HASIL PENELITIAN

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA GURU DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BATANG KAPAS KABUPATEN PESISIR SELATAN

OLEH

MURDIANTO
NIM. 51356

Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd.	Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2011

ABSTRACK

MURDIANTO, 2011. Contribution of Work Motivation Teacher And School Climate Against Teacher's Performance In Elementary School subDistrict Batang Kapas, District Pesisir Selatan, Thesis Graduate Program (S2), State University of Padang.

Based on observations was found many teachers are not preparing a teaching device. Even some of them, taught in the classroom without the use of RPP. Presumably the teacher's performance is still low in carrying out their duties. Lack of teacher performance allegedly due to low motivation of teachers and the school climate less conducive. Further would result in low quality of education or competency of students at a school.

This study aims to reveal how big the contribution of Work Motivation Teacher and school climate on the performance of elementary school teachers in the district of Batang cotton Affairs. There are three hypotheses proposed in this research that teachers' motivation to contribute to the performance of teachers, school climate contributes to teacher performance, teacher motivation and school climate contribute to the work performance of teachers

Research method used was a quantitative correlational study with a population of primary school teachers in the district of Batang Kapas State as much as 385 and the sample taken as many as 121 people using Proportional stratified random sampling technique taking into account years of service and educational strata. The instrument used was a questionnaire already tested the reliability and validity with SPSS version 15. The data is then analyzed using correlation and regression techniques.

The analysis showed that (1) Motivation Teacher Working contribute significantly to the performance of teachers by 19.2% (2) School Climate contribute significantly to the performance of teachers by 8.2% (3) Work Motivation of Teachers and School Climate jointly contribute significantly to the performance teachers as much as 24%. The results showed that the hypothesis is empirically acceptable. These findings can be concluded that the motivation of teachers and school climate are two factors that contribute to teacher performance. Therefore it is expected that the relevant parties to consider both factors that may increase teacher performance.

ABSTRAK

MURDIANTO, 2011. ***Kontribusi Motivasi Kerja Guru Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Batang Kapas*** **Kabupaten Pesisir Selatan, Tesis Program Pasca Sarjana, Universitas Negeri Padang.**

Berdasarkan pengamatan kasat mata di lapangan masih banyak guru yang lalai dalam menyiapkan perangkat mengajarnya. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan RPP. Diduga kinerja guru masih rendah dalam melaksanakan tugasnya. Kurangnya kinerja guru diduga karena rendahnya motivasi kerja guru dan iklim sekolah yang kurang kondusif. Lebih lanjut lagi akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau kompetensi siswa pada suatu sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar kontribusi Motivasi Kerja Guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batang kapas. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja guru berkontribusi terhadap kinerja guru, Iklim Sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, motivasi kerja guru dan iklim sekolah berkontribusi terhadap kinerja kerja guru

Metoda penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan populasi guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas sebanyak 385 dan sampel penelitian sebanyak 121 orang yang diambil menggunakan teknik *stratified Proportional Random Sampling* dengan mempertimbangkan masa kerja dan strata pendidikan. Instrumen yang digunakan adalah angket yang sudah diuji kehandalan dan kesahihannya dengan program SPSS versi 15. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja Guru berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 19,2 % (2) Iklim Sekolah berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 8,2% (3) Motivasi Kerja Guru dan Iklim sekolah secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Kinerja guru sebesar 24 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima secara empiris. Hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dan iklim sekolah merupakan dua faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja guru. Oleh karena itu diharapkan kepada pihak-pihak terkait agar memperhatikan kedua faktor tersebut agar Kinerja guru dapat meningkat.

KATA PENGANTAR

Dengan memohon perlindungan Allah SWT. Tuhan Seru Sekalian Alam aku berlindung dari pengaruh syaitan terkutuk yang membawa bencana kebodohan. Bermula dengan ucapan Alhamdulillah, penulis mengucapkan syukur pada Allah atas limpahan hidayah dan hinayah-Nya. Shalawat dan doa terhatur kehadirat Allah agar disampaikan kepada Nabi Muhammad Shalallahu ‘alaihi wassalam.

Atas berkat dan rahmat Allah, akhirnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan judul ***Kontribusi Motivasi Kerja Guru dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas***.

Penelitian ini terlaksana atas bimbingan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd dan Prof. Dr. Kasman Rukun sebagai pembimbing I dan pembimbing II yang penuh ketulusan, kesabaran dan kesediaan dalam meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.
2. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd, Dr. Yahya,M.Pd dan Prof. Dr. Hasanuddin.WS, M.Hum selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan saran, kritik dan ide demi sempurnanya penelitian ini.
3. Pimpinan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas selama penyelesaian penelitian ini.

