

**KONTRIBUSI PERILAKU PEMIMPIN DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI GURU MTsN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

TESIS



**OLEH
ELMI ROZA
2010/59918**

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

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2013**

ABSTRACT

Elmi Roza, 2013 : Contribution of Leader Behavior and Organizational Climate Toward Teacher Achievement Motivation Of The Junior Secondary School Pesisir Selatan of Regency.

Achievement motivation of the teachers were considered as one of the important factors in determining the quality of education. From the preliminary study it was found that the Achievement Motivation Of The Junior Secondary School was not as it should be. This conditions was presumed to be effected by several factor, two of wich considered to be more dominat, namely leader behavior and organizational climate. Therefore, this study was designed to investigate the Contribution of Leader behavior and organizational climate Toward Teacher Achievement Motivation Of The Junior Secondary School. There hypothesis were proposed namely: 1) contribution of leader behavior toward Teacher Achievement Motivation, 2) contribution of organizational climate toward Teacher Achievement Motivation, 3) Contribution of Leader behavior and organizational climate Toward Teacher Achievement Motivation Of The Junior Secondary School.

The population of the study were 304 Teacher Achievement Motivation Of The Junior Secondary School Pesisir Selatan of Regency, in whic 52 them were selected as sample by using stratified proportional random sampling technique. Data from there variable collected by using Likert model quesioennareires which were already tasted their validity anda ralibility. The collected data were analized statistically by using corellation and regression techniques with the use of SPSS Version 17.

The results showed that leader behaviors contribute to achievement motivation Teacher Of The Junior Secondary School Pesisir Selatan of Regency with the contribution of 16.5%, Organizational Climate toward Teacher Achievement Motivation, Of Junior Secondary School Pesisir Selatan of Regency with the contribution of 18,7%, Leader behavior and organizational climate jointly contribute to the achievement motivation of 31.8%. It is clear that to improve both achievement motivation and behavior should ideally be done through leader and organizational climate.

ABSTRAK

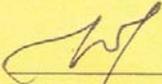
Elmi Roza, 2013 : Kontribusi Perilaku Pemimpin dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Negeri Padang.

Motivasi berprestasi dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Dari hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan tidak sebagaimana mestinya. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, tapi yang dianggap lebih dominan yaitu, perilaku pemimpin dan iklim organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menyelidiki kontribusi perilaku pemimpin dan iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru. Tujuan penelitian ini adalah 1) kontribusi perilaku pemimpin terhadap motivasi berprestasi guru, 2) kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru, 3) kontribusi perilaku pemimpin dan iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metoda kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah 304 orang guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel 52 orang guru yang terpilih melalui teknik *stratified proportional random sampling*. Penelitian analisis model skala Likert yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Data ini dianalisis secara statistik menggunakan teknik korelasi dan regresi menggunakan program SPSS Versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berkontribusi terhadap motivasi berprestasi Guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran kontribusi sebesar 16,5%, Iklim organisasi berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan dengan besaran sebesar 18,7%, Perilaku pemimpin dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi berprestasi sebesar 31,8%. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan motivasi berprestasi yang baik dan ideal sebaiknya dilakukan melalui perilaku pemimpin dan iklim organisasi.

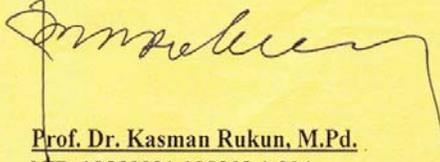
PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : *Elmi Roza*
NIM. : 59918

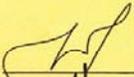
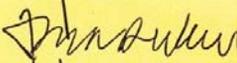
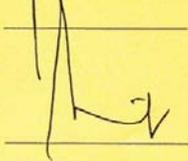
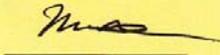
Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> Pembimbing I		_____
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing II		_____


Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang

Prof. Dr. Mukhaiyar
NIP. 19500612 197603 1 005

Ketua Program Studi/Konsentrasi

Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.
NIP. 19550921 198303 1 004

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN**

No.	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.</u> (Ketua)	
2	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	
5	<u>Prof. Dr. H. Mukhaiyar</u> (Anggota)	

Mahasiswa

Mahasiswa : *Elmi Roza*

NIM. : 59918

Tanggal Ujian : 16 - 7 - 2013

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis berjudul "**Kontribusi Perilaku Pemimpin dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan**" 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 2013
Saya yang menyatakan



ELMI ROZA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT sebagai ungkapan syukur atas berkah, rahmat dan karuniaNya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga Tesis berjudul **“Kontribusi Perilaku Pemimpin dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi Guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan”** 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. Nurhizrah Gistituati, M.Ed.Ed.D sebagai pembimbing I, dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin. M.Pd. sebagai pembimbing II, yang telah ikhlas membimbing dan memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, saran, kritikan, dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Dr. Yahya, M. Pd dan Prof. Dr. Mukhaiyar. 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

program pasca sarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.

5. Terimakasih untuk kedua orang tua yang telah memberikan semangat dalam penyelesaian kuliah ini, yang selalu mengamati dan mendoakan dalam berbagai hal
6. Kepala Kementrian Agama, Kepala Sekolah dan Guru-guru MTsN se Kabupaten Pasisir Selatan atas izin dan keikutsertaannya dalam penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu menyelesaikan penelitian ini.
8. Suami dan anak-anak tercinta yang telah memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan kuliah serta penulisan tesis ini.

Tiada harapan penulis, kecuali Allah SWT membalasi semua bantuan, dorongan, dan kemudahan yang telah diberikan sebagai suatu amal dan ilmu yang bermanfaat yang bernilai ibadah dengan pahala yang setimpal. Amin Ya Rabbal Allamin.

Penulis

ELMI ROZA

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN AKHIR	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	13
1. Motivasi Berprestasi	13
2. Perilaku Kepemimpinan.....	18
3. Iklim Organisasi.....	28
B. Penelitian Yang Relevann.....	32
C. Kerangka Pemikiran.....	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Populasi dan Sampel	37
C. Definisi Operasiona	42
D. Pengembangan Instrumen	43
E. Uji Coba Instrumen	45
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data.....	50
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
C. Pengujian Hipotesis.....	60
D. Pembahasan.....	70
E. Keterbatasan Penelitian.....	76

BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Implikasi Hasil Penelitian	79
C. Saran.....	81

DAFTAR RUJUKAN	83
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	85
-----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Data Guru Strata, Masa Kerja Guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan.....	38
2. Hasil Perhitungan Sampel.....	42
3. Penyebaran Sampel Penelitian.....	43
4. Kisi-Kisi Penelitian.....	46
5. Rangkuman Hasil Hanalisis keandalan instrument.....	48
6. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi berprestasi (Y).....	51
7. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Motivasi berprestasi.....	52
8. Perilaku Kepemimpinan (X ₂).....	54
9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Perilaku Kepemimpinan.....	55
10. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Organisasi (X ₂).....	56
11. Tingkat Pencapaian Responden setiap Indikator Iklim Organisasi.....	57
12. Hasil Uji Normalitas Variabel X ₁ , X ₂ dan Y dengan tes <i>kolmogrov</i> <i>Smirnov</i>	58
13. Homogenitas Variabel Perilaku Kepemimpinan (X ₁), Iklim Organisasi (X ₂) dan Motivasi Berprestasi (Y).....	61
14. Hasil Uji Linearitas Variabel X ₁ terhadap Variabel Y.....	60
15. Hasil Uji Linearitas Variabel X ₂ terhadap Variabel Y.....	61
16. Hasil Analisis Independensi Variabel X ₁ dan X ₂	61
17. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Perilaku Kepemimpinan (X ₁) Dengan Motivasi Berprestasi (Y).....	63
18. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₁ Terhadap motivasi berprestasi (Y).....	64
19. Pengujian Keberartian Koefisien X ₁ terhadap Y.....	64
20. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel iklim Organisasi (X ₂) Terhadap Variabel Motivasi berprestasi (Y).....	66
21. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi X ₂ Terhadap Motivasi berprestasi (Y).....	67
22. Uji Keberartian Koefisien X ₂ terhadap Y.....	67

23. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi perilaku kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dengan motivasi berprestasi (Y)	69
24. Rangkuman Hasil Analisis Uji Keberartian Persamaan Regresi Perilaku kepemimpinan (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap Motivasi berprestasi (Y).....	70
25. Komposisi Kontribusi Variabel Bebas (X_1) dan (X_2) terhadap Variabel Y	71
26. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial.....	72

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Pemikiran.....	36
2. Histogram Motivasi Berprestasi.....	52
3. Histogram Perilaku Kepemimpinan.....	54
4. Histogram Iklim Organisasi.....	56
5. Garis Persamaan Regresi.....	65
6. Garis Persamaan Regresi.....	68
7. Garis Persamaan Regresi Ganda.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Uji Coba.....	85
2. Tabulasi Uji Coba	96
3. Out Put Uji Coba.....	99
4. Kuesioner penelitian	108
5. Tabulasi Penelitian	118
6. Out Put Penelitian	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia dewasa ini sedang berusaha bangkit dari keterpurukan dengan cara giat melaksanakan pembangunan, sehingga di berbagai aspek kegiatan masyarakat di berbagai bidang semakin bertambah. Kesemuanya itu merupakan tanggung jawab bersama antara kaum tua dan kaum muda dalam mewujudkan cita-cita bangsa dan negara Indonesia. Salah satu aspek pembangunan tersebut di atas adalah bidang pendidikan, yang memiliki peranan penting dalam membentuk sumber daya manusia (anak didik) yang berkualitas. Sesuai dengan penjelasan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang pendidikan “Mengembangkan kualitas sumber daya manusia sedini mungkin secara terarah, terpadu dan menyeluruh melalui berbagai upaya proaktif dan kreatif oleh seluruh komponen bangsa agar generasi muda dapat berkembang secara optimal disertai dengan hak dukungan dan lingkungan yang sesuai dengan potensinya”.

Guru dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk itu guru harus bekerja dengan penuh semangat, sungguh-sungguh, ikhlas dan menyenangkan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi guru akan mampu menciptakan pembelajaran yang bermakna, efektif dan efisien. Dengan

demikian peserta didik memiliki pengalaman belajar yang bermutu dan dapat pula meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Pada dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi membantu guru dalam memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah melihat sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektivitas sekolah dan mengkoordinasikan secara harmonis, untuk itu diperlukan perilaku pemimpin yang dapat memberikan perubahan kearah yang lebih baik dalam mengembangkan sekolah, serta dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru-guru di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara dengan kepala sekolah MTsN Kabupaten Pesisir Selatan pada bulan September 2011 terlihat bahwa motivasi berprestasi guru kelihatan masih rendah, 1) guru hanya sibuk pada masalah rutinitas mengajar tanpa adanya inovasi dan pengembangan yang berarti dalam kegiatannya, Padahal guru yang bermotivasi berprestasi yang tinggi tentu akan mengembangkan kemampuannya karena adanya dorongan untuk berprestasi. Kebutuhan berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang maksimal. 2) Sebagian guru tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, 3) 15% guru yang cenderung kurang bisa memanfaatkan

kesempatan atau waktu luangnya untuk berkeaktivitas hal ini dapat dilihat dari ketidak seriusan guru, 4) 10% dorongan dari diri sendiri untuk mampu menunjukkan perannya sebagai guru kurang profesional, 5) kurangnya motivasi ini terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam segala hal, seperti yang ditemukan di lapangan masih terdapat sejumlah guru datang terlambat mengajar, 6) 25% guru memberikan catatan sampai jam berakhir, 7) 17% guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan 8) 12% guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar seperti, RPP. Fenomena-fenomena di atas merupakan indikasi kurangnya motivasi berprestasi dari guru.

