkan rintangan.
- 3) Mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas
- 5) Melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu
- 6) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan dan menyukai pencarian intelektual.
- 7) Memperagakan ketidakpuasan yang konstruktif, selalu memikirkan perbaikan sesuatu
- 8) Selalu tepat waktu dan disiplin
- 9) Tingkat energi tinggi dan dapat mengarahkan energi tersebut dengan efektif
- 10) Merasa puas jika melakukan pekerjaan baik
- 11) Percaya bahwa kerja perlu diimbangi dengan gaji yang wajar untuk sehari-hari
- 12) Memberi andil lebih dari yang diharapkan.
- 13) Keterlibatan kerja, bertanggungjawab
- 14) Kesempatan mengembangkan karir

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja yaitu dapat memotivasi diri sendiri, tekun dalam mengajar, mempunyai kemauan yang keras, mengajar dengan atau tanpa pengawas, suka tantangan, memperagakan ketidakpuasan konstruktif, tepat waktu dalam mengajar, berorientasi pada hasil atau sasaran, tingkat energi tinggi, puas dengan pekerjaan yang baik, memberi andil bagi sekolah, mengembangkan karir, keterlibatan kerja, pengawasan atas prestasi, penghargaan atas prestasi, tugas yang diberikan sekolah merupakan tantangan, pemberian tanggung jawab oleh kepala sekolah, kesempatan pengembangan karir yang diberikan sekolah.

B. Penelitian Relevan

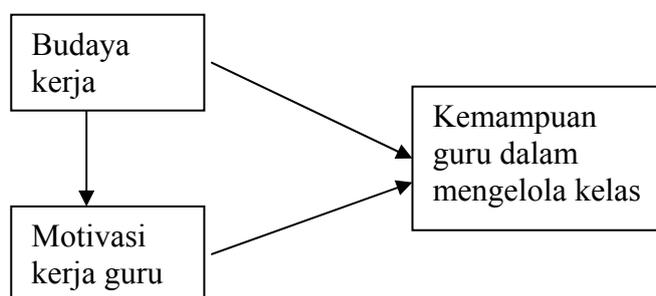
Siddik (2004) dalam penelitiannya yang berjudul kemampuan guru mengelola perilaku siswa dalam kelas suatu studi pada guru-guru SMP Negeri Kotamadya Palembang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara latar belakang pendidikan guru, pengalaman kerja guru, pelatihan, dan budaya kerja guru terhadap kemampuan guru mengelola perilaku siswa dalam kelas.

Sarjana (2002) dalam penelitiannya yang berjudul hubungan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guru terhadap efektifitas pengelolaan kelas menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan guru terhadap efektifitas pengelolaan kelas.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis, dapat penulis kemukakan kerangka konseptual penelitian ini. Diduga semakin baik budaya kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin optimal kemampuan guru dalam mengelola kelas. Selanjutnya, untuk dapat meningkatkan budaya kerja guru, jika didukung oleh motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas. Semakin baik motivasi kerja guru, maka akan semakin optimal kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Budaya kerja yang baik dari guru-guru akan dapat memberikan masukan dalam mengelola kelas dan juga mempengaruhi motivasi kerja sehingga Secara bersama-sama variabel budaya kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian ini untuk diteliti dan keterkaitannya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. kerangka konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka dapat ditemukan Hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas adalah:

1. Budaya kerja guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMAN 7 Padang.
2. Budaya kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMAN 7 Padang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMAN 7 Padang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu budaya kerja dan motivasi kerja guru, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kemampuan guru dalam mengelola kelas.

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur dan pembahasan terhadap hasil penelitian, maka terdapat pengaruh budaya kerja guru melalui motivasi kerja guru terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA Negeri 7 Padang, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja guru berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 7 Padang, dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha=0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya kerja guru maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Budaya kerja yang semakin baik dari guru akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih tinggi kepada guru tersebut.
2. Secara bersama-sama budaya kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA Negeri 7 Padang, dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha=0,05$. Hal ini berarti semakin

tinggi budaya kerja dan motivasi kerja guru maka akan semakin tinggi pula kemampuan guru dalam mengelola kelas di SMA Negeri 7 Padang.

B. Saran

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya para guru lebih meningkatkan kemampuannya dalam mengelola kelas karena pembelajaran yang efektif tidak hanya dengan menggunakan metode yang tepat dan alat belajar yang cukup saja melainkan juga perlunya suasana kelas yang kondusif.
2. Para guru disarankan untuk meningkatkan budaya kerja dan motivasi kerja yang lebih baik lagi sehingga para guru dapat meningkatkan aktualisasi diri dalam meningkatkan kemampuannya dalam mengelola kelas.
3. Hendaknya Kepala Sekolah lebih memberi penghargaan atas prestasi yang telah diraih guru dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir agar dapat memberikan motivasi lebih kepada guru untuk lebih baik lagi.
4. Untuk peneliti berikutnya diharapkan untuk mencari faktor lain yang ikut mempengaruhi kemampuan guru dalam mengelola kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adris. 2006. *Kontribusi Profesionalisme dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pamong Belajar Se-Sumatra Barat*. Tesis: Pasca Sarjana UNP.
- Anoraga, Pandji. 1995. *Perilaku keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Amtrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan a Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Arikunto, Suharsimin. 1996. *Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____, _____. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Persada.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Godam. 2007. *Arti Definisi/Pengertian Budaya Kerja Dan Tujuan/Manfaat Penerapannya Pada Lingkungan Sekitar*.
(<http://www.organisasi.org>) 01 Februari 2010 Jam 11.00 WIB
- Hasibuan 1991. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Joni, T Raka. 1984. *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luky, Auzar. 2004. *Handout Mata Kuliah Pengelolaan kelas*. FIS-UNP: Padang.
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Komitmen Kariawan dan Budaya Kerja*.
(<http://www.indosdm.com>) 01 Februari 2010 Jam 11.00 WIB
- Muhammad, Uzer Usman. 1996. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosada karya.
- Ndraha, takziduhu. 1999. *Pengantar Teori Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pohan. 1996. *Budaya Kerja Bank BNI*. Jakarta.