4. Para dosen Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan, serta segenap karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
5. Kepala kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Kapas beserta Kepala Sekolah dan guru-guru SD Negeri se Kecamatan Batang Kapas atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.

Semoga Allah Subhana'u Wata'ala membalas semua bentuk bantuan di atas dengan pahala yang berlipat ganda. Amin.

Padang, Juni 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT ..... **i**

ABSTRAK ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **vii**

DAFTAR GAMBAR ..... **ix**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **x**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah …… 1

B. Identifikasi masalah …… 7

C. Pembatasan Masalah …….. 11

D. Rumusan masalah …….. 12

E. Tujuan penelitian …… 13

F. Manfaat penelitian ……. 13

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kinerja Guru …….. 15

B. Motivasi Kerja ……..……. 20

C. Iklim Sekolah …….…… 30

D. Kerangka Berfikir …….. 42

E. Hipotesis Penelitian 44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian ……. 45

B. Populasi dan sampel …… 45

C. Definisi operasional ……. 51

D. Instrument penelitian …… 52

E. Teknik Pengumpulan data ...……. 58

F. Teknik Analisa Data ……. 58

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data 61
B. Pemeriksaan Persyaratan Analisis 68
C. Pengujian Hipotesis 71
D. Pembahasan 82
E. Keterbatasan Penelitian 87

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 89
B. Implikasi Hasil Penelitian 89
C. Saran-saran..... 91

Daftar Rujukan 93

LAMPIRAN .....

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Sebaran populasi Berdasarkan Strata dan Masa Kerja 47
Tabel 2 Hasil Penghitungan Sampel 49
Tabel 3 Penyebaran Sampel Berdasarkan Strata 50
Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Sebelum Ujicoba 54
Tabel 5 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Setelah Ujicoba 56
Tabel 6 Rangkuman Analisis Kehandalan Instrumen 58
Tabel 7 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel 59
Tabel 8 Distribusi Data Kinerja Guru 61
Tabel 9 Tingkat Pencapaian Respon Setiap Indikator Kinerja Guru 62
Tabel 10 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru 64
Tabel 11 Tingkat Pencapaian Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru 65
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Data Iklim Sekolah 66
Tabel 13 Tingkat Pencapaian setiap Indikator Iklim Sekolah 67
Tabel 14 Rangkuman Hasil uji Normalitas Data Kinerja Guru Motivasi Kerja Guru, Iklim Sekolah 68
Tabel 15 Rangkuman Analisis Homogenitas Variansi 69
Tabel 16 Rangkuman hasil Uji Indenpendensi Antar Variabel, Motivasi Kerja Guru (X1) dan Iklim Sekolah (X2) 71
Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru 72
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru 72
Tabel 19 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru 75
Tabel 20 Rangkuman Analisis Regresi Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru 75
Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi ganda Variabel Motivasi kerja guru dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru ... 77

Tabel 22 Rangkuman Analisi Regresi Motivasi Kerja Guru
Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru 78
Tabel 23 Kontribusi Motivasi Kerja Guru (X1) dan Iklim
Sekolah (X2) Terhadap kinerja Guru (Y) 80
Tabel 23 Rangkuman Analisis Korelasi Parsial 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja 7
Gambar 2 Kerangka dugaan hubungan Variabel Motivasi Kerja
Dan Iklim Sekolah Terhadap Variabel Kinerja 44
Gambar 3 Histogram Kinerja Guru (Y)..... 62
Gambar 4 Histogram Motivasi Kerja Guru (X1)..... 64
Gambar 5 Histogram Iklim Sekolah (X2) 67
Gambar 6 Regresi Linear Motivasi Kerja Guru (X1) dan
Kinerja Guru (Y) 74
Gambar 7 Regresi Linear Iklim Sekolah (X2) dan Kinerja Guru (Y)..... 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Uji Coba Penelitian.....	95
Lampiran 2	Data Uji Coba Instrumen Penelitian.....	96
Lampiran 3	Analisis Instrumen Uji Coba Penelitian.....	97
Lampiran 4	Instrumen Penelitian.....	98
Lampiran 5	Data Penelitian.....	99
Lampiran 6	Data Penelitian dan Deskripsi Data.....	100
Lampiran 7	Uji Normalitas.....	101
Lampiran 8	Uji Homogenitas.....	102
Lampiran 9	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X1 dengan Y	103
Lampiran 10	Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel X2 dengan Y	104
Lampiran 11	Korelasi dan Regresi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y.....	105

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Pengembangan sistem pendidikan tentunya berkaitan dengan kinerja guru yang optimal. Oleh sebab itu pemerintah dalam PP nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan mengatakan bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini perlu untuk menjamin mutu pendidikan.

Sardiman (2005: 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Apalagi kurikulum yang berlaku sekarang yaitu KTSP sangat menuntut kreativitas dan kompetensi seorang guru dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahkan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar, dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan marupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh

karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja guru dilakukan dengan memaksimalkan fungsi dan manfaat dari sumber daya guru. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya guru yang berasal dari dalam dan luar diri guru.

Wibowo (2009:72) Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi pada waktu, tertulis dan terbuka untuk berubah. Jika hal tersebut terpenuhi, maka standar kinerja yang baik akan dapat terpenuhi karena adanya motivasi yang tumbuh dalam diri guru. Kajian terhadap guru sebagai salah seorang pelaksana kegiatan pendidikan di sekolah sangat diperlukan. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang bergairah dalam melakukan tugasnya yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai.

Uno (2010:72) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain, motivasi mempunyai dua dimensi, yakni dimensi dalam (intrinsik) dan dimensi luar (ekstrinsik).

Iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta 1988: 176). Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan

terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka memiliki motivasi kerja yang baik pula.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di beberapa sekolah di Kecamatan Batang kapas, diketahui bahwa beberapa guru kurang bergairah dalam melakukan tugasnya sebagai guru. Dalam beberapa kasus ditemui, guru seolah bersikap asal-asalan dalam menyiapkan perangkat mengajar seperti RPP. Seharusnya RPP yang dibuat merupakan panduan bagi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Oleh karena itu RPP harus *compatible* dengan situasi dan kondisi di lingkungan sekolah, atau dengan kata lain, RPP yang dibuat harus bisa diaplikasikan dalam proses belajar mengajar di kelas. Namun yang terjadi di lapangan adalah, guru merasa enggan mengkaji kelayakan perangkat mengajar yang telah dibuat. Fenomena ini menunjukkan lemahnya kinerja yang disebabkan kurangnya motivasi kerja guru.

Fenomena lain yang dapat dilihat adalah, guru cenderung ingin cepat pulang setelah jam mengajarnya selesai, seolah-olah kurang betah berada di lingkungan sekolah. Padahal seharusnya, guru berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan berbagai kegiatan disekolah diluar jam mengajarnya untuk meningkatkan kompetensi siswa baik dibidang akademik, maupun dibidang non

akademik, seperti belajar membuat modul belajar dengan menggunakan program-program komputer, menyediakan waktu untuk beberapa siswa yang ingin berdiskusi diluar jam belajar kelas, atau sekedar membimbing kegiatan UKS atau kegiatan olahraga di sekolah. Hal ini mengindikasikan lemahnya motivasi kerja yang dimiliki guru, sehingga kinerja guru di sekolah hanya sebatas aktivitas rutin mengajar tanpa melakukan pengembangan kompetensi siswa diluar jam sekolah.

Menurut beberapa guru, kurang harmonisnya hubungan antar guru turut membuat suasana sekolah terutama ruang guru menjadi lingkungan yang kurang nyaman. Padahal hubungan yang harmonis antar guru akan memungkinkan sesama guru untuk saling berdiskusi, berbagi pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi guru sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

Di beberapa sekolah, masih banyak kekurangan dalam ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan ditemui beberapa guru yang mengeluhkan ketidaktersediaan infokus di sekolah sehingga tidak memungkinkan mereka menggunakan media pembelajaran yang lebih baik sehingga proses mengajar dilakukan secara monoton dengan menggunakan metoda ceramah dan diskusi. Selain itu ketersediaan sarana dan prasarana lain pendukung proses pembelajaran yang berbasis teknologi juga berkurang sehingga guru merasa ketinggalan dalam hal penggunaan teknologi untuk menunjang proses pembelajaran. Hal ini merupakan beberapa gangguan dari iklim sekolah yang kurang kondusif, yang menyebabkan kelancaran proses belajar mengajar menjadi terganggu dan akhirnya berdampak pada berkurangnya kinerja guru karena merasa aktivitasnya terganggu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, diketahui bahwa kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Batang Kapas secara umum belum sepenuhnya baik. Ketaatan guru dalam bekerja juga belum cukup untuk dikatakan baik. Hal tersebut terlihat dari pelaksanaan tata tertib sekolah dimana guru wajib mengisi daftar hadir pada pagi hari sebelum bekerja dan siang hari setelah proses belajar mengajar selesai, dan tampak bahwa angka disiplin mengajar guru masih rendah. Hal ini mengindikasikan rendahnya kinerja guru. Iklim sekolah SD Negeri di Batang Kapas secara umum juga belum memadai, hal ini terlihat dari lingkungan belajar yang kurang nyaman, kondisi psikologis sekolah yang cenderung pesimis, keadaan sekolah yang belum baik, kegiatan pembelajaran peserta didik yang masih monoton dan kurangnya kegiatan pengembangan diri guru.

