

**PENGARUH TUGAS TAMBAHAN DAN JUMLAH JAM MENGAJAR
GURU TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU SMA NEGERI 1
NAN SABARIS KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI



Oleh :

ABDUL HADI
2004/61235

**Pendidikan Ekonomi
Administrasi Perkantoran**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2009**

ABSTRAK

Abdul Hadi, 61235/2004: Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Mengajar Guru di SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang. Di Bawah Bimbingan Bapak Drs. H. Zulfahmi, Dipl IT dan Friyatmi, S.Pd

Penelitian ini dilaksanakan di SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh tugas tambahan terhadap motivasi mengajar guru di SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. (2) Pengaruh jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman (3) Pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru di SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian ini digolongkan pada penelitian deskriptif dan korelasi. Jenis data adalah data primer dan sekunder yang didapat dari responden guru SMA N 1 Nan Sabaris dan Tata Usaha SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 71 orang guru dan sampel ditetapkan 61 orang guru. Variabel penelitian terdiri dari tugas tambahan (X_1), dan jumlah jam mengajar (X_2) sebagai variabel bebas, dan motivasi mengajar guru (Y) sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan adalah (1) analisis deskriptif dan (2) analisis Induktif yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru ($\text{sig} = 0.039$) dengan tingkat pengaruh sebesar 1,436 (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru ($\text{sig} = 0,000$) dengan tingkat pengaruh 1,971 (3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman ($\text{sig} = 0,000$) dengan nilai F_{hitung} 13,159. Selanjutnya sumbangan secara bersama-sama tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar adalah sebesar 37%. Untuk variabel motivasi mengajar responden dapat dikategorikan memiliki motivasi yang baik. Hal ini dapat diketahui dari total capaian responden sebesar 76,60% dan nilai rerata sebesar 3,83 Selanjutnya untuk rata-rata tugas tambahan guru adalah 10 jam dan jam mengajar 14 jam dalam satu minggu.

Akhirnya berdasarkan temuan ini penulis menyarankan agar guru untuk tugas tambahan secara baik dan melaksanakan tugas wajib dengan sebaik-baiknya sebagai pendidik. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengkaji dan meneliti berbagai faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi motivasi mengajar guru.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Mengajar Guru SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman.” Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. H Zulfahmi, Dipl IT, selaku Pembimbing I dan Ibu Friyatmi S.Pd, selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan bantuan kepada penulis sampai selesainya skripsi ini. sebagai penelaah Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran administrasi dalam pembuatan surat-surat penelilitan.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak/Ibu staf pengajar FE UNP, yang telah memberikan sumbangan ilmu pengetahuan, dan pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman yang telah membantu kelancaran dalam izin penelitian.

5. Kepala Sekolah SMA N 1 Nan Sabaris, majelis guru dan staf tata usaha SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman yang telah membantu kelancaran dalam pelaksanaan penelitian.
6. Kedua Orang Tua dan Adik-adik yang telah memberikan dorongan dan segenap kemampuan baik moral atau moril dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat, teman dan rekan seperjuangan pada program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun sehingga menjadi sumbangan yang berarti bagi pendidikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pihak.

Padang, Agustus 2009

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	14
1. Motivasi Mengajar	14
a. Pengertian Motivasi	14
b. Pengertian Motivasi Mengajar	17
c. Ciri-ciri dan Fungsi Motivasi	21
d. Teori Motivasi.....	24
e. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
f. Nilai Motivasi dalam Pengajaran.....	28
2. Tugas Tambahan Guru.....	29
a. Pengertian Tugas Tambahan	29
b. Bentuk-bentuk Tugas Tambahan yang ada di sekolah....	30
c. Jumlah Jam Mengajar	31

B. Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Mengajar	33
C. Hasil Penelitian Sejenis.....	37
D. Kerangka Konseptual	38
E. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Variabel dan Data.....	43
E. Defenisi Operasional	43
F. Instrumen Penelitian	45
G. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	47
H. Teknik Analisa Data.....	49

BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	54
B. Karakteristik Responden	57
C. Deskriptif Variabel Penelitian.....	60
D. Deskriptif Hasil Penelitian	66
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Multikolinearitas	67
3. Analisis Regresi Berganda	67
4. Pengujian Hipotesis.....	69
a. Uji t	69
b. Uji F	70
5. Pembahasan.....	71
a. Pengaruh Tugas Tambahan Terhadap Motivasi Mengajar	71
b. Pengaruh Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Mengajar	73

c. Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Mengajar	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jenis Tugas Tambahan Khusus Guru	4
2. Jumlah Jam Mengajar Guru SMA N 1 Nan Sabaris	5
3. Jumlah tugas tambahan guru per jam dalam satu minggu	6
4. Kisi-Kisi Penyusunan Angket Penelitian	46
5. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan Berdasarkan Sifatnya	46
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	57
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan dan Jumlah Jam Mengajar	58
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan dan Tugas Tambahan...	59
10. Distribusi Frekuensi Tugas Tambahan	61
11. Distribusi Frekuensi Jumlah Jam Mengajar Guru.....	63
12. Deskripsi Variabel Motivasi Mengajar Guru.....	65
13. Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test ...	66
14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
15. Koefisien Regresi Berganda.....	68
16. Model Summary.....	69
17. Anova	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	83
2. Tabel Frekuensi Mengajar Guru SMA N I Ulakan Tapakis Kabupaten Padang Pariaman.....	87
3. Uji Reliabilitas Motivasi Mengajar Guru (Y)	88
4. Surat Penelitian	91
5. SK Tugas Mengajar Guru	93
6. Struktur Organisasi SMA N I Nan Sabaris Tahun Pelajaran 2008/2009...	98
7. Daftar Nama Pembina Ekstrakurikuler SMA Negeri I Nan Sabaris TP. 2008/2009	99
8. Daftar Susunan Wali Kelas SMA Negeri I Nan Sabaris TP. 2008/2009	100
9. Jumlah Tugas Tambahan Guru Perjam dalam Satu Minggu TP. 2008/2009	101
10. Regression	102
11. Normalitas Npar Tests	103
12. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Mengajar Guru (Y)	109
13. Tabel T	110
14. Tabel F	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan peradaban manusia sampai saat ini tidak pernah lepas dari dunia pendidikan. Setiap bangsa di dunia akan selalu memperhatikan mutu pendidikan di negaranya. Hal ini sangat penting bagi pembangunan bangsa di masa yang akan datang. Salah satu faktor penting dalam rangka peningkatan mutu pendidikan adalah guru yang profesional sebagai ujung tombak kurikulum agar lembaga pendidikan mampu menghasilkan out put yang mampu bersaing di dunia kerja baik nasional maupun internasional.

Tujuan pendidikan nasional di Indonesia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Maka dengan demikian pendidikan menghasilkan sumberdaya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta kepribadian yang menunjukkan identitasnya sebagai warga negara Indonesia. Apabila tujuan pendidikan nasional telah tercapai maka bangsa Indonesia di mata dunia internasional tidak akan dipandang sebelah mata. Untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional tersebut dibutuhkan tenaga pendidik yang professional. Tenaga pendidik yang professional akan terwujud jika mereka memiliki motivasi.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada seseorang untuk giat bekerja dimana dorongan tersebut bisa berasal dari luar diri atau dari dalam dirinya. Motivasi dapat membuat seseorang menjalankan tugasnya menjadi lebih bersemangat sehingga pekerjaan yang dijalankan akan optimal.

