

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KOMITMEN KERJA GURU MAN KOTA PADANG**

TESIS



OLEH

**MARLIZA
NIM 1203582**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

ABSTRACT

Marliza, 2015: Influence of Organizational Climate and Work Motivation To Work Commitment Teacher Man Padang

The commitment of teachers in performing their duties are also determined partly by the level of commitment of the teacher concerned. The higher the commitment, it is expected to further increase the success of teachers in the execution of his duties as an educator. With high commitment, teachers are expected to be able to manage the learning process better. Thus creating an atmosphere in a more optimal student learning. based on the initial observation visible persistence of teachers who did not make timely RPP, which is 50% in this case there are many teachers who stalling in making a report, and there are teachers who do not attend every month. The purpose of this study was (1) organizational climate affect the teachers 'work commitment MAN Padang, (2) organizational climate affect the work motivation of teachers MAN Padang, (3) organizational climate through work motivation influence on teachers' work commitment MAN Padang.

This study uses a quantitative research analyst types Path. Causative research is useful to analyze the effect of one variable with several other variables. The aim of this study was to see how far the independent variables affect the dependent variable. This study describes and see how much influence the organizational climate on the commitment of teachers and how much influence the organizational climate on work motivation of teachers and the influence of organizational climate through the motivation of teachers to work commitments MAN teacher Padang. The study population was all teachers MAN Padang numbering as many as 213 people. Sample size was 66 people chosen by using proportional stratified random sampling technique.

The results of data analysis showed that 1) organizational climate directly affects the commitment of 14.9% descriptively that iklim organizations including enough category, 2) motivation to work directly contributes to pelaksanaan duty of 23.3% of teachers descriptively that work motivation enough category, 3) Climate organization through job motivation affect the commitment of 26.6% are sufficient.

ABSTRAK

Marliza, 2015 : Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Man Kota Padang

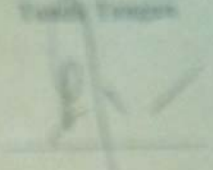
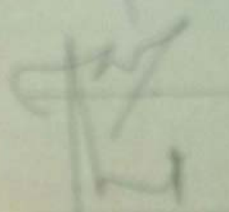
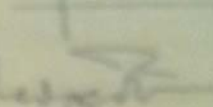
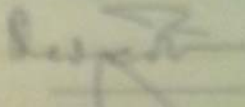

Komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya juga ditentukan antara lain oleh tinggi rendahnya komitmen guru yang bersangkutan. Semakin tinggi komitmen, maka diduga akan semakin meningkat keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Dengan komitmen yang tinggi, guru diharapkan akan dapat mengelola proses belajar mengajar secara lebih baik. Dengan demikian akan tercipta suasana belajar siswa secara lebih optimal. Berdasarkan observasi awal terlihat masih adanya guru yang tidak membuat RPP tepat waktu, yaitu 50% dalam hal ini masih banyak guru yang mengulur-ulur waktu dalam membuat laporan, serta masih terdapat guru yang tidak hadir setiap bulannya. Tujuan Penelitian ini adalah (1) Iklim organisasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja guru MAN Kota Padang, (2) Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru MAN Kota Padang, (3) Iklim organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru MAN Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis Path Analis. Penelitian kausatif berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan beberapa variabel lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Penelitian ini menjelaskan dan melihat seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja guru dan seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru dan pengaruh iklim organisasi melalui motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru MAN Kota Padang.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru MAN Kota Padang yang berjumlah sebanyak 213 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 66 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen sebesar 14.9% secara deskriptif bahwa iklim organisasi termasuk kategori cukup, 2) motivasi kerja secara langsung berkontribusi terhadap pelaksanaan tugas guru sebesar 23.3% secara deskriptif bahwa motivasi kerja termasuk kategori cukup, 3) Iklim organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen sebesar 26.6% termasuk kategori cukup.