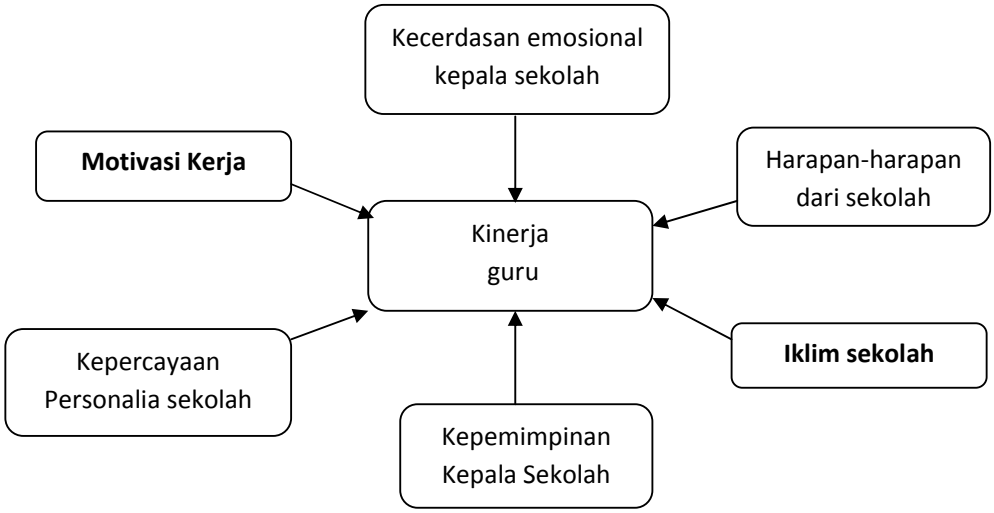
Iklim Sekolah di SD Negeri di Batang Kapas terutama dimensi hubungan masih perlu dikaji lebih dalam. Dimensi hubungan yang bermasalah adalah interaksi antara guru dengan Kepala Sekolah. Banyak hal yang berhubungan dengan pola interaksi guru dengan Kepala sekolah, salah satunya yaitu kinerja guru. Kinerja guru dalam hal ini berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru di sekolah. Kinerja guru dinilai berdasarkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas seperti membuat perangkat mengajar, menggunakan media mengajar berbasis teknologi dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas diyakini bahwa terdapat kontribusi motivasi kerja guru dan iklim sekolah yang menentukan baik buruknya kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai. Hasibuan (1996:105) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Anoraga (1992:53) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil tingkah laku seseorang alam pelaksanaan suatui kegiatan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Lebih jauh, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35). Guru menjadi seorang pendidik karena

adanya motivasi untuk mendidik. Bila tidak punya motivasi maka ia tidak akan berhasil untuk mendidik/mengajar. Keberhasilan guru dalam mengajar karena dorongan/motivasi ini sebagai pertanda apa yang telah dilakukan oleh guru telah menyentuh kebutuhannya. Sebagai contoh, guru kurang bergairah mengajar dikelas atau kurang bersedia melatih ekstrakurikuler dengan alasan bukan tugas pokok mereka. Hal ini mengindikasikan rendahnya motivasi para guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kecerdasan emosional adalah gabungan dari himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial dan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial serta menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakannya. Kecerdasan emosional ini secara umum terbagi dua, yaitu pengenalan dan manajemen emosi pribadi; dan empati untuk bertoleransi terhadap sesama. Hal ini penting demi terciptanya iklim kerja yang baik, karena berhubungan dengan hubungan masing-masing individu sekolah.

Harapan-harapan dari sekolah yaitu segala janji atau embel-embel positif dari sekolah yang bertujuan untuk menambah motivasi dari guru dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Harapan-harapan ini tentunya disesuaikan dengan kemampuan sekolah dalam mewujudkan harapan tersebut. Biasanya harapan memiliki peluang terwujud lebih besar dari sekedar angan-

angan. Namun, harapan-harapan ini kurang mendapat perhatian guru, karena umumnya, guru bersifat pasif dan optimis terhadap harapan yang diberikan.

Miskell dalam Hadiyanto (2004: 153) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha (administrator) yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah dapat dibentuk oleh masing-masing civitas akademika dan oleh pejabat yang berwenang. Sebagai contoh, untuk membentuk kelas yang nyaman, guru bersama siswa dapat bekerjasama untuk mendekorasi kelas secara bersama-sama.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang baik, akan menuntun suatu sekolah untuk berbenah diri menjadi sekolah yang lebih baik lagi. Berdasarkan pengamatan, sekolah yang baik dan disiplin biasanya dipimpin oleh pemimpin yang cakap pula. Sebaliknya, jika seorang kepala sekolah kehilangan jiwa kepemimpinannya, maka sekolah yang dipimpinnya pun akan amburadul.

Kepercayaan personalia sekolah yaitu hubungan saling percaya antar individu dalam suatu lingkungan. Hubungan saling percaya ini berimbas pada maju atau tidaknya mutu dan kompetensi suatu sekolah. Suatu sekolah yang mempunyai hubungan personalia yang baik akan sukses melaksanakan kegiatan

yang menopang kompetensi sekolah tersebut, karena kepercayaan personalia akan menghasilkan kerjasama tim yang kuat dan solid.

Kepala Sekolah mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kepala Sekolah tidak hanya bertanggung jawab secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya, serta hubungan dengan masyarakat sekitar. Dan ini sangat berhubungan dengan pengadaan iklim sekolah yang kondusif bagi perlangsungnya proses pendidikan formal di sekolah.

Iklim sekolah yang kondusif secara akademik baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya karena kebutuhan, yang didasarkan pada kerangka acuan keberhasilan. Atau dengan kata lain, kesediaan, dorongan dan upaya seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik yang diukur melalui indikator: memperoleh imbalan, terjalinnya kerjasama, penghargaan,

aktualisasi diri dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Dengan tingginya motivasi kerja guru, diharapkan terdapat kontribusi positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui, untuk membentuk sekolah yang bermutu dan mempunyai kompetensi yang baik membutuhkan kinerja guru yang prima. Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, namun penulis melihat faktor iklim sekolah dan motivasi kerja memainkan peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Batang Kapas. Penetapan iklim sekolah dan motivasi kerja sebagai pendorong kinerja guru juga berdasarkan survey mandiri yang penulis lakukan di lapangan, dimana masih ada guru yang kurang bergairah dalam melaksanakan tugasnya dan masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan iklim sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Pelaksanaan kinerja guru yang optimal merupakan syarat penting untuk terlaksananya proses pendidikan. Kinerja guru meliputi segala hal yang berkaitan dengan terlaksananya proses belajar mengajar siswa dan serangkaian proses untuk meningkatkan kompetensi guru itu sendiri dan sekolah serta penanaman *life skill* pada siswa. Kinerja guru ini akan terlaksana dengan baik apabila diikuti oleh motivasi kerja guru dan didukung dengan iklim sekolah yang memadai. Namun menurut survey awal yang dilakukan motivasi kerja guru dan iklim sekolah belum cukup kuat dalam memotivasi guru agar bekerja lebih giat.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja menurut Hoy dan Miskel (1990:89) mendefinisikan sebagai kekuatan, penggerak, kebutuhan, ketegangan yang

komplek atau mekanisme psikologi internal yang memulai dan memelihara aktivitas kearah pencapaian tujuan pribadi. Terry (1996) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu yang merangsang seseorang untuk bertindak dan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi merupakan pendorong yang mewujudkan suatu prilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada proses pendidikan yang berlangsung. Hal ini sangat berhubungan dengan iklim sekolah sebagai iklim kerja bagi para guru. Iklim sekolah merupakan iklim vital yang akan menentukan keberhasilan terselenggaranya suatu proses pendidikan.

Maka dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penulis menetapkan dan membatasi permasalahan hanya pada motivasi kerja dan iklim sekolah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Batang Kapas?
2. Apakah terdapat kontribusi iklim sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Batang Kapas?
3. Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Batang Kapas?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Batang Kapas.
2. Kontribusi iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Batang Kapas.
3. Kontribusi motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Batang Kapas.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan secara teoritis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah penelitian diatas yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli serta dapat memperkaya khasanah pengetahuan tentang variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini.

Selanjutnya secara praktis, penelitian ini diharapkan akan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi:

1. Guru, karena dapat mengetahui hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja guru dan memberi kontribusi positif terhadap kinerja guru.
2. Kepala sekolah dalam menanamkan dan mengetahui iklim sekolah yang ideal bagi kelangsungan proses belajar mengajar di sekolah yang dipimpinnya.

3. UPTD Kecamatan Batang Kapas dalam mempertimbangkan perlunya menanamkan motivasi kerja kepada guru dan penetapan iklim kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja guru.
4. Peneliti sendiri untuk menambah khasanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berkontribusi terhadap kinerja guru.
5. Peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang relevan.