Dimiyati dan Mudjiono (2002:80-81) menyatakan bahwa ada tiga komponen utama motivasi yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan. Tiga komponen utama motivasi di atas menjadi salah satu motor penggerak oleh guru untuk melaksanakan tugasnya secara professional agar memberikan hasil yang maksimal. Komponen kebutuhan menjadi yang paling utama membentuk motivasi seseorang untuk bekerja lebih giat, begitu juga dengan guru. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai manusia biasa mendorong guru untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Motivasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih giat. Dorongan merupakan penggerak manusia untuk berbuat, dorongan bisa dari luar atau dari dalam diri seseorang. Dorongan akan lebih kuat jika tujuan yang akan dicapai mampu memberikan motivasi pada seseorang.

Tujuan merupakan sesuatu yang ingin dicapai seseorang atau organisasi. Dengan adanya tujuan akan menuntut guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Tujuan memberikan seseorang motivasi untuk bergerak maju dan meningkatkan kinerja supaya mendapatkan hasil yang diinginkan.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional. Salah satunya yaitu dengan memberikan sertifikat pendidik bagi guru sebagaimana diatur dalam Undang-undang no 14 tahun 2005. Pengakuan

kedudukan guru sebagai tenaga professional dibuktikan dengan sertifikasi profesi pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi dan bagi guru yang telah mendapat sertifikat pendidik akan diberikan tunjangan profesi yang besarnya satu kali gaji pokok.

Untuk mendapatkan hak tersebut maka guru diatur kewajibannya agar sesuai dengan keahlian dan tunjangan yang semestinya. Kewajiban guru yang dimaksud diatur dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Pasal 35 yang mencakup kegiatan pokok dan tugas tambahan. Kegiatan pokok guru terdiri dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik pada kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan intrakurikuler. Dalam melaksanakan tugas pokok, guru akan terlibat langsung dengan proses pembelajaran, guru hanya melaksanakan tugas mengajar satu jenis mata pelajaran saja sesuai dengan kewenangan yang tercantum dalam sertifikat pendidikannya.

Beban kerja guru secara eksplisit telah diatur dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Tugas wajib seorang guru yakni minimal mengajar sebanyak 24 jam pelajaran dan maksimal 40 jam pelajaran dalam satu minggu. Jumlah tersebut akan berkurang jika guru tersebut mendapatkan tugas tambahan dari sekolah. Tugas wajib yang berkurang tersebut akan digantikan dengan tugas tambahan yang diberikan sekolah atau ekuivalensi. Sehingga jumlah jam kerja wajib guru tersebut akan menjadi 24 jam dalam satu minggu

Sementara tugas tambahan merupakan tugas yang diberikan oleh sekolah kepada guru dalam rangka melaksanakan program sekolah. Tugas tambahan merupakan kegiatan yang diberikan sekolah kepada guru yang terdiri dari tugas tambahan struktural dan tugas tambahan khusus. Penjabaran masing-masing tugas tambahan guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Jenis Tugas Tambahan Khusus Guru

No	Kategori		Jenis tugas tambahan	Wajib Mengajar *	Ekuivalensi
I	Struktural	1	Kepala sekolah	6	18
		2	Wakil kepala sekolah	12	12
		3	Kepala perpustakaan	12	12
		4	Kepala laboratorium	12	12
		5	Ketua jurusan Program keahlian	12	12
		6	Kepala bengkel	12	12
		7	Dan lain-lain**	12	12
II	Khusus	1.	Pembimbing praktek kerja industri	12	12
		2	Kepala unit produksi	12	12

Catatan: 1. * nilai minimal
2. ** tergantung jenis sekolah.

Sumber: <http://www.ariesmada.net/kurikulum/BebanKerjaGuru.pdf>

Di samping itu guru juga terlibat dalam kegiatan manajemen sekolah yang juga merupakan tugas tambahan khusus. Tugas tambahan ini terdiri dari siklus kegiatan sekolah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Rincian kegiatan tersebut antara lain penerimaan siswa baru, penyusunan kurikulum dan perangkat lainnya, pelaksanaan pembelajaran termasuk tes/ulangan, Ujian Nasional (UN), ujian sekolah dan kegiatan lain. Tugas tiap guru dalam siklus tahunan tersebut secara spesifik ditentukan oleh manajemen sekolah tempat bekerja.

Berdasarkan keputusan Menpan No. 84 tahun 1993 tentang tugas guru sebagai berikut (1)Merencanakan Pembelajaran (2)Melaksanakan pembelajaran (3)Menilai Hasil Pembelajaran (4)Membimbing dan melatih peserta didik (5)Melaksanakan Tugas Tambahan (Tim MKDK 2005: 42)

Fenomena yang berkembang di SMA Negeri 1 Nan Sabaris menunjukkan bahwa beban mengajar guru masih dibawah ketentuan Dinas Pendidikan yaitu rata-rata antara 15-20 jam/minggu. Jumlah jam yang dibawah ketentuan Dinas Pendidikan tersebut akan dipenuhi dengan memberikan tugas sebagai guru piket di sekolah. Berikut data jumlah jam mengajar guru SMA Negeri 1 Nan Sabaris:

Tabel 2 Jumlah jam mengajar guru SMA Negeri 1 Nan Sabaris

No	Jumlah jam	Jumlah guru
1	5 - 10	18 orang
2	11- 15	31 orang
3	16 - 20	21 orang
4	21 - 25	3 orang

Sumber: TU SMA Negeri 1 Nan Sabaris

Selain tugas wajib di atas juga ada tugas tambahan yang diberikan sekolah pada guru. Tugas tambahan yang dibebankan pada guru meliputi tugas struktural dan tugas khusus seperti MGMP, koordinator kegiatan ekstrakurikuler, dan sebagai wali kelas. Selain tugas tersebut guru juga di beri tugas lain yaitu sebagai pemungut SPP dan iuran wajib atau sumbangan siswa. Padahal tugas ini adalah tanggung jawab staf tata usaha sekolah. Tugas pemungutan SPP penulis lihat tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja guru, bahkan mengganggu konsentrasi guru

dalam mempersiapkan dan melaksanakan tugasnya sebelum atau sesudah mengajar.

Tugas tambahan yang diberikan sekolah pada guru merupakan sebagai pendorong bagi guru untuk lebih mengembangkan kinerjanya. Namun ada juga guru yang terobsesi dengan tugas tambahan tersebut karena ada insentif yang diperoleh atau guru tersebut menyukai bidang yang ditugaskan padanya. Akan tetapi tugas tambahan yang dilaksanakan guru telah menjadikan tugas wajib tidak terlaksana dengan baik.