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TENGAH MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1	Prof. Dr. Endang, M.Pd. (Ketua)	
2	Prof. Nurharah Darmas, M.Ed., S.Ed. (Anggota)	
3	Dr. Yulia, M.Pd. (Anggota)	
4	Dr. Hadiyanto, M.Ed. (Anggota)	
5	Prof. Dr. Mega Irawati, M.Pd. (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : **Marlice**
NIM : 1201582
Tanggal Ujian : 4 - 6 - 2015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN Kota Padang”** ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain , kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pula pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Mei 2015
Saya yang menyatakan

Marliza

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmah dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru MAN Kota Padang”** ini dapat diselesaikan sebagaimana adanya. Tesis ini ditulis untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

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

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai pembimbing I, dan. Prof. Dr. Hj. Nurhizrah Gistituati, M.Ed sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Dr. Yahya, M.Pd, Dr. Hadiyanto, M.Ed dan Prof. Dr. Mega Iswari, M.Ed sebagai kontributor yang telah memberikan sumbangan, kritik, ide dan saran demi sempurnanya penelitian ini
3. Pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini..
4. Para Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan serta segenap karyawan

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	12
D. Perumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Kajian Teori	15
1. Komitmen Kerja Guru.....	15
2. Motivasi Kerja.....	28
3. Iklim Organisasi	36
B. Penelitian Relevan.....	41
C. Kerangka Pemikiran.....	42
D. Hipotesis.....	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Populasi dan Sampel	46

C. Definisi Operasional	53
D. Instrumen Penelitian	55
E. Uji Coba Instrumen	57
F. Teknik Analisis Data	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	64
B. Persyaratan Analisis	71
C. Analisis Jalur	74
D. Pengujian Hipotesis	82
E. Pembahasan	84
F. Keterbatasan Penelitian	87

BAB V KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	89
B. Implikasi	90
C. Saran	91

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Penyebaran Populasi Masing-masing Sekolah	48
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	52
3. Penyebaran Sampel Penelitian	53
4. Kisi-kisi Setelah Uji Coba Instrumen Penelitian	56
5. Rangkuman Hasil Analisis Keandalan Instrumen	58
6. Distribusi Frekuensi Komitmen (Y)	64
7. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Komitmen	66
8. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi (X_1).....	67
9. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Iklim Organisasi.....	68
10. Distribusi Frekuensi Indikator Motivasi Kerja (X_2)	69
11. Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Motivasi Kerja	70
12. Uji Normalitas.....	71
13. Homogenitas Variabel Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Kerja (Y)	72
14. Hasil Uji Linearitas Variabel X_1 terhadap Variabel Y	73
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X_2 terhadap Variabel Y.....	74
16. Hasil Uji F.....	75
17. Koefisien Jalur Sub Struktural I.....	76
18. Hasil Uji F.....	78
19. Koefisien Jalur Sub Struktural I.....	79
20. Hasil Uji F.....	80
21. Koefisien Jalur Sub Struktural I.....	81

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	45
2. Histogram Komitmen.....	65
3. Histogram Iklim Organisasi.....	67
4. Histogram Motivasi Kerja.....	70
5. Hasil Analisis Sub Struktural I.....	77
6. Hasil Analisis Sub Struktural 2.....	79
7. Hasil Analisis Sub Struktural 3.....	82

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Uji Coba Instrumen
2. Tabulasi Uji Coba
3. Out Put Uji Coba
4. Kuisisioner Uji Coba Penelitian
5. Tabulasi Penelitian
6. Out Put Analisis Data
7. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional jika sumber daya manusia atau tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang besar dapat ditingkatkan mutu dan pemberdayagunaannya. Dengan begitu dalam waktu yang relatif singkat perekonomian Indonesia akan tumbuh dan berkembang secara mantap. Hal ini menjadi suatu tantangan bagi sekolah, bagaimana menghasilkan lulusan yang berkualitas, tidak saja mampu dan terampil melakukan pekerjaan, tetapi juga mempunyai inovasi dan iklim kerja yang baik serta mempunyai kreativitas yang tinggi dalam menciptakan sekolah yang unggul dan mempunyai daya saing.

Komitmen kerja berkaitan dengan adanya rasa tanggung jawab, kepedulian, dan loyalitas yang tinggi dari seorang guru terhadap tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Dalam upaya mencapai pendidikan yang bermutu tinggi, maka semestinya komitmen kerja guru ditingkatkan agar tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan sepenuh hati dan memberikan hasil yang maksimal bagi keberhasilan pendidikan.

Komitmen guru yang tinggi terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab akan membuahkan hasil yang tinggi, sehingga dapat memberikan sumbangan berarti bagi sekolah. Sebaliknya komitmen yang rendah akan membawa kehancuran bagi sekolah. Oleh karena itu diharapkan guru

mempunyai komitmen yang penuh terhadap pekerjaan maupun organisasi sekolahnya.

Komitmen kerja adalah perjanjian pada diri sendiri yang ada dalam diri seorang guru untuk dapat mengabdikan dan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan sekolah dengan rasa penuh tanggung jawab. Menurut Djati (2002: 2) dengan adanya komitmen guru menyiratkan hubungan guru dengan sekolah/organisasi secara aktif, karena guru yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan sekolah tempatnya bekerja.