Interaksi lebih dari sekedar pihak-pihak yang terlibat melainkan saling mempengaruhi. Dalam proses belajar mengajar sekurang-kurangnya terdapat tiga komponen, yaitu : guru, siswa dan materi pelajaran, semuanya itu mempunyai karakteristik yang unik, termasuk juga tingkah laku interaksi guru dengan kepala sekolah, guru sesama guru, guru dengan siswanya. Ditinjau dari prosesnya, pendidikan adalah komunikasi dalam arti kata bahwa dalam proses tersebut terlibat dua komponen yang terdiri atas manusia, yakni pengajar sebagai komunikator dan pelajar sebagai komunikan.

Berdasarkan fenomena di lapangan penulis ingin menuangkan kedalam sebuah tesis yang berjudul kontribusi perilaku pemimpin dan iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan”

B. Identifikasi Masalah

Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan beragam tugas di sekolah, sebagai pelaksana kunci dalam pendidikan, guru merupakan faktor yang diperkirakan paling besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan. Menurut Tilaar (1998) pekerjaan guru merupakan pekerjaan profesional, profesi guru adalah profesi kompetitif, artinya profesi guru mempunyai karakteristik profesional. Demikian guru hendaknya memiliki motivasi berprestasi yang baik sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran.

Motivasi adalah keadaan psikologis dan sikap mental manusia yang dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal dan eksternal yang meliputi kebutuhan fisiologis/dasar, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri sesuai dengan hirarki kebutuhan konsep yang dikembangkan oleh Maslow, sedangkan faktor yang berasal dari luar diri yang meliputi gaji, kondisi kerja sekolah, kebijakan yang berlaku di sekolah, hubungan interpersonal warga sekolah

Menurut McClelland (Usman, 2010) selain faktor di atas faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi berprestasi 1) kemungkinan sukses yang dicapai, 2) self efficacy, 3) value, 4) ketakutan, 5) faktor lain yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja. Faktor ekstrinsik, merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi

berprestasi yang bersumber dari luar individu tersebut. Arkinson mengatakan bahwa faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antara rekan kerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status pekerjaan, administrasi dan kebijakan (Herberd dan Siagian, 2003)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru adalah: 1) Insentif, 2) komitmen, 3) supervisi 4) motivasi, 5) disiplin, 6) Iklim Organisasi, 7) pemimpin, 8), Iklim Komunikasi

Menurut Timpe (1993:66) insentif yang diberikan akan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Apabila insentif yang diterima seorang pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diembannya, maka hal ini akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik. Begitu juga halnya dengan guru di sekolah. Apabila gaji atau insentif yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukannya dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka hal itu akan mendorongnya untuk bekerja dengan baik. Kalau guru sudah bekerja dengan baik tentu prestasi kerjanya akan mencapai hasil yang diharapkan. Realitanya yang ada memperlihatkan bahwa insentif yang diberikan terhadap guru-guru yang mempunyai kreatifitas masih kurang, baik dari pemerintah maupun dari lingkungan kerja. Faktor ini juga mempengaruhi motivasi berprestasi guru di MTsN Kabupaten Pesisir Selatan. Guru kurang memiliki buku referensi. Insentif yang diterima tidak mencukupi untuk membeli buku, pada hal guru harus memiliki banyak referensi.