Berikut adalah jumlah tugas tambahan guru per jam dalam satu minggu di SMA N 1 Nan Sabaris tahun pelajaran 2008/2009:

Tabel 3: Jumlah tugas tambahan guru per jam dalam satu minggu

No	Tugas tambahan	Jumlah jam	Keterangan
1	Piket sekolah	4 jam	
2	Administrasi sekolah	4 jam	
3	MGMP	8 jam	
4	Wali kelas	4 jam	
5	Pembina ekstrakurikuler	3 jam	

Sumber: Data Sekunder TU SMA N 1 Nan Sabaris Tahun 2009

Untuk tugas struktural seperti kepala sekolah dan wakil telah ditetapkan oleh undang-undang yaitu 12 jam dalam satu minggu. Tugas tambahan diatas dilaksanakan oleh beberapa orang guru, kecuali piket sekolah untuk seluruh guru. Jika kita lihat tugas tambahan tersebut, jumlah jamnya cukup rendah.

Ada juga guru SMA N I Nan Sabaris melakukan pekerjaan tambahan dan meninggalkan kelas untuk beberapa waktu atau beberapa hari untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Hal ini tentunya dapat menghambat proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab utama

guru. Seharusnya tugas yang diberikan sekolah pada guru memberikan motivasi untuk guru agar bekerja lebih giat. Menurut Rivai (2004:456) sumber motivasi ada tiga faktor yaitu (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan (3) apakah mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat ia bekerja.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam pekerjaannya. Winardi (2007:2). Karena tinggi rendahnya motivasi akan mempengaruhi kinerja seseorang. Observasi yang penulis lakukan selama tiga hari pada tanggal 20 Mei sampai 23 Mei 2009 memperlihatkan motivasi mengajar guru SMA N I Nan Sabaris masih rendah. Hal ini terlihat dari temuan sebagai berikut:

1. Guru yang datang terlambat rata-rata 10 orang atau 50 % dari jumlah guru yang harus mengajar pagi. Sehingga proses pembelajaran yang efektif akan berlangsung pada menit ke 20 atau 25.
2. Sekitar 75% guru masuk menunda masuk kelas selama lebih kurang 10 menit pertama, hanya 4 atau 5 lokal yang memulai pembelajaran tepat waktu. Hal ini akan mengakibatkan lambatnya proses pembelajaran di dalam kelas.
3. Akibat dari lambatnya memulai pelajaran maka materi tertinggal rata-rata 2 kali pertemuan sehingga guru harus mengadakan jam tambahan atau memberikan tugas dan fotocopy materi kepada siswa.

4. Metode yang digunakan guru tidak bervariasi, hampir 90% guru menggunakan metode ceramah, tanpa variasi dalam satu semester tersebut. Kecuali mata pelajaran praktek IPA.
5. Guru jarang menggunakan media yang menarik, hal ini dapat dilihat dari tidak ada variasi penggunaan media selain penggunaan papan tulis dan buku penunjang.
6. Untuk mata pelajaran olah raga, guru mengadakan pertemuan pada hari Jumat sore untuk kelas 10 dan Sabtu sore untuk kelas 11. Pada hari tersebut kelas 10 dan 11 yang terdiri dari 7 lokal digabungkan dalam satu tempat dan kegiatannya hanya mengisi absensi kemudian sedikit permainan olah raga. Guru hanya memberikan bola kaki pada siswa. Kebanyakan siswa hanya berkeliaran, titip absen dan pulang.
7. RPP yang digunakan guru umumnya RPP tahun sebelumnya.

Banyaknya guru yang melalaikan tugas pokoknya seperti guru yang datang terlambat ke sekolah, lambat dalam memulai pelajaran atau masuk kelas, keluar kelas pada saat jam mengajar, metode mengajar hanya dengan ceramah atau jarang melakukan variasi sehingga proses pembelajaran akan monoton dan membosankan bagi peserta didik. Selain itu, ketepatan antara pelaksanaan dengan perencanaan pengajaran juga tidak sesuai atau lebih lambat dari jadwal sehingga guru harus mencari waktu tambahan untuk mengejar ketinggalan materi yang belum diberikan pada peserta didik. Gejala-gejala tersebut merupakan indikasi bahwa rendahnya motivasi guru dalam bekerja.

Guru yang tidak termotivasi dalam mengajar akan menyebabkan siswa juga tidak akan bersemangat untuk mengikuti pelajaran. Hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya siswa yang datang terlambat, keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung, serta banyaknya siswa yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru. Siswa membutuhkan guru yang memiliki motivasi dalam mengajar dan mampu memotivasi peserta didiknya. Tetapi observasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwa terdapat guru-guru yang memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja.

Seorang guru memiliki tugas yang cukup banyak, bukan hanya di dalam kelas, namun persiapan sebelum mengajar serta melakukan evaluasi setelah mengajar. Guru membutuhkan waktu yang cukup agar tugas wajibnya terlaksana dengan maksimal. Namun disisi lain guru juga harus melaksanakan tugas tambahan, maka guru harus mampu mengelola waktu untuk membagi antara tugas wajib, tugas tambahan, melakukan penelitian serta bersosialisasi dengan lingkungan. Jika tugas yang diberikan pada guru sudah tidak memberikan motivasi pada guru untuk mengembangkan kemampuannya di bidang pendidikan, maka ini akan berdampak buruk bagi peserta didik karena sering diabaikan oleh guru, siswa tidak termotivasi untuk belajar dengan guru yang tidak memiliki motivasi untuk mengajar, sekolah akan tidak produktif karena tidak guru yang berinisiatif untuk melakukan pengembangan, dan secara umum kualitas dunia pendidikan akan menurun.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno 2007;71-72)

Motivasi kerja guru bisa tinggi bisa rendah. Tinggi rendahnya motivasi kerja seorang guru sangat mempengaruhi performansinya dalam mengerjakan tugasnya, (Wiles dalam Bafadal, 1992:70). Fenomena yang penulis ungkapkan sebelumnya terlihat bahwa motivasi mengajar guru SMA N 1 Nan Sabaris cukup rendah. Walaupun jumlah jam mengajar rendah namun motivasi mengajar guru juga rendah. Everly & Girdano (dalam Novitasari, 2008:10-12) menjelaskan tentang kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif merupakan kemungkinan penyebab stress kerja dan penurunan motivasi kerja sebagai berikut: (1) beban kerja terlalu sedikit kuantitatif, (2) beban kerja terlalu sedikit kualitatif, (3) beban kerja berlebihan kuantitatif, (4) beban kerja berlebihan kualitatif.

Keadaan yang terjadi di SMA N 1 Nan Sabaris menunjukkan bahwa motivasi kerja guru menjadi rendah karena beban kerja yang rendah baik kualitatif maupun kuantitatif.

Melihat keadaan demikian penulis merasa bahwa motivasi mengajar guru akan terpengaruh oleh banyaknya tugas wajib atau jam mengajar dan tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul “Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Guru Terhadap Motivasi Mengajar Guru SMA Negeri 1 NAN Sabaris Kabupaten Padang Pariaman”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Guru yang sering lalai dalam melaksanakan tugas wajib di sekolah.
2. Guru lebih mementingkan tugas tambahan dari pada tugas wajib yang diberikan sekolah.
3. Jumlah jam mengajar guru dibawah jumlah jam minimal yang ditetapkan undang-undang, namun motivasi mengajar guru masih rendah.
4. Rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tugas wajib, yaitu sebagian besar guru masih menggunakan RPP tahun lalu, masuk kelas dan memulai pelajaran tidak tepat waktu. Metode mengajar tidak bervariasi, jarang menggunakan media yang menarik untuk mengajar.

Tidak tepat antara pelaksanaan pengajaran dengan rencana pembelajaran.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terpusat dan mencapai sasaran yang diinginkan, maka penulis membatasi penelitian ini pada masalah:

1. Pengaruh tugas tambahan terhadap motivasi mengajar guru.
2. Pengaruh jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru.
3. Pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh tugas tambahan terhadap motivasi mengajar guru?
2. Seberapa besar pengaruh jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru?
3. Seberapa besar pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pemberian tugas tambahan terhadap motivasi mengajar guru.

2. Menganalisis pengaruh jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru.
3. Menganalisis pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai:

1. Sebagai sarana dalam mengembangkan khazanah ilmu pengetahuan.
2. Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Pendidikan Ekonomi FE UNP.
3. Sebagai sumbang saran dalam mengambil kebijakan terhadap perbaikan dan peningkatan motivasi kerja bagi guru.
4. Sebagai sumbang saran ilmiah bagi dunia pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Motivasi Mengajar

a. Pengertian Motivasi

Tugas guru di sekolah bukan hanya sekedar mengajar di kelas, namun lebih dari itu. Tugas guru sangat kompleks dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perkembangan peserta didiknya. Mengingat tugas yang penting tersebut tentu guru sudah sepantasnya mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan dan mendorong semangat guru agar tetap bersemangat dan mampu mengembangkan keahliannya guna meningkatkan mutu peserta didik. Motivasi merupakan mesin penggerak seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi mampu menjadikan seseorang untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian motivasi menurut Gray, dkk dalam Winardi (2007:2) sebagai berikut:

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu

Kemudian John R. Schermenrhorn Jr dalam Winardi (2007:2) menyatakan bahwa:

motivasi untuk bekerja, merupakan istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja

Definisi yang dikemukakan oleh John R. Schermenrhorn Jr mengaitkan motivasi dengan upaya kerja bukan dengan kinerja atau performa kerja. Dengan adanya motivasi kerja maka seseorang akan terlihat meningkatkan kinerjanya. Begitu juga dengan motivasi kerja guru akan terlihat dari upaya seorang guru dalam meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan pekerjaannya ke arah yang lebih baik dan profesional.

Pengertian motivasi juga dikemukakan oleh Mc Donald dalam Sardiman (2001:71) adalah “perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *“feeling”* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”.

Motivasi yang dikemukakan oleh Mc. Donald dalam Sardiman (2001:72) mengandung tiga elemen penting yaitu:

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi dari setiap individu manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa *“feeling”*, afeksi seseorang.
3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Motivasi dalam hal ini sebenarnya respon dari suatu aksi, yakni tujuan.

Dengan tiga elemen yang diungkapkan oleh Sardiman berdasarkan defenisi dari Mc. Donald terlihat bahwa motivasi merupakan sesuatu yang penting dan memiliki komponen yang

kompleks, sehingga motivasi akan menghasilkan energi dan menggerakkan manusia untuk bertindak untuk melakukan sesuatu. Dorongan untuk bergerak tersebut dipicu karena adanya tujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan. Bagi guru dorongan berasal dari kebutuhan pribadi atau keluarga, keinginan untuk merubah taraf hidup, dan dorongan dari rasa tanggung jawab terhadap profesi, perkembangan peserta didik dan tanggung jawab sebagai makhluk sosial.

Motivasi menurut Uno (2007:3) merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam motivasi terdapat konsep-konsep seperti seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu.

Dalam melakukan aktivitas, seseorang termotivasi oleh untuk memenuhi kebutuhan biologis, insting, unsur-unsur kejiwaan yang lain serta adanya pengaruh perkembangan budaya manusia. Sebenarnya semua faktor-faktor itu tidak dapat dipisahkan dari soal kebutuhan, kebutuhan dalam arti luas, baik kebutuhan yang bersifat biologis maupun psikologis. Menurut Morgan dalam Sardiman (2004: 78-80) dikatakan bahwa manusia itu memiliki berbagai kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan itu sebagai berikut: (1) Kebutuhan untuk berbuat sesuatu untuk suatu aktivitas. (2) Kebutuhan untuk

menyenangkan orang lain. (3) Kebutuhan untuk mencapai hasil. (4) Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan.

Kebutuhan manusia senantiasa akan selalu berubah dan selalu menuntut untuk dipenuhi. Begitu juga motif, metode yang selalu berkaitan dengan kebutuhan tertentu akan berubah atau bersifat dinamis sesuai dengan keinginan dan perhatian manusia. Relevan dengan soal kebutuhan itu, maka dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut menjadi salah satu mesin penggerak manusia untuk bekerja. Dorongan tersebut merupakan motivasi, maka motivasi memiliki peranan penting dalam membuat manusia menghasilkan karya dan kinerja yang lebih baik.

b. Pengertian Motivasi Mengajar

1) Pengertian Mengajar

Mengajar merupakan pekerjaan yang harus dilakukan seorang guru secara profesional agar tujuan pembelajaran tepat pada sasaran. Mengajar kalau dilihat esensinya dalam proses belajar-mengajar, sudah menyangkut kegiatan mendidik, dalam artian untuk mengantarkan anak kepada tingkat kedewasaannya, baik secara fisik maupun mental (Sardiman 2005:52).

Menurut Raka Joni dalam Sardiman (2004:54)

Mengajar adalah menyediakan kondisi optimal yang merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai atau sikap yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

Mengajar dalam kegiatan pembelajaran harus diterjemahkan secara konseptual dan disinkronisasikan dengan pengertian mendidik. Rumusan mengajar menurut pandangan ini memperhatikan penekanan pada kegiatan optimal siswa dalam belajar atau keaktifan siswa, guru berada pada posisi sebagai fasilitator dalam kegiatan pembelajaran. Pandangan ini menampakkan siswa sebagai subjek didik dan bukan lagi sebagai objek didik. Siswa kini sudah berperan sebagai pelaku utama dalam kegiatan belajarnya dan hal tersebut disebut *student active learning*.

Hough & Duncan dalam Soelaiman (1979:52) menjelaskan pengertian mengajar adalah sesuatu yang bersifat rasional dan khas manusiawi, yaitu aktifitas yang tertuju kepada usaha memajukan pendidikan dan kesejahteraan orang lain. Kemudian Hough & Duncan merumuskan definisi mengajar dalam 4 fase yaitu: fase menyusun kurikulum, fase pengajaran, fase mengukur dan fase menilai hasil pengajaran. Fase tersebut merupakan suatu sistem yang memiliki peranan penting dalam proses mengajar.

Kemudian Jhon Brubacher dalam Soelaiman (1979:52) menyatakan pengertian mengajar adalah suatu usaha mengantar dan mempengaruhi situasi yang mengandung rintangan, dimana seorang individu ingin mengatasi rintangan itu dan ia belajar dari pengalamannya itu.

Dari definisi mengajar oleh para pakar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa mengajar adalah suatu aktivitas yang tersistem dari sebuah lingkungan yang terdiri dari pendidik dan peserta didik untuk saling berinteraksi dalam melakukan suatu kegiatan sehingga terjadi proses belajar dan tujuan pengajaran tercapai.

Mengajar merupakan pekerjaan yang harus dilakukan seorang guru secara profesional yang mana pekerjaan itu memiliki teknik-teknik dan tahap-tahap baik sebelum dan sesudah mengajar yang harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan kurikulum yang berlaku agar tujuan pembelajaran tepat pada sasaran. Oleh karena itu kegiatan mengajar yang dilakukan oleh guru harus memiliki persiapan yang maksimal dan faktor-faktor lain yang akan meningkatkan semangat guru dalam mengajar.

2) Ciri-ciri Pengajaran yang Berhasil

Sardiman (2005:49-50) menjelaskan ciri-ciri hasil pengajaran dikatakan baik sebagai berikut:

- a) Hasil itu tahan lama dan dapat digunakan oleh siswa dalam kehidupannya.
- b) Hasil itu merupakan pengetahuan asli atau otentik.

Ciri-ciri hasil pengajaran yang berhasil tersebut akan tercapai jika guru memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Saat ini kerja adalah kebutuhan, berbeda dengan pandangan konservatif bahwa kerja merupakan jasmaniah merupakan bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Visi modern melihat kerja sebagai: (1) aktivitas dasar dan dijadikan sebagai esensial dari kehidupan manusia, maka kerja memberikan kesenangan bagi kehidupan seseorang, (2) kerja memberikan status dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, (3) pada umumnya, wanita dan pria menyukai pekerjaan, (4) moral pekerja tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan, (5) insentif kerja banyak sekali bentuknya, diantaranya ialah uang, dalam kondisi normal merupakan insentif yang paling tidak penting. Uno (2007:66-67). Jadi motivasi kerja bukan hanya untuk pemenuhan kebutuhan ekonomis saja (motivasi ekstrinsik), namun juga oleh motivasi intrinsik seperti kebanggaan akan dirinya dapat melakukan pekerjaan itu atau minat yang besar untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

Motivasi kerja adalah keinginan (*desire*) dan kemauan (*willingness*) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu, Sergiovanni dalam Bafadal (1992:70). Pada dasarnya memotivasi kerja guru itu tidak lain adalah upaya penugasan atau pemenuhan segala kebutuhan guru, Owens dalam Bafadal (1992:72).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno 2007:71). Perbedaan motivasi kerja seorang guru biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Uno 2007:72).

Sehubungan dengan pengertian di atas, Malone dalam Uno (2007:66) membedakan dua bentuk motivasi yang meliputi *motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu tersebut. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

c. Ciri-ciri dan Fungsi Motivasi

Untuk melengkapi uraian mengenai makna dan teori tentang motivasi, perlu dikemukakan adanya beberapa ciri motivasi. Sardiman (2001:81) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).

2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang telah dicapainya).
3. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa.
4. Lebih senang bekerja mandiri.
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja sehingga kurang aktif).
6. Dapat mempertahankan pendapatnya. (kalau sudah yakni akan sesuatu)
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
8. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Kemudian Ibid dalam Uno (2007:69) juga menjelaskan ciri seseorang memiliki motivasi kerja sebagai berikut: (1) kinerjanya tergantung pada kemampuannya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok, (2) memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dan (3) seringkali terdapat *feed back* yang kongkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif dan efisien. Apabila seseorang guru memiliki ciri-ciri seperti di atas, berarti guru tersebut telah memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam proses pembelajaran.

Sardiman (2001:83) menjelaskan ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumus tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna

mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sardiman juga menambahkan fungsi motivasi yang lain yaitu sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. Hal senada juga diungkapkan oleh Hamalik (2001:161) tentang fungsi motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul sesuatu perbuatan seperti belajar.
2. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dari fungsi motivasi yang dijelaskan oleh Sardiman dan Hamalik tersebut jelas bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya. Dengan adanya motivasi setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Usaha untuk pencapaian tujuan tersebut akan sia-sia jika seseorang tidak memiliki dorongan baik dari dalam diri atau dari luar. Begitu juga dengan guru dalam mengajar di kelas yang merupakan tugas utamanya. Pekerjaan ini harus dilakukan dengan baik dan tentu ada yang memotivasi guru untuk melaksanakan kegiatan mengajar dalam kelas.

d. Teori Motivasi

1) Teori ERG oleh Clayton Alderfer dalam Rivai (2007:462).

Merupakan singkatan dari *Existense*, *Relatednes* dan *Growth*. Menurut teori ini mempertahankan eksistensi secara terhormat itu berarti antara lain terpenuhinya kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan akan *relatednes* tercermin pada sifat dasar manusia sebagai insan sosial. Kebutuhan *relatednes* identik dengan kebutuhan sosial dan *esteem* dalam klasifikasi Maslow. Sedangkan *growth* merupakan kebutuhan yang pada dasarnya tercermin pada keinginan seseorang untuk bertumbuh dan berkembang, misalnya dalam peningkatan keterampilan dalam bidang pekerjaan atau profesi seseorang yang memungkinkannya meraih apa yang secara umum disebut sebagai kemajuan dalam perjalanan hidup. Dalam klasifikasi Maslow kebutuhan ini disebut sebagai aktualisasi diri.

Teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Alderfer menekankan bahwa tiga kebutuhan tersebut diusahakan pemuasannya secara simultan meskipun karena berbagai faktor seperti faktor sosial, budaya, latar belakang sosial, latar belakang pendidikan dan kemampuan, seseorang dapat saja memberikan penekanan yang lebih kuat kepada salah satu diantara ketiga jenis kebutuhan itu.

2) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Rivai (2007:466) menurut teori ini semangat kerja seseorang sangat ditentukan oleh tujuan khusus yang akan dicapai oleh orang itu. Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang untuk melakukan sesuatu karena adanya harapan akan hasil yang akan ia dapatkan. Misalnya bonus, kenaikan gaji, promosi jabatan, penghargaan dan sebagainya.

3) Teori X dan Y

Teori yang dikemukakan oleh Mc Gregor dalam Siagian (1995:162) mengklasifikasikan tentang manusia, yaitu:

- a. Teori X yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif.
- b. Teori Y yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Teori X menyatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- b) Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan punitif agar tujuan organisasi tercapai.
- c) Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.

- d) Kebanyakan pekerja akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan diatas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaanya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya menurut teori Y para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri:

- a) Para pekerja memandang kegiatan berkerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.
 - b) Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan bersaha mengendalikan diri sendiri.
 - c) Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
 - d) Para pekerja akan menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial.
- 4). Teori hierarki kebutuhan oleh Maslow dalam Uno (2007;40-42) memfokuskan pada 5 tingkatan kebutuhan (needs). Kelima kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow tersebut adalah kebutuhan dasar (fisiologis) merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi agar dapat bertahan hidup. Kebutuhan rasa aman (emosional) kebutuhan ini akan diarahkan setelah kebutuhan

fisiologis terpenuhi. Kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial, atau rasa memiliki, hubungan antar manusia, cinta dan kasih sayang diperlukan pada tingkatan ini. Kemudian kebutuhan akan penghargaan, pengakuan seseorang akan membuat harga diri, status-ego akan memberikan motivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri ditempatkan paling atas dari hierarki karena berkaitan dengan keinginan pemenuhan diri ketika semua kebutuhan lainnya telah terpenuhi.

e. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Malone dalamUno (2007:66) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu : (1) faktor internal dan (2) faktor eksternal. Faktor intenal yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain pendidikan, pengalaman, keinginan dan harapan. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinan, kebijakan organisasi dan lain-lain.

Faktor intenal dan faktor ekstenal merupakan 2 faktor yang sangat menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Seorang guru apabila telah termotivasi baik dari dalam atau luar dirinya berupa adanya pendidikan yang sesuai, gaji yang sesuai dan dukungan lingkungan serta pemimpin (kepala sekolah) yang mampu memberikan dorongan pada bawahannya maka kinerja guru akan maksimal.

f. Nilai motivasi dalam pengajaran.

Tanggung jawab guru agar pembelajaran yang dilaksanakan berhasil dengan baik. Keberhasilan tersebut tergantung pada guru yang dalam membangkitkan motivasi belajar siswa dan guru sendiri harus memiliki motivasi dalam mengajar.

Hamalik (2001:161) menjelaskan motivasi mengandung nilai-nilai sebagai berikut:

1. Motivasi menentukan tingkat berhasil atau gagalnya perbuatan belajar murid. Belajar tanpa adanya motivasi kiranya sulit untuk berhasil.
2. Pengajaran yang bermotivasi pada hakekatnya adalah pengajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan, dorongan, motif, minat yang ada pada murid. Pengajaran yang demikian sesuai dengan tuntutan demokrasi dalam pendidikan.
3. Pengajaran yang bermotivasi menuntut kreativitas dan imajinasi guru untuk berusaha secara sungguh-sungguh mencari cara-cara yang relevan dan sesuai guna membangkitkan dan memelihara motivasi belajar siswa. Guru senantiasa berusaha agar murid-murid akhirnya memiliki self motivation yang baik.
4. Berhasil atau gagalnya dalam membangkitkan dan menggunakan motivasi dalam pengajaran erat pertaliannya dengan pengurusan disiplin kelas. Kegagalan dalam hal ini mengakibatkan timbulnya masalah disiplin di dalam kelas.
5. Azas motivasi menjadi salah satu bagian yang integral daripada azas-azas mengajar. Penggunaan motivasi dalam mengajar buku saja melengkapi prosedur mengajar, tetapi juga menjadi faktor yang menentukan pengajaran yang efektif.

Ciri-ciri hasil pengajaran yang berhasil tersebut akan tercapai jika guru memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sehingga ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Tugas Tambahan Guru

a. Pengertian Tugas Tambahan

Sebagai tenaga profesional, guru baik PNS maupun bukan PNS dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya yaitu 37,5 jam kerja per minggu. Dalam melaksanakan tugas, guru mengacu pada jadwal tahunan atau kalender akademik dan jadwal pelajaran (Depdiknas 2008).

Kegiatan tatap muka dalam satu tahun dilakukan kurang lebih 38 minggu atau 19 minggu per semester. Kegiatan tatap muka guru dialokasikan dalam jadwal pelajaran yang disusun secara mingguan. Khusus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ada kalanya jadwal pelajaran tidak disusun secara mingguan, tapi menggunakan sistem blok atau perpaduan antara sistem mingguan dan blok. Pada kondisi ini, maka jadwal pelajaran disusun berbasis semester, tahunan, atau bahkan per tiga tahunan.

Roestiah N.K dalam Anwar dan Sagala (2004) menginventarisir tugas guru secara garis besar sebagai berikut: (1) mewariskan kebudayaan dalam bentuk kecakapan, kepandaian dan pengalaman empirik kepada para muridnya; (2) membentuk kepribadian anak didik sesuai dengan nilai dasar negara; (3) mengantarkan anak didik menjadi warga negara yang baik; memfungsikan diri sebagai media dan perantara pembelajaran bagi

anak didik; (4) mengarahkan dan membimbing anak sehingga memiliki kedewasaan dalam berbicara, bertindak dan bersikap; (5) memfungsikan diri sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat lingkungan, baik sekolah negeri maupun swasta; (6) harus mampu mengawal dan menegakkan disiplin baik untuk dirinya, maupun murid dan orang lain; (7) memfungsikan diri sebagai administrator dan sekaligus manajer yang disenangi; (8) melakukan tugasnya dengan sempurna sebagai amanat profesi; (9) guru harus diberi tanggung jawab paling besar dalam hal perencanaan dan pelaksanaan kurikulum serta evaluasi keberhasilannya; (10) membimbing anak untuk belajar memahami dan menyelesaikan masalah yang dihadapi muridnya; dan (11) guru harus dapat merangsang anak didik untuk memiliki semangat yang tinggi dan gairah yang kuat dalam membentuk kelompok studi, mengembangkan kegiatan ekstra kurikuler dalam rangka memperkaya pengalaman.

b. Bentuk Tugas Tambahan yang ada di sekolah

Menurut Depdiknas (2008:6-7) tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori yaitu tugas struktural, dan tugas khusus.

1) Tugas tambahan struktural

Tugas tambahan struktural sesuai dengan ketentuan tentang struktur organisasi sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi

yang memiliki struktur, dimana organisasi tersebut dikelola oleh guru yang ada dalam sekolah tersebut.

Tugas struktural ini adapula menjadi tujuan seorang guru dan mampu memberikan motivasi untuk guru bekerja lebih baik. Salah satu motivasinya yaitu tunjangan dari sekolah atau guru tersebut memang keinginan guru yang bersangkutan karena hobi atau alasan lain sesuai dengan hirarki teori Maslow. Namun tidak jarang tugas struktural ini mengakibatkan guru mengabaikan tugas wajibnya untuk mengajar di kelas.

2) Tugas tambahan khusus

Tugas tambahan khusus hanya berlaku pada jenis sekolah tertentu, untuk menangani masalah khusus yang belum diselesaikan oleh sekolah dan tata usaha. Tugas tambahan khusus yang diberikan sekolah pada guru di SMA Negeri 1 Nan Sabaris yaitu guru dijadikan sebagai petugas penerimaan SPP siswa.

3. Jumlah Jam Mengajar

Undang-undang guru dan dosen tentang beban kerja guru. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pasal 35 menjelaskan tentang beban kerja guru adalah: (1) Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) Beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal tersebut telah jelas bahwa tugas wajib guru yaitu minimal 24 jam dan maksimal 40 jam pelajaran dalam satu minggu. Sejak undang-undang ini diberlakukan banyak guru yang kewalahan untuk memenuhi tugas wajib tersebut, karena selama ini sebagian guru memiliki tugas wajib di bawah jam minimal serta tidak memiliki tugas tambahan dari sekolah. Untuk melaksanakan tugas wajib guru harus melakukan persiapan yang membutuhkan waktu di luar jam mengajar. Setelah melaksanakan tugas wajib, guru harus melakukan evaluasi yang juga membutuhkan waktu di luar jam mengajar. Sementara guru juga harus melaksanakan tugas tambahan yang mendesak dan harus dilaksanakan. Tugas tambahan tersebut berupa tugas struktural dan tugas lain seperti pembina kegiatan ekstra kurikuler yang menuntut guru harus ada di sekolah. Tentu hal ini akan menyita perhatian dan konsentrasi guru dalam melakukan tugas wajib sebagai pengajar di sekolah.

Pekerjaan akan berjalan dengan lancar apabila dilakukan tanpa ada rasa paksaan, atau niat lain yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi, seperti untuk kepentingan pribadi. Walaupun hal itu adalah sudah menjadi tanggung jawabnya setelah memutuskan sebagai seorang guru, namun

seorang guru adalah manusia yang juga memiliki batas-batas kemampuan yang tidak bisa melebihi kodratnya sebagai manusia. Namun pekerjaan akan terlaksana dengan motivasi dan tujuan dari pekerjaan itu jelas.

B. Pengaruh Tugas Tambahan dan Jumlah Jam Mengajar Terhadap Motivasi Kerja

Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan tertentu. Motif dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang karenanya motif bersifat pribadi dan internal. Salah satu motivasi orang untuk melakukan tugas adalah untuk mendapatkan imbalan atas apa yang telah dikerjakan. Tugas guru sekolah di sekolah tidak hanya sebagai pengajar atau melaksanakan tugas wajib saja. Di samping itu juga ada tugas tambahan yang harus dilaksanakan guru dalam rangka melaksanakan tujuan pendidikan. Banyak guru yang mendapat tugas tambahan. Misalnya menjadi ketua program studi, wali kelas, guru piket, urusan, kepala laboratorium, petugas perpustakaan, panitia pengembangan potensi siswa, panitia ulangan atau ujian, hingga pengawas ulangan dan koreksi, sampai menjadi bendahara dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) atau Komite Sekolah juga menjadi petugas pengambilan SPP siswa.

Tugas-tugas tersebut diperhitungkan dalam angka kredit kenaikan pangkat maupun penilaian portofolio sertifikasi. Sebagai konsekuensinya, hampir sebagian semua sekolah memberikan honorarium atau kesejahteraan dari dana Komite, meskipun pelaksanaannya berdampingan dengan tugas

pokok. Bahkan kadang-kadang guru lebih suka melaksanakan tugas tambahan dari pada melaksanakan tugas wajibnya.

Dalam teorinya, Maslow menyatakan bahwa ada beberapa motif seseorang dalam bekerja teori yang digambarkan oleh Maslow tersebut memfokuskan pada 5 tingkatan kebutuhan (needs). Kelima kebutuhan yang diungkapkan oleh Maslow tersebut adalah kebutuhan dasar (fisiologis), rasa aman (emosional), rasa memiliki (sosial), status-ego (personal), dan aktualisasi diri (personality).

Sejalan dengan teori Maslow, David McClland dalam Rivai (2006:459) menganalisis tentang tiga kebutuhan yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka sebagai berikut:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*) yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugas masing-masing.
3. kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*) yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

Dari teori Maslow dan David McClland di atas diketahui bahwa setiap guru memiliki kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, aktualisasi diri, kesuksesan, kekuatan dan afiliasi. Kebutuhan tersebut yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya. Tugas guru di sekolah cukup beragam atau majemuk, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Beban kerja guru tersebut berbeda tiap guru karena kompetensi yang dimiliki berbeda-beda

antara seorang guru dengan guru lain. Everly & Girdano dalam Novitasari (2008:10-12) menjelaskan tentang kombinasi beban kerja kuantitatif dan kualitatif sebagai berikut:

- a. Beban berlebihan secara fisik ataupun mental yaitu harus melakukan banyak hal, merupakan kemungkinan stress kerja dan penurunan motivasi kerja.

Beban berlebihan secara kuantitatif ialah karena desakan waktu, yaitu tiap tugas harus diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu desakan waktu dapat memberikan motivasi dan prestasi kerja. Namun bila desakan waktu menimbulkan banyak kesalahan dan kecerobohan akibat panik dan tergesa-gesa atau menyebabkan kondisi kesehatan menurun maka ini merupakan cerminan adanya beban kerja berlebihan secara kuantitatif.

- b. Beban kerja terlalu sedikit kuantitatif.

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang. Pekerjaan yang sederhana dimana sering terjadi pengulangan aktifitas yang sama akan menimbulkan rasa bosan dan monoton, karena tidak ada variasi dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan memiliki perhatian yang rendah terhadap pekerjaannya. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

c. Beban berlebihan kualitatif.

Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada jenis pekerjaan yang membutuhkan kemampuan otak. Kemajemukan pekerjaan dapat dengan mudah menjadi beban berlebihan secara kualitatif jika pekerjaan itu memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki oleh tenaga kerja. Pada titik tersebut kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif tetapi destruktif karena kita telah melewati kemampuan untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Maka akan timbul kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

d. Beban terlalu sedikit kualitatif.

Merupakan suatu keadaan dimana tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara maksimal atau tidak dapat mengaktualisasikan diri dengan optimal sehingga tenaga kerja tidak termotivasi untuk bekerja. Tenaga kerja akan merasa bahwa ia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya. Novitasari (2008:12).

Dari teori di atas terlihat bahwa jumlah beban kerja dan kemajemukan pekerjaan akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Jumlah jam beban kerja harus sesuai dengan kemampuan baik fisik maupun mental tenaga kerja. Begitu juga dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja juga harus sesuai dengan kemampuan tenaga

kerja agar pekerjaan yang diberikan padanya dapat dilaksanakan dengan optimal.

Begitu juga dengan guru di sekolah yang memiliki tugas wajib dan tugas tambahan. Dimana tugas wajib dan tugas tambahan tersebut telah diatur kuantitasnya agar guru dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lancar. Namun masih ada pembagian tugas untuk guru ini tidak sesuai baik secara aturan atau kemampuan guru itu sendiri. Sehingga pekerjaan yang diberikan kepada guru itu tidak terlaksana dengan sempurna.

Jadi motif guru dalam melaksanakan tugas tambahan bukan hanya untuk mendapatkan penghasilan tambahan, juga untuk melakukan aktualisasi diri agar dapat mengembangkan kemampuannya atau menyalurkan hobi sambil mengembangkan bakat peserta didik. Guru dalam melaksanakan tugas tambahan juga mengemban tugas sebagai makhluk sosial yang harus berinteraksi dengan lingkungan.

Jika tugas wajib sering diabaikan karena guru lebih suka melaksanakan tugas tambahan karena adanya insentif dari sekolah, maka tujuan pembelajaran tidak tercapai, sehingga pada akhir semester guru akan mempercepat proses pembelajaran. Kegiatan ini akan sangat tidak efektif bagi peserta didik, sehingga motivasi belajar siswa akan menurun yang akan menurunkan mutu pendidikan sekolah tersebut.

C. Hasil Penelitian Sejenis

Penelitian Lya Purniawati (2005) mahasiswa FE UMS tentang Analisa pengaruh upah lembur, tunjangan kesejahteraan dan masa kerja karyawan

terhadap semangat kerja bagian produksi pada PT. Dewa Arystama Surakarta dengan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R²) sebesar 0,607 artinya elastisitas variabel upah lembur, tunjangan kesejahteraan dari masa kerja secara bersama-sama dalam mempengaruhi elastisitas kerja dan dipengaruhi oleh variabel lain model. (<http://etd.library.ums.ac.id/go.2006-lyapurniaw>)

Penelitian Novitasari tentang pengaruh variabel stress kerja terhadap motivasi kerja karyawan divisi transportasi PT.HM Sampoerna. Dimana variable stress kerja adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitiannya yaitu seluruh variable stress kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap motivasi kerja karyawan divisi transportasi PT. HM Sampoerna.

D. Kerangka Konseptual

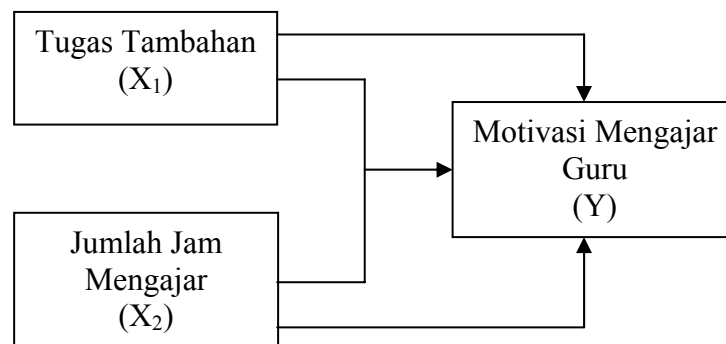
Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa motivasi mengajar merupakan suatu hal yang memberikan dorongan dan semangat bagi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengajar di kelas. Faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru ada yang berasal dari dalam diri seperti untuk pemenuhan kebutuhan seperti yang dikatakan Maslow, selain itu juga guru termotivasi karena ada faktor dari luar yang memberikan motivasi guru untuk mengajar yaitu tanggung jawab profesi yang harus dilaksanakan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik atau jika dia mengajar karena terpaksa saja karena tidak kemauan yang berasal dari dalam diri guru. Keberhasilan guru dalam mengajar karena motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru itu telah menyentuh kebutuhannya baik kebutuhan rohani maupun jasmani

Mengajar merupakan tanggung jawab utama bagi seorang guru. Tanggung jawab tersebut telah diatur dalam Undang-Undang. Namun di sini tanggung jawab guru adalah jumlah jam mengajar yang diberikan oleh sekolah. Tugas tersebut membutuhkan waktu tambahan untuk mempersiapkan tugas wajib tersebut sebelum dan sesudah mengajar.

Selain kewajiban untuk mengajar guru juga memiliki tugas tambahan yang diberikan oleh sekolah. Tugas tambahan ini berupa tugas struktural dan tugas khusus. Tugas tambahan ini membutuhkan perhatian khusus, guru juga wajib melaksanakannya. Bahkan guru harus mengorbankan tugas wajib untuk melaksanakan tugas tambahan yang juga mendesak untuk diselesaikan. Hal ini karena ada dorong atau motif lain yang membuat guru harus mengorbankan tugas wajib tersebut. Disini terjadi dilema bagi guru yaitu antara tugas tambahan dan tugas wajib.

Penjelasan di atas dapat digambarkan pada kerangka konseptual berikut ini. Pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan diatas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

- a. Tugas tambahan dari sekolah untuk guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mengajar guru.
- b. Jumlah jam mengajar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mengajar guru.
- c. Tugas tambahan dan jumlah jam mengajar yang diberikan sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi mengajar guru.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh tugas tambahan dan jumlah jam mengajar guru SMA N 1 Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan nyata dari tugas tambahan terhadap motivasi mengajar guru. Artinya motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan tugas tambahan antara lain berupa tugas menjadi pembina ekstrakurikuler, pembina osis dan kegiatan siswa lainnya yang membutuhkan bimbingan dari guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan nyata dari jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru. Artinya motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan dengan cara memberikan jumlah jam mengajar kepada guru sesuai dengan ketentuan undang-undang.
3. Terdapat pengaruh positif dan nyata secara bersama-sama dari tugas tambahan dan jumlah jam mengajar terhadap motivasi mengajar guru. Artinya motivasi mengajar guru dapat ditingkatkan dengan cara memberikan tugas tambahan dan memperhatikan jumlah jam mengajar guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengemukakan saran-saran kepada SMA N 1 Nan Sabaris sebagai berikut :

1. Kepala Sekolah sebaiknya memberikan tugas tambahan sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh guru. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dengan maksimal dan dapat mengembangkan kemampuannya. Maka dalam hal ini disarankan kepada sekolah : 1) membuat jadwal dan pelaksanaan tugas tambahan yang tidak mengganggu jam mengajar guru atau tugas wajib guru; 2) jumlah tugas tambahan yang diberikan pada guru sebaiknya dalam jumlah yang tidak terlalu banyak atau terlalu sedikit baik dari segi kualitas atau kuantitasnya; 3) pada pelaksanaan tugas tambahan sebaiknya diawasi oleh koordinator baik kepala sekolah atau pihak yang ditunjuk oleh sekolah supaya tugas tersebut berjalan sesuai dengan yang direncanakan karena tidak jarang ada guru yang melaksanakan tugas tambahan hanya untuk mendapatkan insentif atau kredit point saja; 4) setiap guru yang diberikan tugas tambahan oleh sekolah tentunya diberi insentif atau kompensasi yang sesuai hal ini untuk memberikan motivasi pada guru tersebut;
2. Sekolah dan Guru sebaiknya mencari solusi dari undang-undang yang mewajibkan 24 jam dalam satu minggu dimana selama ini sekolah tersebut untuk memenuhi kewajiban 24 jam dalam satu minggu maka ditambah dengan jam piket sekolah. Hal ini juga tidak efektif dan tidak sesuai dengan peraturan undang-undang, selain itu pelaksanaan piket

sekolah sering diabaikan oleh guru. Oleh karena itu untuk mengatasi hal tersebut salah satunya adalah dengan melaksanakan program *team teaching*. Dengan adanya *team teaching*, maka jumlah jam mengajar guru bisa disesuaikan dengan undang-undang.

3. Mengingat penelitian ini hanya terbatas pada tugas tambahan dan jumlah jam mengajar dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar guru, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melengkapi variabel tersebut dengan variabel yang lain.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- A.M, Sardiman. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- A.M, Sardiman. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- A.M, Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada
- Anwar, Qomari dan Syaiful Sagala. 2004. *Profesi Jabatan Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta. UHAMKA Press.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Depdiknas. 2008 *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*. Jakarta. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidik
- Dimiyati dan Mudjiono, 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta. Rineka Pustaka
- Hamalik, Oemar. 2005. *Poses Belajar Mengajar*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2006. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta. Kencana
- Margono. 1996. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Novitasari. 2008. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Transportasi PT H.M Sampoerna*. Universitas Widyatamandala. Skripsi. (Online diakses tgl 3 Maret 2009. www.Damandiri.or.id/file/novitasari/adbab2.pdf)
- Pidarta, Made . 1997. *Landasan Kependidikan*. Jakarta, Rineka Pustaka
- Rivai, Veithrizal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Rohani, Ahmad dan Abu Ahmadi. 1995. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta. PT Rineka Cipta.