Komitmen kerja guru dalam melaksanakan tugasnya juga ditentukan antara lain oleh tinggi rendahnya komitmen guru yang bersangkutan. Semakin tinggi komitmen, maka diduga akan semakin meningkat keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Dengan komitmen yang tinggi, guru diharapkan akan dapat mengelola proses belajar mengajar secara lebih baik. Dengan demikian akan tercipta suasana belajar siswa secara lebih optimal.

Suatu organisasi mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri para gurunya bahwa dengan komitmen penuh pada sekolah dengan berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para guru itu akan terwujud dan terpenuhi. Selain itu, faktor paling krusial yang dipandang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah iklim organisasi. Iklim organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Iklim organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku

yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Banyak pakar menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi.

Komitmen kerja guru berdasarkan observasi awal terlihat masih adanya guru yang tidak membuat RPP tepat waktu, guru mengulur-ulur waktu dalam membuat laporan, serta masih terdapat guru yang tidak hadir setiap bulannya (wawancara pengawas). Selain itu melalui wawancara sementara dan observasi lapangan rendahnya komitmen kerja guru MAN Kota Padang juga terlihat dari kurangnya (1) kepedulian terhadap tugas, (2) disiplin kerja, (3) loyalitas pada lembaga, (4) rasa tanggung jawab melaksanakan tugas, (5) semangat mengembangkan kualitas pendidikan, serta (6) kemauan berusaha.

Selama ini MAN Kota Padang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan komitmen kerja guru, namun berdasarkan pengamatan di MAN Kota Padang diperoleh kesan kurangnya komitmen kerja guru sebagaimana yang diharapkan. Masih ditemukan adanya guru yang kurang menunjukkan komitmennya dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dampak yang dirasakan antara lain rendahnya hasil UN siswa, pada madrasah yang diharapkan akan melahirkan output yang handal untuk dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat pendidikan yang lebih tinggi, diharapkan outputnya tersebut dapat bersaing untuk memperebutkan perguruan tinggi (PT) yang

mereka inginkan. Kehadiran guru di sekolah tidak lebih hanya dari sekedar melakukan tugas mengajar, tanpa diikuti oleh tuntutan lain seperti secara berkelanjutan mengamati perkembangan emosional peserta didik, penilaian akademis, penilaian sikap dan tingkah laku.

Permasalahan ini harus dicarikan solusi penyelesaiannya sehingga masalah tersebut dapat segera diatasi dengan baik, apabila tidak dicarikan solusinya sesegera mungkin akan mengakibatkan penurunan komitmen dan menghambat produktifitas dari lembaga atau instansi terkait. Guru yang memahami pentingnya meningkatkan komitmen dalam organisasi secara langsung ataupun tidak langsung akan mewujudkan loyalitas guru atau tidak hanya sekedar suatu balas budi guru pada organisasi sehingga dengan komitmen tersebut guru akan berusaha meningkatkan agar kelangsungan hidup organisasi sekolah semakin baik.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja suatu organisasi. Motivasi guru MAN dapat berpengaruh baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, kedua hal ini merupakan faktor utama dalam meningkatkan komitmen kerja guru .

Membangun iklim organisasi yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk didalamnya perbedaan persepsi,

keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan guru harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, guru diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, guru akan bersedia menerima perubahan dengan tulus tanpa ada rasa takut atau terpaksa. Sejalan dengan hal tersebut, dapat dipahami bahwa iklim kerja memiliki peran yang amat penting dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Untuk membangun iklim kerja yang baik diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang kharismatik, pemimpin yang bisa membangun visi, pemimpin yang mampu membangun harapan komitmen kerja yang tinggi dan menunjukkan kepercayaan diri kepada orang lain, namun kenyataan yang terlihat selama ini masih terdapat kepala sekolah yang kurang mengutamakan tujuan pendidikan selain itu, iklim kerja guru dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, dalam hal ini masih terlihat guru yang kurang mempunyai kebiasaan yang baik dalam bekerja, masih ada guru mempunyai sikap yang kurang baik terhadap pekerjaannya, masih ditemukan guru yang kurang baik dalam etika bekerja. Kebiasaan guru yang senang menumpuk pekerjaan siswa di atas meja, semua hal ini berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, untuk itu kepemimpinan kharismatik kepala sekolah yang baik dapat meningkatkan komitmen kerja guru, pemimpin yang dapat mengayomi bawahannya, memberikan teladan, mempunyai sikap keterbukaan dapat meningkatkan komitmen kerja guru.