Menurut Sahertian (2004:44) komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan disenangi oleh murid-muridnya dan juga akan berakibat terhadap motivasi belajarnya. Sebaliknya guru yang tidak mempunyai komitmen, menganggap mengajar hanya sebagai tugas rutin yang harus dilaksanakan. Semakin tinggi komitmen seseorang diduga semakin baik pula motivasi berprestasi yang dilakukan. Fenomena yang ditemui bahwa guru di MTsN Kabupaten Pesisir Selatan, komitmen guru belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini terlihat dari, tidak lengkapnya perangkat pembelajaran yang dimiliki guru. Sebagaimana guru sering meninggalkan siswa di kelas pada saat pembelajaran, sebagian guru sering terlambat datang ke sekolah, sebagian guru tidak tepat waktu masuk dan keluar kelas pada saat proses pembelajaran berlangsung.

Menurut Pidarta (2003:43) supervisi adalah suatu aktivitas pengarahan langsung terhadap aktivitas-aktivitas bawahan. Pengarahan aktivitas dilakukan terhadap proses belajar mengajar supaya proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Supervisi pada hakikatnya adalah suatu proses pembimbingan dari pihak atasan terhadap guru-guru untuk memperbaiki dan mempunyai perubahan dalam situasi pembelajaran, agar para siswa dapat belajar secara efektif dengan prestasi belajar yang semakin meningkat. Apabila supervisi dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan aturan-aturan yang ada, diduga akan meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam pembelajaran. Kenyataan yang dilihat di lapangan guru-guru enggan disupervisi. Guru beranggapan

supervisi hanya untuk mencari kesalahan, dalam melaksanakan tugas. Pengawas dalam melaksanakan supervisi diantaranya adanya yang kurang terampil membangun hubungan sosial, iklim sekolah kurang kondusif. Sehingga tidak terjalin hubungan yang harmonis antara guru dengan supervisor. Supervisi akademik pengawas sebaiknya melakukan supervisi akademik oleh pengawas yang efektif ditujukan terutama untuk membantu dan membimbing guru dan membina guru dalam proses pembelajaran serta dapat mengatasi persoalan pendidikan lainnya. Sikap merupakan pola tingkah laku yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dengan cara-cara tertentu terhadap orang atau objek (Mouly,1997:22). Orang yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan tertentu akan memperoleh hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan orang yang mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. gejala yang ditemui masih kurangnya sikap positif yang dimiliki oleh guru-guru, sering terlihat adanya kecurigaan-kecurigaan diantara sesama guru dan kepala sekolah, hal ini akan mempengaruhi kinerja guru

Motivasi adalah keadaan dalam diri yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan gairah untuk berprestasi lebih baik. Dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru diharapkan tingkat pelaksanaan tugas dan kewajiban sebagai pengajar dan pendidik dapat lebih ditingkatkan. Fenomena yang terlihat bahwa banyak dari Guru MTsN di Kabupaten Pesisir

Selatan kurangnya motivasi untuk mengembangkan karir untuk berprestasi, guru kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, yang penting baginya semua materi yang sudah diprogramkan selesai diajarkan, tanpa memperhatikan pemahaman dari siswa terlihat dari hasil nilai siswa yang cenderung rendah.

Disiplin kerja adalah suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi berdasarkan pada sebuah aturan kerja. Semua yang terlibat dalam dunia pendidikan dituntut untuk memenuhi aturan kerja agar tercipta sebuah disiplin kerja. Tujuan disiplin kerja adalah agar semua aktivitas yang dilakukan dalam organisasi pendidikan dapat berjalan secara *continue* dan teratur, fenomena yang terlihat bahwa guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan disiplin kerja guru rendah, guru sering tidak hadir pada saat proses belajar mengajar berlangsung, ada sebagian guru yang sering meninggalkan kelas pada saat proses belajar berlangsung hanya memberikan tugas kepada anak, guru tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran, pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran tidak tepat waktu atau tidak sesuai dengan waktu yang diajarkan sehingga pelaksanaan pembelajaran tidak tuntas sesuai dengan program yang dibuat, rencana pelaksanaan pembelajaran yang diberikan tidak sesuai dengan jadwal yang telah diajarkan, waktu yang tersedia tidak cukup untuk mengevaluasi dan mengajarkan pelajaran yang lain, sehingga penilaian evaluasi tidak diberikan penilaian.

Iklim Organisasi yang harmonis antara individu sangat berkontribusi terhadap prestasi kerja individu dalam organisasi, begitu juga halnya dengan

guru yang melaksanakan tugas di sekolah. Dengan adanya Iklim Organisasi yang harmonis dan kondusif akan mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta memberikan dorongan kepada guru untuk bekerja lebih baik. Kenyataan di lapangan masih ada terdapat kurangnya iklim organisasi antara sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah. Hal ini terlihat dari masih adanya kelompok guru senior dan junior, kepala sekolah menganggap guru sebagai bawahan bukan sebagai rekan kerja akibatnya antara guru dan kepala sekolah terdapat kesenjangan yang membuat tidak terjalinnya keakraban di antara guru-guru dan kepala sekolah.

Pemimpin kepala sekolah cukup menentukan terhadap kemajuan sebuah satuan pendidikan. Salfen Hasni (2004:20) menyatakan dalam sekolah yang berkualitas baik diketahui kepala sekolah yang agresif, profesional, dan dinamis, tekun menyediakan program-program pendidikan yang dianggap penting. Jika dilihat fenomena yang terjadi di lapangan ada beberapa kepala sekolah yang kurang peduli terhadap kemajuan sekolah. Fenomena ini akan berdampak terhadap motivasi berprestasi guru di sekolah tersebut, sehingga tidak jarang guru membicarakan kepada kepala sekolah dan berujung kepada mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan adanya iklim komunikasi yang kondusif guru diberi kesempatan untuk berprestasi dalam pengambilan keputusan, memahami dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan apa yang didapatkan dari pekerjaan, baik berupa sanksi atas kesalahan atau berupa penghargaan atas prestasi, sehingga guru merasa dikut sertakan dan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Melihat dari gejala-gejala yang ada di lapangan, maka diduga masalah yang perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan motivasi

berprestasi guru adalah masalah perilaku pemimpin dan Iklim Organisasi di MTsN Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk itu perlu adanya kajian mendalam tentang kontribusi perilaku pemimpin dan iklim kerja terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi guru di MTsN Negeri di Kabupaten Pesisir Selatan, 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) perilaku pemimpin sebagai variabel X_1 , 2) Iklim Organisasi sebagai variabel X_2 . Sedangkan variabel independen motivasi berprestasi (Y). Penelitian ini dibatasi pada kontribusi perilaku pemimpin terhadap motivasi berprestasi guru dan kontribusi Iklim Organisasi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan

D. Perumusan Masalah

1. Apakah perilaku pemimpin berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah iklim organisasi berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan?

3. Apakah perilaku pemimpin dan iklim organisasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Tujuan Penelitian

1. Kontribusi perilaku pemimpin terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan
2. Kontribusi iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan
3. Kontribusi perilaku pemimpin dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru MTsN Kabupaten Pesisir Selatan

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menambah pengetahuan yang mudah untuk dipahami yang berhubungan dengan perilaku pemimpin dan menciptakan iklim organisasi dalam interaksi guru dan siswa dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi guru dapat dijadikan sebagai bahan referensi guna penelitian selanjutnya

2. Praktis

a. Kepala Sekolah

Sebagai bahan masukan atau input bagi MTsN Kabupaten Pesisir Selatan, agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya

meningkatkan motivasi berprestasi guru melalui peningkatan perilaku pemimpin dan iklim organisasi di sekolah

b. Guru

Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan motivasi berprestasi melalui peningkatan iklim organisasi dan perilaku pemimpin sehingga nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan

c. Pengawas

Selaku supervisor dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pembimbing dan pembina dalam meningkatkan motivasi berprestasi dan Iklim Organisasi guru di sekolah binaanya

Sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan perilaku pemimpin dan menciptakan Iklim Organisasi dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan

d. Komite Madrasah

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