Berdasarkan hal di atas penulis perlu melakukan sebuah penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Kerja Guru MAN Kota Padang”

B. Identifikasi Masalah

Komitmen kerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi sekolah karena guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan dapat melaksanakan tugas dengan penuh semangat, disiplin, loyal, serta memiliki kepedulian terhadap siswa atau tugasnya sebagai seorang pendidik sehingga hasilnya akan lebih memuaskan. Oleh karena itu komitmen tersebut harus ditingkatkan.

Menurut Argyris dalam Soetjipto (2002:4) faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen, secara umum dapat dibedakan atas dua, yaitu faktor internal dan faktor external. Faktor internal yaitu yang berasal dari diri sendiri untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Ini merupakan suatu dorongan untuk berkomitmen terhadap tugas yang timbul karena adanya faktor dari luar diri guru tersebut.

Menurut Amstrong (2001: 83) ada dua faktor yang mempengaruhi komitmen : 1) Lingkungan yaitu iklim dan nilai organisasi akan mendorong atau menghambat orang berprestasi, 2) Individu yaitu tingkat keterikatan seseorang akan dipengaruhi oleh cara dia diarahkan dan dimotivasi. Menurut Horrison dan Hubard (1998: 65), komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, usia, perilaku pemimpin, dan masa kerja

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Porter dan Steers (dalam Supriyanto, 2000: 7) yaitu karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, supervisi), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001: 460)

Stum (dalam Sopiah, 2008: 164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen yakni: 1) iklim organisasi, 2) kepuasan Kerja, 3) kesempatan personal, 4) arah organisasi, 5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Young et. Al (dalam Sopiah, 2008: 164) faktor yang mempengaruhi komitmen adalah 1) kepuasan kerja, 2) supervisi, 3) komunikasi, 4) kepemimpinan, 5) Insentif

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru antara lain : 1) Motivasi kerja, 2) Insentif, 3) Pendidikan, 4) Gaya kepemimpinan, 5) Supervisi, 6) iklim organisasi, dan 7) Komunikasi.

Dari kajian umum di atas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Berkaitan dengan itu, dari hasil pengamatan pra- survey di MAN Kota Padang yang dilakukan, tampak pula bahwa komitmen kerja guru masih rendah. Rendahnya komitmen kerja guru mungkin disebabkan kurang terbinanya iklim kerja yang baik di sekolah.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen kerja guru adalah motivasi, karena motivasi merupakan unsur penggerak utama pada diri seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Triguno (2000: 66) motivasi

merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja. Motivasi kerja guru dapat dilihat dari cara kerja seperti kemauan untuk bekerja, berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab apabila didasari oleh motivasi. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kesadaran yang tinggi terhadap pekerjaan dan akan berusaha keras untuk mencapai hasil serta merasa bahagia atas pekerjaannya itu. Tetapi apabila guru yang bekerja dengan motivasi yang rendah maka tanggung jawab dan kesungguhannya dalam bekerja pun rendah. Hal ini terlihat pada fenomena di lapangan mengenai motivasi guru masih rendah. Dimana guru dalam bekerja kurang bertanggung jawab, tidak bersungguh-sungguh dan sering menunda pekerjaan.

Komitmen guru dipengaruhi oleh insentif. Timpe (2007: 66) menyatakan insentif yang diberikan akan dapat memberikan semangat guru dalam bekerja. Insentif yang diterima guru sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan akan mendorongnya untuk melakukan tugasnya dengan baik. Fenomena di lapangan terlihat bahwa insentif yang diterima guru kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Komitmen guru dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Menurut Sahertian (2000: 42), seseorang yang tinggi tingkat kognitifnya akan berpikir lebih abstrak, imajinatif, kreatif, dan demokratis. Guru yang mempunyai

tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih luwes dalam melaksanakan pekerjaannya, mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapinya.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah gaya kepemimpinan atasan. Menurut Nurhizrah (2009: 152) kepemimpinan kharismatik membuat pengikut berkomitmen tinggi pada visi pemimpin dan memperlihatkan unjuk kerja di atas yang diharapkan. Kepemimpinan kharismatik yang akan membuat guru mempunyai kecendrungan dalam dirinya untuk merasa terlibat aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam bekerja. Kepemimpinan kharismatik adalah gaya yang khas digunakan atau dilaksanakan oleh seseorang dalam rangka menjalankan kepemimpinannya. Masing-masing pemimpin dapat memiliki gaya yang berbeda. Fenomena di lapangan terlihat bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah masih terdapat yang otoriter dan acuh tidak acuh dengan bawahan.

Komitmen juga dipengaruhi oleh supervisi. Menurut Yahya (2011: 11), guru sebagai sasaran supervisi dapat melihat apakah seorang guru telah efektif atau belum dalam pembelajaran. Proses pembinaan yang dilakukan terhadap guru dalam meningkatkan kemampuan sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal ini, jika supervisi akademik dapat dilakukan dengan baik sesuai dengan aturan-aturan yang ada diduga akan meningkatkan komitmen kerja guru. Fakta di lapangan, 1) Kepala Sekolah sebagian besar jarang sekali melakukan supervisi terhadap guru di kelas. 2) Supervisi dilakukan oleh sebahagian besar kepala sekolah terhadap

guru hanya 1 kali dalam setahun, dengan melihat perangkat mengajar guru di kantor. 3) Sebahagian besar kepala sekolah melakukan supervisi hanya untuk administrasi saja. Jadi guru kurang mendapatkan bimbingan dan pembinaan dari supervisor.

Komimen kerja dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut Ndraha (2005: 212) iklim kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Iklim kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang diiklimkan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan. Fenomena di lapangan terlihat bahwa iklim kerja di sekolah kurang optimal hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab guru dalam bekerja, sikap kerja yang kurang baik, kebiasaan guru yang suka menumpuk pekerjaan.

Komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Menurut Muhammad (2004: 4) komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara sipengirim dengan sipenerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang, dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Namun fenomena di lapangan terlihat masih kurang berjalannya komunikasi yang efektif sesama warga sekolah

Iklim organisasi dalam sekolah bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat,

mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi iklim organisasi itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan sekolah yang telah berkomitmen untuk memajukan dunia pendidikan yang lebih baik, menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan iklim kerja secara total.

Kepemimpinan dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat, pemimpin yang mempunyai kharismatik yang baik mampu meningkatkan komitmen kerja guru, dengan kharisma yang dimiliki pemimpin, semua perintahnya dapat dilakukan dengan baik dan penuh komitmen dalam bekerja, karena dengan gaya memimpin, guru akan lebih menghargainya.

Dalam melaksanakan kerja diperlukan iklim kerja yang baik di sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru sehingga dengan lingkungan yang baik, semua pekerjaan akan terasa menyenangkan, dengan gaya dan cara pemimpin juga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, pemimpin yang mempunyai kharismatik mampu memberikan perintah kepada bawahan tanpa harus mengulang perintah lagi, dengan kharisma yang dimiliki pemimpin dapat meningkatkan komitmen kerja guru dalam mengajar di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru di MAN Kota Padang. Mengingat keterbatasan peneliti dari segi kemampuan akademik, biaya, waktu dan tenaga, dan banyak fenomena permasalahan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada dua faktor yaitu 1) iklim organisasi sebagai variabel X_1 , 2) motivasi kerja sebagai variabel X_2 . Sedangkan variabel dependen komitmen kerja (Y). Penelitian ini dibatasi pada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja guru dan pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru MAN Kota Padang.

Berdasarkan kondisi yang dipaparkan di atas, komitmen kerja hendaklah diikuti dengan iklim organisasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja guru, pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru dan pengaruh iklim organisasi melalui motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap Komitmen kerja guru MAN Kota Padang?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru MAN Kota Padang?
3. Apakah iklim organisasi melalui motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru MAN Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap Komitmen kerja guru MAN Kota Padang
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru MAN Kota Padang
3. Pengaruh iklim organisasi melalui motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru MAN Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menambah pengetahuan yang mudah untuk dipahami yang berhubungan Iklim Organisasi dengan komitmen kerja guru dalam interaksi guru dan siswa dalam hubungannya dengan motivasi kerja guru dapat dijadikan sebagai bahan referensi guna penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi MAN Kota Padang, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru melalui peningkatan iklim organisasi dan motivasi kerja guru

b. Guru

Sebagai bahan pemicu bagi para guru untuk meningkatkan komitmen kerja, peduli dan terus mengikuti perkembangan dunia pendidikan dan teknologi informasi maupun komunikasi sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik disekolah.

c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan komitmen kerja guru dan Iklim Organisasi guru di sekolah binaannya.

d. Komite Madrasah Aliyah

Sebagai masukan bagi komite dalam meningkatkan hubungan baik dengan orang tua siswa

e. Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan