HUBUNGAN IKLIM MADRASAH, DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MADRASAH SATU ATAP YAYASAN MIFTAHUL ULUM (MI, MTS, MA)

JOMBANG

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan kepada

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Sarjana

Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

AHMAD RISQA FIRDHAUS IMANUDDIN

NIM. D73213035

PRODI STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN (FTK)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2018

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : AHMAD RISQA FIRDHAUS IMANUDDIN

NIM : D73213035

JUDUL : HUBUNGAN IKLIM MADRASAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MADRASAH SATU ATAP YAYASAN MIFTAHUL ULUM (MI, MTs, MA) JOMBANG

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 12 Juli 2018

Yang Menyatakan,

METERAI TEMPEL
9320FAFF124512879
6000
ENAM RIBU RUPIAH

AHMAD RISQA FIRDHAUS IMANUDDIN

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh

Nama : AHMAD RISQA FIRDHAUS IMANUDDIN

NIM : D73213035

Judul : HUBUNGAN IKLIM MADRASAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MADRASAH SATU ATAP YAYASAN MIFTAHUL ULUM (MI, MTs, MA) JOMBANG

Telah diperiksa dan di setujui untuk diujikan.

Surabaya, 11 Juli 2018

Pembimbing 2

Drs. Taufiq Subty, M,Pd
NIP. 195506041983031015

Pembimbing 1

Dr. H. AZ. Fanani, M,Ag.
NIP. 195501211985031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Oleh Ahmad Risqa Firdhaus Imanuddin Ini Telah Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji Skripsi. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Surabaya,

Surabaya, 19 Juli 2018
Mengesahkan,
Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag.M.Pd.I
NIP. 196301231993031002

Penguji I,

Dra. Mukhlishah AM, M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II,

Ali Mustofa, M.Pd.
NIP. 197612252005011008

Penguji III,

Dr. H. AZ. Fanani, M,Ag.
NIP. 195501211985031002

Penguji IV,

Drs. Taufiq Subty, M,Pd
NIP. 195506041983031015

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : AHMAD RISQA FIRDHAUS IMANUDDIN
NIM : D73213035
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : arfi.ifra@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

HUBUNGAN ILIM MADRASAH DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MADRASAH SATU ATAP YAYASAN MIFTAHUL ULUM (MI, MTS, MA) JOMBANG

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 16 Agustus 2018

Penulis

(Ahmad Risqa Firdhaus Imanuddin)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Imanuddin, Ahmad Risqa Firdhaus, *Hubungan Iklim Madrasah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum (Mi, Mts, Ma) Jombang, 2018*, Pembimbing : Dr.A. Z. Fanani, M.Ag dan Drs. Taufiq Subty. M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui;(1) pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Madrasah satu atap yayasan miftahul ulum; (2) pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah satu atap yayasan miftahul ulum; serta (3) pengaruh iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah satu atap yayasan miftahul ulum.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian studi korelasional. Populasi penelitian seluruh madrasah (MI, MTs, MA) satu atap yayasan miftahul ulum (studi populasi). Adapun yang menjadi responden adalah guru madrasah yang dipilih dengan menggunakan cara pengumpulan sampel guna menemukan responden penelitian secara representatif, yaitu *proportional cluster random sampling*. Selanjutnya, teknik pengumpulan data menggunakan angket tertutup. Uji validitas instrumen penelitian dengan menguji validitas isi dan butir, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*.Uji persyaratan analisis dengan menguji linearitas dan uji multikolinearitas. Analisis data yang dipakai berupa analisis regresi sederhana dan regresi ganda.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa; (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru madrasah dengan sumbangan sebesar 26,4%; (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kepuasan guru madrasah dengan kontribusi sebesar 33%; serta (3) iklim sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah dengan sumbangan yang diberikan sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *iklim sekolah, motivasi berprestasi, kepuasan kerja*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
HALAMAN PENGESAHAN.....iii
HALAMAN PERNYATAAN.....iv
HALAMAN PERSEMBAHAN v
HALAMAN MOTTO vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL.....xiv
DAFTAR GAMBAR.....xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang…….……..1
B. Rumusan Masalah……8
C. Tujuan Penelitian……..……8
D. Manfaat Penelitian……9
E. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah……..……..10
F. Kegunaan Penelitian……10

BAB II KAJIAN TEORI ……12

A. Konsep Dasar Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi……..….12
   1. Definisi Iklim Sekolah……12
   2. Definisi Motivasi Berprestasi……..…14
   3. Unsur di dalam Iklim Sekolah……17
   4. Faktor Motivasi Berprestasi……20
B. Konsep dasar Kepuasan Kerja……..……30
   1. Definisi Kepuasan Kerja……..30
   2. Indikator Kepuasan Kerja……32
   3. Urgensi Kepuasan Kerja Bagi Guru……..…36
C. Keterkaitan Antara Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja……..….39

BAB III METODE PENELITIAN…….……44

A. Pendekatan Penelitian……44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian……44
C. Hipotesis……45
D. Variabel Penelitian……45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritis…….…46
F. Definisi Operasional……...…..50
1. Iklim Sekolah Atau Madrasah.....50
2. Motivasi Berprestasi……51
3. Kepuasan Kerja Guru……..52
G. Populasi dan Sample……..……..53
1. Populasi Penelitian……..53
2. Sample……53
H. Teknik Pengumpulan Data……..…54
I. Instrumen Penelitian……54
1. Pengembangan Intrumen Penelitian……...54
2. Pengukuran Instrumen Penelitian.....55
3. Uji Penelitian Instrumen……...…….56
a. Uji Validitas Instrumen……...56
b. Uji Reliabilitas Instrumen…….…..58
J. Teknik Analisa Data……....60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN……..65

A. Seting Penelitian……...65
1. Lokasi Penelitian……..…..65
2. Analisis Data…….…..67
a. Statistic Deskriptif……..…..67
1. Statistic Deskriptif untuk Motivasi Berprestasi Guru……..…67
2. Statistic Deskriptif untuk Iklim Sekolah……..…69
3. Statistic Deskriptif untuk Kepuasan Kerja Guru……...70
b. Penguji Persyaratan Analisis……..……..71
1. Uji Linearitas……...71
2. Uji Multikolinearitas……...72
c. Uji Hipotesis…….....73
1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru……..……...73
a. Membuat Persamaan Garis Regresi Sederhana dan Menguji Hipotesis 1…….74
b. Mencari KoefisienDeterminasi Antara Kriterium (Y) dan Prediktor (X)……..74
2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru……..75
a. Membuat Garis Regresi Sederhana dan Menguji Hipotesis 2……..…75
b. Mencari koefisien Determinasi Antara Prediktor (X) dan Kriterium (Y)…….……76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum….....76
a. Membuat Persamaan Garis Regresi Ganda….....……77
b. Mencari Koefisien Determinasi Antara X1 dan X2 Terhadap Y…….....…78
B. Pembahasan Hasil Penelitian….....…….78
1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah…….....……78
2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah…….....…….80
3. Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah….....……81
C. Keterbatasan Penelitian….....……83

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....84

A. KESIMPULAN.....84
B. IMPLIKASI.....85
C. SARAN.....85

DAFTAR PUSTAKA…….....…….86

LAMPIRAN…….....90

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kisi-Kisi Variabel Penelitian 55

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian 60

Tabel 3 Kelompok madrasah di yayasan miftahul ulum.....66

Tabel 4 Kategorisasi Motivasi Berprestasi guru di yayasan miftahul ulum.....68

Tabel 5 Kategorisasi Iklim Sekolah di madrasah yayasan miftahul ulum.....69

Tabel 6 Kategorisasi Kepuasan Kerja guru madrasah di yayasan miftahul ulum.....71

Tabel 7 Hasil Pengujian Linearitas 72

Tabel 8 Hasil Pengujian Multikolinearitas 73

Tabel 9 Hasil Regresi Sederhana untuk Iklim Sekolah Terhadap kepuasan kerja Guru madrasah di yayasan miftahul ulum 73

Tabel 10 Hasil Regresi Sederhana untuk Motivasi berprestasi Terhadap kepuasan kerja Guru madrasah di yayasan miftahul ulum.....75

Tabel 11 Hasil Regresi Ganda untuk Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap.....76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hal yang mendapatkan perhatian dan kepedulian ting-gi dari banyak pihak karena hasil kinerja mencerminkan tingkat produktivitas or-ganisasi. Produktivitas di sini menyangkut efektivitas dan efisiensi. Kepedulian yang tinggi pada hasil kinerja berlaku pula di organisasi sekolah.

Steers dan Porter mengemukakan bahwa kinerja adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan intelektual serta sifat-sifat pribadi dalam bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil kerja tertentu. Dalam suatu organisasi hasil kerja yang dicapai individu mengacu pada tujuan organisasi.

Pada organisasi sekolah tugas utama guru adalah mengajar. Untuk memi-liki wewenang mengajar, guru wajib memiliki kemampuan berupa tingkat kema-hiran yang diperoleh melalui pendidikan yang sesuai dari lembaga pendidikan te-naga keguruan dan dinyatakan dengan ijazah. Namun yang erpenting adalah me-wujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dalam situasi kerja yang relevan dan realistis.[1] Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki

[1] Khine, M.S., Lourdusamy, A., Lang, Q.C., & Wong, A.F.L. (Ed.). 2004. *Teaching and Classroom Management: An Asian Perspective.* Singapore: Prentice Hall.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Namun pelaksanaan tugas tersebut tidak terlepas dari karakter pribadi yang membentuk kualitas personal dan mengejawantah dalam bentuk tanggung jawab profesi berupa kualitas profesional. Kinerja guru tersebut berfokus pada pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Guru memiliki sejumlah tugas tetapi tidak ada yang lebih penting dari mengajar. Keterampilan mengajar guru meliputi (1) rencana dan persiapan pem-belajaran; (2) penguasaan bidang studi; (3) implementasi dan pengelolaan pem-belajaran; (4) interaksi guru-siswa; (5) evaluasi; dan (6) pengelolaan kelas. Ka-rakteristik pribadi dan keterampilan hubungan manusiawi merupakan hal yang penting bagi keberhasilan kinerja guru. Karakter pribadi ter-sebut membentuk kualifikasi personal yang terdiri atas (1) kesehatan; (2) cara berbicara guru; (3) penampilan; (4) kestabilan emosi; dan (5) disiplin guru. Se-dangkan sehubungan dengan kewenangan yang dimiliki, guru memiliki tanggung jawab profesi yang terwujud dalam kualifikasi profesional. Kualifikasi profesio-nal ini berupa (1) loyalitas pada sekolah; (2) hubungan kesejawatan; (3) hubung-an dengan siswa; dan (4) hubungan dengan orang tua.[2]

Ada banyak faktor yang memberi kontribusi terhadap keberhasilan pelak-sanaan tugas atau kinerja guru, baik faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor eksternal adalah iklim sekolah. Menurut Owens iklim sekolah adalah suasana lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh

[2] Thompson, J.G. 1998. *Discipline Survival Kit for the Secondary Teacher*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

warga sekolah. Pengertian iklim sekolah tersebut mengandung 2 hal penting, yakni pertama, iklim sekolah merupakan persepsi dari para anggota sekolah yang bersangkutan terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan sekolah tersebut, baik aspek personal, sosial, maupun kultural. Kedua, iklim sekolah menyangkut afeksi yang membentuk pola perilaku yang selanjutnya menjadi karakteristik sekolah yang mempengaruhi atau membentuk perilaku warga di dalam sekolah.

Selanjutnya penelitian ini merujuk pada teori DeRoche yang mem-bedakan iklim sekolah iklim sekolah menjadi 2, yaitu (1) iklim yang buruk atau negatif dan (2) iklim yang positif. Iklim sekolah yang negatif ada pada sekolah-sekolah dengan ciri-ciri sebagai berikut: a) kurang pengarahan; b) ada ketidakpu-asan kerja; c) kurang komunikasi; d) terjadi pengucilan siswa; e) timbul frustrasi; f) produktivitas rendah; g) kreativitas dan inovasi kurang; h) terdapat keseragam-an; i) rasa menghargai dan mempercayai kurang; j) apatis. Sebaliknya, iklim se-kolah yang positif bercirikan hal-hal sebagai berikut: a) personil sekolah menya-dari sebab-sebab suatu konflik dan melakukan sesuatu untuk menanggulangi; b) ketidakpuasan, kritik, dan konflik dipandang sebagai cara untuk mengenali keku-atan dan kelemahan; c) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan ditang-gung bersama; d) gagasan, saran, dan keterlibatan semua personil dihargai oleh kepala sekolah; e) angka ketidakhadiran siswa rendah; f) bangga terhadap seko-lah; g) memiliki kepercayaan dan keterbukaan; h) produktivitas, kerja sama, dan keterlibatan personil tinggi; i) mempunyai rasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersatu dan dorongan untuk pem-baruan; serta j) menunjukkan adanya perhatian dan kebersamaan.[3]

Faktor eksternal lain yang berpengaruh pada keberhasilan kinerja guru adalah beban tugas yang diemban guru. Di sekolah guru memainkan berbagai pe-ran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Keseimbangan antara beban tu-gas yang diamanatkan kepada guru dengan kemampuan untuk melaksanakan per-lu mendapatkan perhatian yang besar agar terwujud hasil seperti yang diharap-kan. Keseimbangan ini berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas kinerja guru.

Di samping dua faktor eksternal iklim sekolah dan beban tugas, kinerja guru ditentukan pula oleh faktor internal seperti motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yang pada mulanya dicetuskan oleh Atkinson dan dikembangkan oleh David McClelland ini dapat diartikan sebagai dorongan untuk meraih keberhasil-an atau mengerjakan sesuatu lebih baik daripada yang sudah dilakukan sebelum-nya. Dorongan ini disebut kebutuhan berprestasi atau n Ach dan/ keinginan untuk menghindari kegagalan.

Guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi atau n Ach (need for achievement) memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) berani mengambil risiko de-ngan memfungsikan keterampilan; (2) penuh semangat dan menyukai aktivitas-aktivitas baru; (3) memiliki tanggung jawab; (4) memiliki kebutuhan untuk me-ngetahui hasil yang dicapai; dan (5)

[3] DeRoche, E.F. 1985. *How School Administrators Solve Problem.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi. Ciri-ciri ini dapat disalurkan dan diwujudkan pada otonomi yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran di kelas. Selain itu guru dapat pula didesak untuk mengikuti dan menyesuaikan de-ngan tantangan-tantangan baru, bukan hanya dalam proses pembelajaran melain-kan juga dalam hal berurusan dengan orang tua dan siswa.[4]

Selain motivasi berprestasi, faktor internal lain yang memberikan kontri-busi pada kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja adalah per-nyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan ter-gantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Secara khusus mempelajari kepuasan kerja guru. Seyfarth membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru. Ada 10 butir sumber ke-puasan kerja guru dengan 4 butir peringkat tertinggi merupakan intrinsic reward, yaitu: (1) mengetahui bahwa guru telah "menjangkau" para siswa dan mereka te-lah belajar; (2) menikmati pengalaman dan/ atau penggunaan keterampilan; (3) pengembangan keterampilan personal (mental dan fisik); (4) aktivitas itu sendiri: pola, tindakan, dan dunianya; (5) persahabatan; (6) kesempatan untuk mengguna-kan pengaruh; (7) respek dari orang lain; (8) waktu untuk perjalanan dan liburan; (9) rasa aman dari

[4] Sergiovanni, T.J., & Starratt, R.J. 1983. *Supervision: Human Perspectives* (3rd .). New York: McGraw-Hill Book Company.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghasilan atau pekerjaan; dan (10) gaji. Selain 10 butir sum-ber kepuasan kerja tersebut ada 5 sumber ketidakpuasan guru, yaitu (a) kebosan-an. Setelah rentang waktu yang singkat, mengajar menjadi pengulangan-pengu-langan yang bagi beberapa orang membawa kebosanan; (b) adanya gangguan-gangguan yang memutus atau menghentikan kegiatan belajar yang sedang ber-langsung di kelas; (3) kurangnya sarana dan prasarana untuk mengajar; 4) penu-gasan yang kurang tepat pada guru yang tidak menguasai suatu mata pelajaran atau kurang berminat dalam suatu mata pelajaran; dan 5) adanya anak bermasalah yang disebabkan oleh kegagalan keluarga atau kemiskinan, termasuk anak-anak yang mengalami keterbelakangan.[5]

Berlandaskan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat diduga bahwa ada hu-bungan antara (1) iklim sekolah dan beban tugas dengan motivasi berprestasi, (2) iklim sekolah dan beban tugas dengan kepuasan kerja, serta (3) iklim sekolah, be-ban tugas, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja.

Di lapangan, melalui wawancara secara lisan dengan beberapa orang guru diperoleh informasi bahwa dalam berkarya sebagai guru mereka tidak terlepas da-ri masalah. Masalah yang mereka hadapi antara lain adalah banyak tugas admi-nistrasi, sarana prasarana belajar kurang mendukung, dan motivasi belajar siswa kurang. Untuk mengetahui masalah yang aktual, maka dilakukan survai dengan menggunakan angket terbuka.

[5] Seyfarth, J.T. 1991. *Personnel Management for Effective Schools.* Boston: Allyn and Bacon.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masukan dari angket tersebut adalah masalah-ma-salah yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berdasarkan kajian pustaka, masalah-masalah yang dikemukakan para guru tersebut merupakan indi-kator dari iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Sebelum mengkaji hubungan-hubungan di atas, iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dideskripsikan. Selanjutnya hubungan tersebut dijabarkan secara lebih rinci menjadi sebagai berikut: (1) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi berprestasi guru; (2) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan motivasi berprestasi guru; (3) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru; (4) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kepuasan kerja guru; (5) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; (6) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru; (7) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru; (8) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja guru; (9) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara iklim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah dengan kinerja melalui motivasi berprestasi guru; (10) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja melalui motivasi berprestasi guru; (11) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja melalui kepuasan kerja guru.(12) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja melalui kepuasan kerja guru.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim madrasah terhadap kepuasan kerja guru di yayasan miftahul ulum ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di yayasan miftahul ulum ?
3. Bagaimana pengaruh iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja madrasah 1 atap di yayasan miftahul ulum ?

B. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai beberapa tujuan dari penelitian. Antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan iklim madrasah dan kepuasan kerja di madrasah
2. Untuk mengetahui kondisi motivasi belajar guru di yayasan miftahul ulum jombang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan dari hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di madrasah yayasan Miftahul Ulum Jombang

C. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
   a) Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sunan Ampel Surabaya.
   b) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan tentang Hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di yayasan miftahul ulum khususnya dan masyarakat pada umumnya.
   c) Untuk menjadi masukan dan bahan rujukan dalam Hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di yayasan miftahul ulum
2. Secara Praktis

   Menambah pengetahuan yang lebih matang dalam bidang pengajaran dan menambah wawasan dalam bidang penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai latihan dan pengembangan media yang baik dalam memotivasi ataupun membentuk kreatifitas para guru, juga sebagai konstribusi nyata bagi dunia pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Ruang lingkup dan batasan masalah

Untuk memperoleh data yang relevan dan memberikan arah pembahasan pada tujuan yang telah dirumuskan, maka ruang lingkup penelitian akan diarahkan pada:

1. Pembahasan tentang Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi
   a. Definisi Iklim Sekolah da Motivasi Berprestasi
   b. Unsur di dalam Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi
   c. Urgensi Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi
2. Konsep Dasar Kepuasan Kerja Guru
   a. Definisi Kepuasan Kerja
   b. Indicator Kepuasan Kerja
   c. Urgensi Kepuasan Kerja Bagi Guru
3. Hubungan Antara iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memiliki kegunaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini, maka penulis dapat menambah pengetahuan tentang Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Di madrasah satu atap Yayasan Miftahul Ulum.

2. Bagi Siswa

   Dengan adanya penelitian ini, maka siswa dapat termotivasi untuk belajar melalui adanya guru yang memotivasi untuk meraih siswa yang berprestasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagi Guru

   Agar para guru dapat memanfaatkan media yang tersedia oleh sekolah, khususnya kepuasan dalam dalam bekerja untuk mendidik tunas bangsa

4. Bagi Lembaga

   Sebagai salah satu sumbangan pemikiran untuk meningkatkan iklim madrasah yang indah dan guru yang bermotivasi untuk membentuk siswa yang berprestasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hal yang mendapatkan perhatian dan kepedulian ting-gi dari banyak pihak karena hasil kinerja mencerminkan tingkat produktivitas or-ganisasi. Produktivitas di sini menyangkut efektivitas dan efisiensi. Kepedulian yang tinggi pada hasil kinerja berlaku pula di organisasi sekolah.

Steers dan Porter mengemukakan bahwa kinerja adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan intelektual serta sifat-sifat pribadi dalam bentuk perilaku atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu hasil kerja tertentu. Dalam suatu organisasi hasil kerja yang dicapai individu mengacu pada tujuan organisasi.

Pada organisasi sekolah tugas utama guru adalah mengajar. Untuk memi-liki wewenang mengajar, guru wajib memiliki kemampuan berupa tingkat kema-hiran yang diperoleh melalui pendidikan yang sesuai dari lembaga pendidikan te-naga keguruan dan dinyatakan dengan ijazah. Namun yang erpenting adalah me-wujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dalam situasi kerja yang relevan dan realistis.[1] Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan berdasarkan kewenangan yang dimiliki

[1] Khine, M.S., Lourdusamy, A., Lang, Q.C., & Wong, A.F.L. (Ed.). 2004. *Teaching and Classroom Management: An Asian Perspective.* Singapore: Prentice Hall.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu keterampilan mengajar. Namun pelaksanaan tugas tersebut tidak terlepas dari karakter pribadi yang membentuk kualitas personal dan mengejawantah dalam bentuk tanggung jawab profesi berupa kualitas profesional. Kinerja guru tersebut berfokus pada pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Guru memiliki sejumlah tugas tetapi tidak ada yang lebih penting dari mengajar. Keterampilan mengajar guru meliputi (1) rencana dan persiapan pem-belajaran; (2) penguasaan bidang studi; (3) implementasi dan pengelolaan pem-belajaran; (4) interaksi guru-siswa; (5) evaluasi; dan (6) pengelolaan kelas. Ka-rakteristik pribadi dan keterampilan hubungan manusiawi merupakan hal yang penting bagi keberhasilan kinerja guru. Karakter pribadi ter-sebut membentuk kualifikasi personal yang terdiri atas (1) kesehatan; (2) cara berbicara guru; (3) penampilan; (4) kestabilan emosi; dan (5) disiplin guru. Se-dangkan sehubungan dengan kewenangan yang dimiliki, guru memiliki tanggung jawab profesi yang terwujud dalam kualifikasi profesional. Kualifikasi profesio-nal ini berupa (1) loyalitas pada sekolah; (2) hubungan kesejawatan; (3) hubung-an dengan siswa; dan (4) hubungan dengan orang tua.[2]

Ada banyak faktor yang memberi kontribusi terhadap keberhasilan pelak-sanaan tugas atau kinerja guru, baik faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor eksternal adalah iklim sekolah. Menurut Owens iklim sekolah adalah suasana lingkungan kerja di sekolah yang dirasakan oleh

[2] Thompson, J.G. 1998. *Discipline Survival Kit for the Secondary Teacher*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

warga sekolah. Pengertian iklim sekolah tersebut mengandung 2 hal penting, yakni pertama, iklim sekolah merupakan persepsi dari para anggota sekolah yang bersangkutan terhadap berbagai aspek yang ada di lingkungan sekolah tersebut, baik aspek personal, sosial, maupun kultural. Kedua, iklim sekolah menyangkut afeksi yang membentuk pola perilaku yang selanjutnya menjadi karakteristik sekolah yang mempengaruhi atau membentuk perilaku warga di dalam sekolah.

Selanjutnya penelitian ini merujuk pada teori DeRoche yang mem-bedakan iklim sekolah iklim sekolah menjadi 2, yaitu (1) iklim yang buruk atau negatif dan (2) iklim yang positif. Iklim sekolah yang negatif ada pada sekolah-sekolah dengan ciri-ciri sebagai berikut: a) kurang pengarahan; b) ada ketidakpu-asan kerja; c) kurang komunikasi; d) terjadi pengucilan siswa; e) timbul frustrasi; f) produktivitas rendah; g) kreativitas dan inovasi kurang; h) terdapat keseragam-an; i) rasa menghargai dan mempercayai kurang; j) apatis. Sebaliknya, iklim se-kolah yang positif bercirikan hal-hal sebagai berikut: a) personil sekolah menya-dari sebab-sebab suatu konflik dan melakukan sesuatu untuk menanggulangi; b) ketidakpuasan, kritik, dan konflik dipandang sebagai cara untuk mengenali keku-atan dan kelemahan; c) pemecahan masalah dan pengambilan keputusan ditang-gung bersama; d) gagasan, saran, dan keterlibatan semua personil dihargai oleh kepala sekolah; e) angka ketidakhadiran siswa rendah; f) bangga terhadap seko-lah; g) memiliki kepercayaan dan keterbukaan; h) produktivitas, kerja sama, dan keterlibatan personil tinggi; i) mempunyai rasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersatu dan dorongan untuk pem-baruan; serta j) menunjukkan adanya perhatian dan kebersamaan.[3]

Faktor eksternal lain yang berpengaruh pada keberhasilan kinerja guru adalah beban tugas yang diemban guru. Di sekolah guru memainkan berbagai pe-ran dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Keseimbangan antara beban tu-gas yang diamanatkan kepada guru dengan kemampuan untuk melaksanakan per-lu mendapatkan perhatian yang besar agar terwujud hasil seperti yang diharap-kan. Keseimbangan ini berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas kinerja guru.

Di samping dua faktor eksternal iklim sekolah dan beban tugas, kinerja guru ditentukan pula oleh faktor internal seperti motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi yang pada mulanya dicetuskan oleh Atkinson dan dikembangkan oleh David McClelland ini dapat diartikan sebagai dorongan untuk meraih keberhasil-an atau mengerjakan sesuatu lebih baik daripada yang sudah dilakukan sebelum-nya. Dorongan ini disebut kebutuhan berprestasi atau n Ach dan/ keinginan untuk menghindari kegagalan.

Guru-guru yang memiliki motivasi berprestasi atau n Ach (need for achievement) memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) berani mengambil risiko de-ngan memfungsikan keterampilan; (2) penuh semangat dan menyukai aktivitas-aktivitas baru; (3) memiliki tanggung jawab; (4) memiliki kebutuhan untuk me-ngetahui hasil yang dicapai; dan (5)

[3] DeRoche, E.F. 1985. *How School Administrators Solve Problem.* Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan dihadapi. Ciri-ciri ini dapat disalurkan dan diwujudkan pada otonomi yang dimiliki guru dalam proses pembelajaran di kelas. Selain itu guru dapat pula didesak untuk mengikuti dan menyesuaikan de-ngan tantangan-tantangan baru, bukan hanya dalam proses pembelajaran melain-kan juga dalam hal berurusan dengan orang tua dan siswa.[4]

Selain motivasi berprestasi, faktor internal lain yang memberikan kontri-busi pada kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja adalah per-nyataan emosional hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut dapat tersalur ke dalam sikap positif atau negatif terhadap pekerjaan ter-gantung pada pemenuhan kebutuhan individu yang membawa tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Secara khusus mempelajari kepuasan kerja guru. Seyfarth membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sebagai sumber-sumber kepuasan dan ketidakpuasan kerja guru. Ada 10 butir sumber ke-puasan kerja guru dengan 4 butir peringkat tertinggi merupakan intrinsic reward, yaitu: (1) mengetahui bahwa guru telah "menjangkau" para siswa dan mereka te-lah belajar; (2) menikmati pengalaman dan/ atau penggunaan keterampilan; (3) pengembangan keterampilan personal (mental dan fisik); (4) aktivitas itu sendiri: pola, tindakan, dan dunianya; (5) persahabatan; (6) kesempatan untuk mengguna-kan pengaruh; (7) respek dari orang lain; (8) waktu untuk perjalanan dan liburan; (9) rasa aman dari

[4] Sergiovanni, T.J., & Starratt, R.J. 1983. *Supervision: Human Perspectives* (3rd .). New York: McGraw-Hill Book Company.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghasilan atau pekerjaan; dan (10) gaji. Selain 10 butir sum-ber kepuasan kerja tersebut ada 5 sumber ketidakpuasan guru, yaitu (a) kebosan-an. Setelah rentang waktu yang singkat, mengajar menjadi pengulangan-pengu-langan yang bagi beberapa orang membawa kebosanan; (b) adanya gangguan-gangguan yang memutus atau menghentikan kegiatan belajar yang sedang ber-langsung di kelas; (3) kurangnya sarana dan prasarana untuk mengajar; 4) penu-gasan yang kurang tepat pada guru yang tidak menguasai suatu mata pelajaran atau kurang berminat dalam suatu mata pelajaran; dan 5) adanya anak bermasalah yang disebabkan oleh kegagalan keluarga atau kemiskinan, termasuk anak-anak yang mengalami keterbelakangan.[5]

Berlandaskan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat diduga bahwa ada hu-bungan antara (1) iklim sekolah dan beban tugas dengan motivasi berprestasi, (2) iklim sekolah dan beban tugas dengan kepuasan kerja, serta (3) iklim sekolah, be-ban tugas, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja dengan kinerja.

Di lapangan, melalui wawancara secara lisan dengan beberapa orang guru diperoleh informasi bahwa dalam berkarya sebagai guru mereka tidak terlepas da-ri masalah. Masalah yang mereka hadapi antara lain adalah banyak tugas admi-nistrasi, sarana prasarana belajar kurang mendukung, dan motivasi belajar siswa kurang. Untuk mengetahui masalah yang aktual, maka dilakukan survai dengan menggunakan angket terbuka.

[5] Seyfarth, J.T. 1991. *Personnel Management for Effective Schools.* Boston: Allyn and Bacon.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Masukan dari angket tersebut adalah masalah-ma-salah yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Berdasarkan kajian pustaka, masalah-masalah yang dikemukakan para guru tersebut merupakan indi-kator dari iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Sebelum mengkaji hubungan-hubungan di atas, iklim sekolah, beban tugas, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru dideskripsikan. Selanjutnya hubungan tersebut dijabarkan secara lebih rinci menjadi sebagai berikut: (1) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan motivasi berprestasi guru; (2) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan motivasi berprestasi guru; (3) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru; (4) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kepuasan kerja guru; (5) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru; (6) untuk mengetahui ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru; (7) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru; (8) ada tidaknya hubungan langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja guru; (9) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara iklim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekolah dengan kinerja melalui motivasi berprestasi guru; (10) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja melalui motivasi berprestasi guru; (11) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja melalui kepuasan kerja guru.(12) ada tidaknya hubungan tidak langsung yang signifikan antara beban tugas dengan kinerja melalui kepuasan kerja guru.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim madrasah terhadap kepuasan kerja guru di yayasan miftahul ulum ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru di yayasan miftahul ulum ?
3. Bagaimana pengaruh iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja madrasah 1 atap di yayasan miftahul ulum ?

B. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka peneliti mempunyai beberapa tujuan dari penelitian. Antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan iklim madrasah dan kepuasan kerja di madrasah
2. Untuk mengetahui kondisi motivasi belajar guru di yayasan miftahul ulum jombang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan dari hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di madrasah yayasan Miftahul Ulum Jombang

C. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
   a) Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sunan Ampel Surabaya.
   b) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan tentang Hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di yayasan miftahul ulum khususnya dan masyarakat pada umumnya.
   c) Untuk menjadi masukan dan bahan rujukan dalam Hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di yayasan miftahul ulum
2. Secara Praktis

   Menambah pengetahuan yang lebih matang dalam bidang pengajaran dan menambah wawasan dalam bidang penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai latihan dan pengembangan media yang baik dalam memotivasi ataupun membentuk kreatifitas para guru, juga sebagai konstribusi nyata bagi dunia pendidikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Ruang lingkup dan batasan masalah

Untuk memperoleh data yang relevan dan memberikan arah pembahasan pada tujuan yang telah dirumuskan, maka ruang lingkup penelitian akan diarahkan pada:

1. Pembahasan tentang Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi
   a. Definisi Iklim Sekolah da Motivasi Berprestasi
   b. Unsur di dalam Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi
   c. Urgensi Iklim Sekolah dan Motivasi Berprestasi
2. Konsep Dasar Kepuasan Kerja Guru
   a. Definisi Kepuasan Kerja
   b. Indicator Kepuasan Kerja
   c. Urgensi Kepuasan Kerja Bagi Guru
3. Hubungan Antara iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja

E. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memiliki kegunaan, antara lain:

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini, maka penulis dapat menambah pengetahuan tentang Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Di madrasah satu atap Yayasan Miftahul Ulum.

2. Bagi Siswa

   Dengan adanya penelitian ini, maka siswa dapat termotivasi untuk belajar melalui adanya guru yang memotivasi untuk meraih siswa yang berprestasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Bagi Guru

   Agar para guru dapat memanfaatkan media yang tersedia oleh sekolah, khususnya kepuasan dalam dalam bekerja untuk mendidik tunas bangsa

4. Bagi Lembaga

   Sebagai salah satu sumbangan pemikiran untuk meningkatkan iklim madrasah yang indah dan guru yang bermotivasi untuk membentuk siswa yang berprestasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep dasar iklim madrasah dan Motivasi berprestasi

1. Definisi iklim sekolah

Iklim sekolah menyangkut afeksi yang membentuk pola perilaku yang selanjutnya menjadi karakteristik sekolah yang mempengaruhi atau membentuk perilaku warga di dalam sekolah.

Forehand berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu:

> "*Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (1) distinguish the organization from other organizations, (2) are relatively enduring over time, and (3) influence the behavior of people in the organization*."[1]

Hal ini berarti bahwa iklim organisasi adalah seperangkat ciri-ciri yang menggambarkan sebuah organisasi dan yang (1) membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain; (2) bertahan hidup cukup lama; dan (3) mempengaruhi perilaku orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Menurut pendapat Campbell, et al. "*Organizational climate is a set of attitudes and expectations describing the organization's static characteristics and behavior-outcome and outcome-outcome contingencies.*"

Iklim organisasi merupakan seperangkat sikap dan harapan yang menggambarkan karakteristik organisasi dan hasil dari perilaku serta beberapa kemungkinan dari hasil tersebut. Sekolah merupakan tempat di mana fungsi dan tugas sekolah dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja di sekolah. Sekolah tidak terlepas pula dari adanya iklim kerja organisasi. Pengertian lingkungan

[1] Andre harjana, komunikasi organisasi – strategi dan kompetensi, jurnal ilmu komunikasi, 2006. 5 - 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

secara mendalam diartikan.[2] "sebagai keseluruhan elemen yang mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi yang terdapat di luar batas-batas organisasi. Adapun segmen-segmen lingkungan meliputi: kondisi, situasi keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi". Emmons[3] berpendapat bahwa iklim sekolah berhubungan dengan interaksi manusia. Iklim sekolah ialah kualitas dan frekuensi dari interaksi antara anggota staf di sekolah dengan peserta didik, di antara para peserta didik, hubungan antarstaf, serta interaksi staf dengan orang tua. Haynes menyatakan pula bahwa iklim sekolah merupakan sejumlah interaksi dari dimensi psikososial, akademik, dan fisik dari lingkungan sekolah. Dimensi psikososial dan akademik tidak dapat dipisahkan, harus ditujukan secara bersama dan konsisten. Kemudian, Hoy dan Miskel[4] mengartikan iklim sekolah dengan penjabaran sebagai berikut: "*School climate is a relatively enduring quality of the school environment that is experienced by participants, affect their behavior, and is based on their collective perceptions of behavior in school."* Menurut penjelasan tersebut, iklim sekolah adalah kualitas yang relatif dari lingkungan sekolah, didasarkan pada partisipasi yang mempengaruhi perilaku personil di sekolah, dan didasarkan pada persepsi kolektif dari perilaku di sekolah. Berdasarkan pada beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara

[2] Adisendjaja, Y.H. (2007). Identifikasi kesalahan dan miskonsepsi buku teks biologi smu. Direktorat file UPI. [online] tersedia : file.upi.edu/derektori/FPMIPA/jur._pend._biologi. 13
[3] Winarno Surakhmad. (2009). *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara. 167-168
[4] Hoy miskel. (2008). Education administration : teori, resertch, dan praktik. Mc Graw. 198

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah.

2. Definisi motivasi berprestasi

Istilah Need for achievement pertama kali dipopulerkan oleh Mc Clelland dengan sebutan n-ach sebgai singkatan dari need for achievement. Mc Clelland menganggap n-ach sebagai virus mental. Virus mental tersebut merupakan suatu fikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan baik, lebih cepat lebih efisien dibanding dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Kalau virus mental tersebut bertingkah laku secara giat.[5]

Menurut Mc Clelland[6] pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Lindgren mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi serat mengatur lingungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Senada dengan pendapat di atas, Santrork[7] menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengantujuan untuk mencapai

[5] Addadi, L. dan Weiner, S., 1985, Interactions between acidic proteins and crystals: stereochemical requirements in biomineralization. Proc Natl Acad Sci USA, 82, 12, 4110-4114.
[6] David C. McClelland. Human Motivation. CUP Archive, 1987.

[7] Santrork, J.W. (2003). Adolesence: Perkembangan Remaja. Jakarta :Erlangga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesuksesan. Gagne dan Barliner menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya.

Menurut Heckhausen[8] motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembanding, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

Dalam teori expectancy-value Atkinson[9] mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang didasarkan atas dua hal yaitu, adanya tendensi untuk meraih sukses dan adanya tendensi untuk menghindari kegagalan. Pada dasarnya keadaan motif itu dimiliki oleh individu, namun keduanya mempunyai keadaan berbeda-beda dalam berbagai situasi dan kondisi menurut adanya prestasi. Lebih jelasnya Atkinson mengemukakan bahwa keberhasilan individu untuk mencapai kebehasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan, sangat Terkait dengan tipe kepribadian yang memiliki motif berprestasi lebih tinggi dari pada motif untuk menghindari kegagalan begitu pula sebaliknya, apabila motif menghindari terjadinya kegagalan lebih tinggi dari pada motif sukses,maka motivasi berprestasi seseorang cenderung rendah. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi atau achievement motivation merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan

[8] Heckhausen. (1967). The Anatomy Of Achievement Motivation. New York: Academy Press.
[9] Atkinson, J.W. (1958). Motives in Fantasy, Action and Society: A Method ofAssesment and Study. Princeton, New York: Van Nostrand.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Karakter Motivasi Berprestasi McClelland[10] mengemukakan bahwa ada 6 karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, yaitu :

1) Perasaan yang kuat untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya.

2) Bertangungjawab, yaitu mampu bertanggungjawab terhadap dirinya sendiri dan menentukan masa depannya, sehingga apa yang dicitacitakan berhasil tercapai.

3) Evaluatif, yaitu menggunakan umpan balik untuk menentukan tindakan yang lebih efektif guna mencapai prestasi, kegagalan yang dialami tidak membuatnya putus asa, melainkan sebagai pelajaran untuk berhasil.

4) Mengambil resiko “sedang”, dalam arti tindakan-tindakannya sesuai dengan batas kemampuan yang dimilikinya.

5) Kreatif dan inovatif, yaitu mampu mencari peluang-peluang dan menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensinya.

6) Menyukai tantangan, yaitu senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif.

[10] McClelland, D.C. (1986). The Achievement Motives. New York: Appleton Century Craffts.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Unsur di dalam iklim sekolah

Menurut para ahli[11], terdapat 3 dimensi iklim sekolah, meliputi:

> *1) The physical dimension includes: (a) appearance of the school building and its classrooms; (b) school size and ratio of students to teachers in the classroom; (c) order and organization of classrooms in the school;(d) availability of resources, and (e) safety and comfort.*
>
> *2) The social dimension includes: (a) quality of interpersonal relations hipsbetween and among students, teachers, and staff; (b)quitable and fair treatment of students by teachers and staff; (c) degree of competition and social comparison between students; and (d) degree to which students, teachers, and staff contribute to decision-making at the school.*
>
> *3) The academic dimension includes: (a) quality of instruction; (b) teacher expectations for student achievement; and (c) monitoring student progress and promptly reporting results to students and parents.*

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, terdapat tiga dimensi mengenai iklim sekolah, yaitu: (1) dimensi fisik: tampilan gedung dan ruang kelas, ukuran sekolah dan rasio peserta didik dengan guru di kelas, ketersediaan sumber daya, serta keselamatan dan kenyamanan; (2) dimensi sosial: kualitas hubungan 21 interpersonal antara peserta didik, guru, dan staf, keadilan perlakuan peserta didik oleh guru dan staf, tingkat persaingan dan perbandingan sosial di antara peserta didik, dan tingkat kontribusi peserta didik, guru, dan staf dalam pembuatan keputusan di sekolah; dan (3) dimensi akademik: kualitas petunjuk, harapan guru pada prestasi peserta didik, monitoring kemajuan peserta didik dan pelaporan hasil belajar kepada peserta

[11] Loukas, Alexandra. (2007). What Is School Climate? *Leadership Compass* (Number 1 Volume 5). Hlm. 1-3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

didik dan orang tua. Sedangkan menurut Wallin[12], terdapat beberapa kriteria untuk mengevaluasi kinerja, yaitu: menetapkan pengarahan, instruksi supervisi, organisasi dan manajemen, budaya dan iklim sekolah, dan pengembangan profesional. Budaya dan iklim sekolah lebih lanjut dijabarkan pada: (1) komunikasi yang efektif dengan para staf, peserta didik, orang tua, dan komunitas; (2) mengekspresikan ide dengan jelas ke dalam bentuk tertulis maupun lisan, saling mendengarkan dan merespon; (3) mendorong hubungan interpersonal yang positif, dicirikan oleh atmosfer kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi; (4) fleksibel dan adil; (5) menunjukkan perhatian personel untuk masing-masing individu, dapat diperoleh dan nampak; (6) menetapkan pemecahan masalah yang efektif, proses pengambilan keputusan; (7) menujukan isu perhatian dan memecahkan konflik; (8) menciptakan sebuah atmosfer yang melibatkan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan; (9) memecahkan masalah secara kooperatif, mendelegasikan secara efektif, mempromosikan kesempatan kepemimpinan; (10) memfasilitasi penyelenggaraan sebuah dewan orang tua dan mendorong keterlibatan orang tua secara aktif; serta (11) menjamin para orang tua menerima komunikasi teratur dari sekolah. Litwin dan Stringer[13] mengemukakan pendapatnya mengenai dimensi iklim organisasi, antara lain: (1) tanggung jawab (*responsibility*): derajat pendelegasian yang diterima oleh karyawan; (2) standar kerja (*standards*): harapan tentang kualitas kerja karyawan;(3) ganjaran (*reward*): pengakuan dan ganjaran untuk kerja yang

[12] Wallin, Jamie. (2003). Improving School Effectiveness. *ABAC Journal* (Vol. 23, No. 1, January - April, 2003). Hlm. 61-72.
[13] Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik dan penolakan terhadap kinerja yang buruk; dan (4) ramah, semangat kelompok (*friendly, teamspirit*): bahu-membahu, saling mempercayai (*trust*). Kemudian, di dalam implementasi kurikulum 2004[14] disebutkan bahwa: Para ahli menyarankan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan akademik, baik secara fisik maupun nonfisik... Lingkungan nonfisik memiliki peran yang besar juga dalam mempengaruhi kondisi belajar, terutama pengaturan lingkungan belajar, penampilan guru, sikap guru, hubungan harmonis antara guru dan siswa, serta organisasi dan bahan pembelajaran secara tepat sesuai dengan kemampuan dan perkembangan siswa. Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsurunsur yang mempengaruhi iklim sekolah antara lain: iklim yang bersifat fisik dan sosial. Iklim fisik sekolah meliputi: keadaan bangunan dan ruang kelas, kebersihan dan kenyamanan ruang, muatan kelas dengan jumlah siswa, pengaturan cahaya dan suhu ruangan. Iklim sosial sekolah yaitu: hubungan antarpersonil di sekolah, tanggung jawab kerja, motivasi, sikap guru, tingkat partisipasi personil di dalam pembuatan keputusan, serta penghargaan dan yang ada diantara anggota sekolah. Dengan berdasarkan pada pendapat Litwin dan Stringer[15] serta Wallin dan kemudian dikembangkan, maka iklim sekolah dalam penelitian ini diukurmelalui indikator: (1) tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung

[14] Martinis Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press. Hlm 110

[15] Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3) dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

4. Factor motivasi berprestasi

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi manusia untuk belajar. Motivasi belajar terjadi dari tindakan perbuatan persiapan mengajar. Menurut Dimyati faktor-faktor yang mempengaruhi belajar adalah sebagai berikut :

1. Cita-cita/aspirasi jiwa
2. Kemampuan siswa
3. Kondisi siswa
4. Kondisi lingkungan siswa
5. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran
6. Upaya guru dalam mengelola kelas."[16]

1). Cita-cita / Aspirasi Siswa

Motivasi belajar tampak pada keinginan anak yang sejak kecil, seperti keinginan bermain. Keberhasilan mencapai keinginan tersebut menumbuhkan keinginan bergiat. Bahkan dikemudian hari menimbulkan cita-cita dalam kehidupan. Timbulnya cita-cita dibarengi oleh perkembangan akal, moral, kemauan, bahasa dan nilai-nilai kehidupan.

[16] Dimyati. *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2). Kemampuan Siswa

Keinginan seorang anak perlu dibarengi kemampuan dan kecakapan mencapainya. Keinginan membaca perlu dibarengi kemampuan mengenal dan mengucapkan huruf ”R”. Misalnya dapat dibatasi dengan diri melatih ucapan ”R” yang benar. Latihan berulang kali menyebabkan bentuknya kemampuan mengucapkan ”R”. Dengan kemampuan pengucapan huruf ”R” akan terpenuhi keinginan akan kemampuan belajar yang memperkuat anak-anak untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan.

3). Kondisi Siswa

Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar. Seorang yang sakit, lapar atau marah-marah akan mengganggu perhatian belajar. Sebaliknya seorang siswa yang sehat, kenyang, dan gembira akan memusatkan perhatian pada pelajaran dan akan termotivasi untuk belajar.

4). Kondisi Lingkungan Siswa

Lingkungan siswa dapat berubah keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya dan kehidupan masyarakat. Sebagai anggota masyarakat, maka siswa dapat terpengaruh oleh lingkungan sekitar, bencana alam, tempat tinggal yang kumuh, ancaman teman yang nakal akan mengganggu kesungguhan belajar, sebaliknya kampus, sekolah yang indah, pergaulan siswa yang rukun akan memperkuat motivasi belajar. Dengan lingkungan yang aman, tenteram, tertib dan indah maka semangat belajar akan mudah diperkuat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5). Unsur-Unsur Dinamis dalam Belajar dan Pembelajaran

Siswa memiliki perasaan, perhatian, kemauan, ingatan dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidup, pengalaman teman sebayanya berpengaruh pada motivasi dan perilaku belajar. Lingkungan siswa yang berupa lingkungan alam, tempat tinggal dan pergaulan juga mengalami perubahan. Lingkungan budaya siswa yang berupa surat kabar, majalah, rasio, ke semua lingkungan tersebut mendinamiskan motivasi belajar.

6). Upaya Guru Dalam Mengelola Kelas

Upaya guru dalam membelajarkan siswa terjadi di sekolah maupun di luar sekolah. Upaya pembelajaran di sekolah meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan tertib belajar di sekolah
b. Membina disiplin belajar dalam setiap kesempatan
c. Membina belajar tertib bergaul
d. Membina belajar tertib lingkungan sekolah

Raymond dan Judith mengungkapkan ada empat pengaruh utama dalam motivasi belajar seorang anak yaitu:

1. Budaya, masing-masing kelompok atau etnis telah menetapkan dan menyatakan secara tidak langsung nilai-nilai yang berkenaan dengan pengetahuan baik dalam pengertian akademis maupun tradisional. Nilai-nilai itu terungkap melalui pengaruh agama, undang-undang politik untuk pendidikan serta melalui harapan-harapan orang tua yang berkenaan dengan persiapan anak-anak mereka dalam hubungannya dengan sekolah. Hal-hal ini akan mempengaruhi motivasi belajar anak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Keluarga, berdasarkan penelitian orang tua memberi pengaruh utama dalam memotivasi belajar seorang anak. Pengaruh mereka terhadap perkembangan motivasi belajar anak-anak memeberi pengaruh yang sangat kuat dalam setiap perkembangannya dan akan terus berlanjut sampai habis masa SMA dan sesudahnya.
3. Sekolah, ketika sampai pada motivasi belajar, para gurulah yang membuat sebuah perbedaan. Dalam banyak hal mereka tidak sekuat seperti orang tua. Tetapi mereka bisa membuat kehidupan sekolah mnjadi menyenangkan atau menarik. Dan kita bisa mengingat seorang guru yang mernenuhi ruang kelas dengan kegembiraan dan harapan serta membukakan pintu-pintu kita untuk menemukan pengetahuan yang mengagumkan.
4. Diri anak itu sendini, murid-murid yang mempunyai kemungkinan paling besar untuk belajar dengan serius, belajar dengan baik dan masih bisa menikmati belajar, memiliki perilaku dan karakter pintar, berkualitas, mempunyai identitas, bisa mengatur din sendiri sudah pasti mempengaruhi motivasi belajarnya.[17]

Dilihat dan peranannya, maka orang tua dan guru paling berpengaruh dalam rangka memotivasi belajar siswa. Kerja sama antara kedua komponen mi akan menghasilkan kekuatan luar biasa yang bisa menumbuhkan motivasi belajar anak. Untuk menghasilkan kolaborasi dalam rangka mencapai tujuan yang baik maka pola kerja sama antara keduanya harus dirancang sedemikian rupa. Kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh orang tua dan guru harus teridentifikasi dengan jelas.

[17] Raymond J.W dan Judith J.H, hlm. 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Karena dengan memahami kekuatan dan kelemahan guru dan orang tha akan dapat membuat rancangan yang tepat untuk menumbuhkan motivasi anak.

Menurut pendapat Fo'arota Telaumbanua mengemukakan : "Motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan".[18] Lebih lanjut dikemukakan bahwa :"Timbulnya motivasi didasarkan atas dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu keinginan untuk berbuat dan bertindak."[19] Memberikan motivasi kepada siswa berarti menggerakkan siswa untuk melakukan sesuatu dan ingin melakukan sesuatu. Pada tahap awal hal ini akan menyebabkan siswa merasa ada kebutuhan dan ingin melakukan sesuatu kegiatan belajar. Supaya kebutuhan itu menjadi jelas dalam diri siswa untuk membangun motivasi maka lebih lanjut ada beberapa kebutuhan dasar yang dimiliki oleh peserta belajar antara lain :

a. Kebutuhan untuk membuat sesuatu secara efektif
b. Kebutuhan untuk menyenangkan orang lain
c. Kebutuhan untuk mencapai hasil
d. Kebutuhan untuk mengatasi kesulitan

Faktor yang paling kuat dalam mempengaruhi motivasi adalah "kebutuhan". Setiap tindakan yang merupakan perwujudan dari motivasi adalah didasari pada kebutuhan. Manusia tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan atau melakukan suatu tindakan, jika ia tidak membutuhkan sesuatu dari tindakan serta

[18] Fo'arota Telaumbanua, ***Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai*** (Jakarta : FKIP Universitas Kristen Indonesia 2005) hlm. 37
[19] Fo'arota Telaumbanua, ***Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai*** (Jakarta : FKIP Universitas Kristen Indonesia 2005) hlm. 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pikirannya itu. Menurut Maslow [20], ada 7 kebutuhan manusia yang harus dipenuhi, yang diyakini menjadi motivasi dalam setiap tindakan manusia yaitu:

1. *Kebutuhan fisiologis*. *Yaitu kebutuhan jasmani manusia misalnya, kebutuhan akan makanan, minum, tidur, istirahat, dan kesehatan*. Untuk dapat belajar dengan baik, siswa harus dalam keadaan sehat-sehat saja, tidak kelaparan, kehausan, yang dapat mengganggu keinerja otaknya dalam belajar.

2. *Kebutuhan akan keamanan*. *Manusia membutuhkan ketentraman dan keamanan jiwa. Perasaan kecewa, dendam, takut akan kegagalan, ketidakseimbangan mental dan goncangan-goncangan emosi yang lain dapat mengganggu aktivitas belajar seseorang.* Untuk meningkatkan cara belajar siswa lebih efektif, maka siswa harus dapat menjaga keseimbangan emosi, sehingga perasaan aman dapat tercapai dan konsentrasi pikiran dapat dipusatkan pada materi pelajaran yang ingin dipelajari.

3. *Kebutuhan akan kebersamaan dan cinta*. Manusia dalam hidup membutuhkan kasih sayang dari orang tua, saudara dan teman-teman yang lain. Di samping itu, ia akan merasa berbahagia jika dapat membantu dan memberikan cinta kasih pada orang lain pula. Belajar bersama akan membuka pikiran siswa, serta meningkatkan ketajaman berpikir siswa.

[20] *Kumpulan Teori-Teori tentang Belajar*, hlm. 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. *Kebutuhan akan status*. Tiap orang menginginkan segala usahanya berhasil. Untuk kelancaran belajar, perlu optimisme, percaya diri, dan keyakinan akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Siswa harus mendapat insentif bahwa, apa yang dipelajarinya kelak akan berguna bagi dirinya sendiri.

5. *Kebutuhan akan self-actualisation. Belajar yang lebih efektif dapat diciptakan untuk memenuhi kebutuhan sendiri, image seseorang*. Tiap-tiap orang tentu berusaha untuk memenuhi keinginan yang dicita-citakannya. Oleh karena itu siswa harus yakin bahwa dengan belajar yang baik akan membantunya mencapai cita-cita yang diinginkannya.

6. *Kebutuhan untuk mengetahui dan mengerti. Yaitu kebutuhan manusia untuk memuaskan rasa ingin tahu, mendapatkan pengetahuan, informasi, dan untuk mengerti sesuatu*. Untuk mencapai hal ini, maka harus ditanamkan kepada siswa bahwa, satu-satunya cara untuk memuaskan rasa ingin tahunya akan sesuatu adalah dengan belajar.

7. *Kebutuhan estetika. Yaitu kebutuhan yang dimanifestasikan sebagai kebutuhan akan keteraturan, keseimbangan dan kelengkapan dari suatu tindakan*. Hal ini hanya mungkin akan terwujud jika siswa belajar tak henti-hentinya, tidak hanya dalam pendidikan formal saja tetapi juga setelah selesai, setelah bekerja, berkeluarga serta berperan dalam masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan kebutuhan seorang siswa dapat memperbaharui motivasi intrinsiknya jika ia dapat melihat dengan cermat apa yang paling dibutuhkannya saat ini (dalam jangka waktu pendek). Juga jika siswa dapat melihat atau mempunyai visi atau cita-cita mengenai hidupnya di masa yang akan datang (dalam jangka panjang).

Menurut pendapat Malcom Brownlee, Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Belajar

a. Faktor Guru

Seseorang dikatakan sebagai guru tidak cukup "tahu" sesuatu materi yang akan diajarkan, tetapi pertama kali ia harus merupakan seseorang yang memang memiliki "kepribadian guru" denga segala ciri tingkat kedewasaannya dan memiliki kepribadian.

Untuk itu perlu dikemukakan dalam pembahasan ini sepuluh kompetensi guru yang berkaitan erat dengan tugasnya membentuk motivasi belajar siswa di sekolah antara lain :

1) Menguasai bahan atau materi pengajaran
2) Mengelola program belajar mengajar
3) Pengelolaan kelas
4) Menggunakan Media dan sumber belajar
5) Menguasai landasan-landasan kependidikan
6) Mengelola interaksi belajar-mengajar
7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
8) Mengenal fungsi dan program bimbingan & Penyuluhan
9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10) Mengenal prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna kepentingan pengajaran

b. Faktor Orangtua

Faktor orangtua dalam keluarga sangat menentukan juga karena mereka adalah mitra para guru dalam bekerja bersama-sama untuk tujuan tersebut. Orangtua tidak cukup puas hanya menyerahkan urusan dan tanggung jawab ini pada guru.

c. Faktor Lingkungan Masyarakat

Faktor lingkungan masyarakat tempat berdomisili siswa menajadi unsur yang turut dipetimbangkan dalam proses pembentukan motivasi siswa, karena siswa juga adalah bagian ataupun warga dari suatu masyarakat. Malcom Brownlee mengemukakan konsep yang memperlihatkan ketergantungan ini dengan mengemukakan "Manusia dalam msyarakat dan masyarakat dalam manusia"[21]

Lebih lanjut dijelaskan bahwa konsep manusia dalam masyarakat mengisyaratkan ketergantungan bahwa individu sebagai bagian dalam komunitas yang mmiliki sistim nilai sosial yang saling mengikat dan mempengaruhi setiap individu yang hidup bersama dalam sebuah komunitas, baik komunitas masyarakat kota ataupun masyarakat desa dan atau kelompok belajar seperti siswa pada suatu sekolah.

[21] Malcom Brownlee, ***Pengambilan Keputusan Etis*** (Jakarta : BPK.Gunung Mulia, 1993) hlm 147-150

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Urgensi iklim sekolah

Hoy dan Miskel[22] menjabarkan konsep iklim sekolah yang terbuka. Ikim sekolah yang terbuka ditandai dengan kerjasama dan menghargai di antara guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka pada saran guru, memberi ketulusan dan pujian, serta menghargai kompetensi profesional dari guru (dengan memberi dukungan). Kepala Sekolah juga memberikan kebebasan pada guru untuk bekerja dengan sedikit pengawasan dan larangan. Perilaku guru mendukung keterbukaan dan interaksi profesional antarguru, masing-masing mengenal satu sama lain dan menjalin persahabatan yang erat, serta saling bekerja sama. Tidak berbeda jauh dari konsep tersebut, terdapat literatur yang mengembangkan konsep sekolah efektif. Adapun sekolah yang efektif ini di dalamnya disebutkan bahwa iklim sekolah yang positif dapat dikembangkan dan dipelihara agar mendukung perkembangan sekolah, baik dari segi mutu lulusan maupun proses pendidikan di sekolah. Menurut Nurkolis[23], aspekaspek organisasi yang dapat mengarah pada upaya peningkatan mutu di antaranya adalah: (1) staf membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun psikis sehingga dapat menumbuhkan suatu iklim yang menyenangkan dalam bekerja; (2) tersedianya perangkat kerja berupa sarana dan fasilitas yang memadai baik peralatan pokok yang harus ada maupun peralatan penunjang yang dapat memudahkan penyelesaian pekerja sehingga staf mampu menampilakan hasil kerja yang optimal; (3) prosedur dan teknis

[22] Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Adminitration: Teory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. hlm 200
[23] Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo. Hlm 204-205

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja yang jelas sehingga dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab; serta (4) staf memerlukan dorongan dan pengakuan atas kesuksesan dan prestasi yang diraihnya. Berdasarkan pada berbagai literatur tersebut, maka dapat diketahui bahwa iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan kinerja guru menjadi tinggi. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru, perilaku dan sikap guru, mempengaruhi proses pembelajaran di kelas, serta berpengaruh pada partisipasi guru pada suatu kegiatan di sekolah. Iklim sekolah yang buruk akan menciptakan kinerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal, berpengaruh pada prestasi peserta didik, hubungan antarguru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

B. Konsep dasar kepuasan kerja guru

a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Mathis dan Jackson[24], arti dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) secara mendalam adalah "keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi." Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, "kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang

[24] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 121

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja di suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai." Definisi lainnya diutarakan oleh Susilo Martoyo[25] yang mengartikan "kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan." Sedangkan Kreitner dan Kinicki[26] mengemukakan bahwa: Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang yang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainya. Aspek itu meliputi: pekerjaan, upah, promosi, rekan kerja, pengawasan, pengakuan, kompensasi, dan lain-lain. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku yang didasarkan pada psikologis seseorang berhubungan dengan senang-tidaknya pada pekerjaan yang dijalaninyadalam mencapai tujuan organisasi, antara yang diharapkan atau tidak sesuai dengan keinginan.

[25] Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. Hlm 132
[26] Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria. Hlm 271

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Indicator kepuasan kerja

Terdapat dua teori kepuasandi dalam buku *Behavior in Organizations* karya Green berg dan Baron[27] yang penting untuk dipelajari, yaitu:

1) Herzberg's Two-Factor Theory: In particular, dissatisfaction was associated with conditions surrounding the jobs (physycal working conditions, pay, job security, quality of supervision, relations with others, and company policies). Because these factors prevent negative reactions, Herzberg referred to them as hygiene (or maintenance) factors. By contrast, satisfaction was associated with factors associated with the work itself or to outcomes directly derived from it, such as the nature of their jobs, achievement in the work, promotion opportunities, and chances for personal growth and recognition. Because such factors were associated with high levels of job satisfaction, Herzberg called the mmotivators.

2) Locke's Value Theory: This conceptualization claims that job satisfaction exists to the extent that job outcomes (such as rewards) an individual receives matches those outcomes that are desired. The more people receive outcomes they value, the more satisfied they will be;... Locke's approach focuses on any outcomes that people value, regardless of what they are, and not necessarily basic lower-order needs.

Teori Dua Faktor oleh Herzberg tersebut menggambarkan faktor yang dipengaruhi oleh *hygiene* dan motivator. *Hygiene* atau pemeliharaan merupakan faktor yang digunakan untuk melindungi reaksi yang negatif, berupa kondisi di sekitar tempat kerja yang meliputi: kondisi fisik, upah, keamanan kerja, kualitas supervisi, hubungan dengan pekerja lainnya, dan kebijakan organisasi. Motivator adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yang diperoleh dari pekerjaan itu meliputi: penghargaan dalam bekerja, kesempatan promosi, serta kesempatan untuk perkembangan personal dan pengakuan. Di sisi lain, Teori Nilai oleh Locke menghasilkan gagasan tentang tuntutan keberadaan kepuasan kerja

[27] Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding & Managing The Human Side of Work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc. hlm 173-175

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang luas, yang mana hasil pekerjaan tersebut mengacu pada penerimaan yang setara antara hasil dengan keinginan masingmasing individu, lebih banyak hasil yang diterima sesuai penilaian, lebih banyak pula kepuasan yang didapatkan. Apabila kepuasan kerja terjadi pada seseorang, maka ia akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat organisasinya berkembang. Porter dan Lawler[28] mengindikasikan motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan orang. Teori yang diungkapkan adalah Teori Harapan, yang mana teori ini mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan. Tiga aspek penting dari hubungan perilaku-hasil sebagai berikut: 1) Harapan Usaha-Kinerja: keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang. 2) Hubungan Kinerja-Penghargaan: kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja-penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan. 3) Nilai Penghargaan: faktor yang menentukan kesediaan para karyawan mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Berdasarkan pada penjelasan mengenai teori kepuasan kerja, terdapat teori yang paling cocok untuk dijadikan sebagai landasan mengembangkan penelitian mengenai

[28] Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 116-117

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan kerja, yaitu Teori Dua Faktor oleh Herzberg. Teori tersebut berisi dua sisi, sisi negatif dan sisi positif, serta mengandung segi fisik dan sosial yang berhubungan dengan pekerja. Sisi negatif disebut dengan *hygiene* yang melawan reaksi negatif dari kondisi fisik, upah, keamanan kerja, kualitas supervisi, hubungan dengan pekerja lainnya, dan kebijakan organisasi. Sisi positif yang disebut dengan motivator untuk mendukung adanya penghargaan, pengakuan, perkembangan personil, dan promosi kerja. Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang di dalam bekerja dapat di tunjukkan dengan adanya aspek-aspek yang dapat diukur. Hal ini telah diteliti oleh banyak peneliti untuk mengetahui seluk-beluk terjadinya ketidakpuasan maupun kepuasan kerja bagi pegawai.Menurut Kreitner dan Kinicki[29] terdapat aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: "yang relevan terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia." Kepuasan kerja memiliki aspek yang dapat diukur tingkat kepuasan kerjanya, seperti pendapat Jewell dan Siegell[30], antara lain: beban kerja, keamanan kerja, kompensasi, kondisi kerja, status dan prestise kerja, kecocokan dengan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktek manajemen umum, hubungan atasan-bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan ketrampilan, kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan. untuk pengukuran kepuasan kerja cenderung bervariasi dari satu penyelidikan ke penyelidikan berikutnya, dan

[29] Mutiara Sibarani Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm 129

[30] Muhammad Idrus. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* (Vol.3 No. 1). Hlm. 94-106.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan sendirinya jumlah komponen yang diukur juga bervariasi. Pada akhirnya seberapa banyak komponen yang harus disertakan dalam kajian penelitiannya jelas akan tergantung pada bagaimana pertanyaan penelitiannya. Indeks kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang dan diketahui dengan empat pertanyaan dan berisi tujuh jawaban dengan menggunakan skala paling sangat setuju (7) ke jawaban paling sangat tidak setuju (1) yang mana telah dikembangkan oleh Hoppock. Kemudian, Brayfield dan Rothe mengembangkan pertanyaan yang diukur dengan: 1) *Job Descriptive Index* (JDI): dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin yang menilai kepuasan kerja keseluruhan dengan menggunakan: kepuasan terhadap pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, pembayaran, dan promosi. 2) *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ): skala *rating* untuk menilai kepuasan kerja terhadap sejauh mana pekerjaannya (misalnya, kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju). Skor paling tinggi menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi. 3) *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ): daftar pertanyaan yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja terhadap aspek tingkat, penambahan, dan fasilitas yang dimanfaatkan. Berdasarkan pada penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan seseorang tampak pada perilaku yang dapat dirasakan oleh orang lain. Pengukuran kepuasan kerja dapat menggunakan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan indikator kepuasan kerja dan terdapat skala dengan skor tertentu, misalnya darisangat setuju (4), setuju (3), tidak setuju (2), serta sangat tidak setuju (1). Hasil kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan dengan skor yang tinggi pula. Selain itu, dengan bersumber dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teori Dua Faktor yang di utarakan oleh Herzberg dan kemudian dikembangkan, maka kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan ketersediaan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

c. Urgensi kepuasan kerja bagi guru

Apabila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dalam bentuk sikap positif, tetapi apabila muncul ketidakpuasan maka karyawan akan bersikap negatif. Ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dapat dinyatakan dengan berbagai cara yang sifatnya dapat menyebabkan kinerjanya terganggu. Menurut Robbins[31], respon ketidakpuasan karyawan meliputi: 1) *Exit* (keluar): perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti. 2) *Voice* (suara): dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh. 3) *Loyalty* (kesetiaan): pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, mencakup berbicara membela organisasi menghadapi

[31] Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Hlm 105

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang tepat." 4) *Neglect* (pengabaian): secara pasif membiarkan kondisi memburuk, terasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Edy Sutrisno[32] mengemukakan pendapatnya mengenai ketidakpuasan dalam bekerja. Menurutnya, kepuasan kerja merupakan masalah yang penting dan berhubungan dengan produktivitas kerja. Lebih lanjut, Edy menjelaskan bahwa: Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari ontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan. Apabila kepuasan kerja dihubungkan dengan kinerja guru, kepuasan kerja guru adalah suatu perilaku yang didasarkan senang - tidaknya guru melakukan pekerjaan, tugas, dan peran guru yang dijalaninyadalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pada pengembangan dari Teori Dua Faktor oleh Herzberg, maka sehubungan dengan itu kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, gaji, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan kelengakapan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga,

[32] Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Hlm 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan. Pada dasarnya, tingkat kepuasan seorang guru sifatnya relatif, satu dengan lainnya bisa berbeda tingkat kepuasannya.

Baron[33] mengembangkan tiga hal mengenai pentingnya keadilan bagi kepuasan kerja di sekolah, yaitu: (1) pendapat individu terhadap keadilan sangat subyektif: setiap individu melakukan perbandingan dan membuat pendapat sendiri tentang keadian; (2) setiap individu sensitif untuk penerimaan yang kurang dari apa yang didedikasikannya kepada lembaga; serta (3) hak dan keadilan sangat penting untuk memberikan dorongan pada setiap individu: ketika peserta didik, guru, dan staf administrasi merasa diperakukan tidak adil, hasil belajar dan kerja mereka menjadi turus secara cepat dan merencanakan untuk membolos atau melakukan pekerjaan dengan ragu dan tidak menyenangkan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Ketidakpuasan guru dalam bekerja dapat dirasakan dan terlihat dalam aktivitasnya, seperti:

[33] Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Adminitration: Teory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. hlm 152

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

C. Keterkaitan Antara Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan tempat proses proses pendidikan. Dalam kegiatannya, sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpil guru dan murid, melainkan merupakan suatu tatanan system yang rumit dan saling berkaitan, oleh karenanya sekolah di pandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan, sehingga menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan dapat memberikan kontribusi kepada pembangunan bangsa, problem yang di hadapi dinia pendidikan saat ini (termasuk oleh madrasah).[34]

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana Sainteks Volume XI No 1 Maret 2014

Belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, aklak mulia, serta ketrampilan yang di perlukan dirinya, masyarakat, bangsaan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia

[34] Usman, *Manajemen*, 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Penyelenggaraan pendidikan di sekolah menengah pertama telah mengembangkan menejemen peningkatan mutu berbasis sekolah (MPMBS) dan mengembangkan fungsifungsi administrasi pendidikan yang meliputi planning, organizing, coordinating, staffing, budgeting, evaluating. Untuk menghasilkan mutu tamatan/lulusan yang berkualitas diperlukan sumber-sumber kualitas, meliputi guru profesional, proses pembelajaran yang baik, sarana-prasarana yang lengkap, nilai moral yang tinggi, sumber daya yang cukup, kepemimpinan dan team work yang baik. Dari sumber-sumber kualitas di atas, gurulah yang memiliki kedudukan, fungsi dan peranan paling penting dalam menentukan keberhasilan lembaga kependidikan. Guru adalah pribadi yang menentukan maju atau tidaknya sebuah bangsa dan peradaban manusia.[35]

Oleh karena itu perlu diciptakan kondisi-kondisi sosial yang menguntungkan seperti memberikan motivasi untuk berprestasi, iklim sekolah yang kondusif dan kepuasan kerja, agar guru dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga mereka memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.[36] Dalam bidang pendidikan, kinerja guru merupakan bagian terpenting, di samping komponen-komponen lainnya dalam pencapaian tujuan dan mutu pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan pembelajaran,

[35] Fakhrudin, Asep Umar. 2009. Menjadi Guru Favorit. Jogjakarta : Diva Pres
[36] Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menilai hasil pembelajaran, elakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masayarakat. Karena itu sebagian besar waktu guru dimanfaatkan di sekolah, sebagian lagi di rumah dan sisanynya dimanfaatkan untuk pengabdian masyarakat. Upaya perbaikan kinerja guru sudah banyak dilakukan oleh pemerintah/pengelola pendidikan seperti pembangunan/rehabilitasi bangunan sekolah, pemenuhan sarana pendidikan, kenaikan gaji, tunjangan sertifikasi, dan diklat. Namun demikian, nampaknya sampai saat ini, kinerja guru belum seperti yang diharapkan. Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) mengakui masih banyak guru yang kinerjanya belum maksimal, meskipun telah diberikan tunjangan profesi.[37] Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas), Mohammad Nuh juga mengeluhkan bahwa kinerja para guru yang lolos sertifikasi uji portofolio cenderung tidak menunjukkan kemajuan baik dari sisi pedagogis, kepribadian, profesional, maupun sosialnya. Sementara itu Sutopo Ghani Nugroho, ketua Dewan Pendidikan Lampung mengatakan bahwa menurut hasil penelitian, guru yang sudah bersertifikasi justru kinerjanya menurun 30%. Melihat fenomena ini, penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh motivasi berprestasi, iklim sekolah, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja.

Sekolah menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan antara kepala sekolah, guru, karyawan, siswa, dan orangtua, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan. Sekolah membangun budaya setara di

[37] Suara Merdeka. 2011. Kinerja Lemah, Tunjangan Profesi Ditunda. http://suara merdeka. com/v1/index.php/read/cetak/2011/09/26/160474/

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kalangan warga sekolah. Iklim interaksi antar warga sekolah dibangun atas dasar prinsip ”I Thou Relationship” bukan hubungan yang bersifat ”I-it Relathionsip”. Dalam hubungan dengan ciri ”I Thou Relationship”, setiap individu memandang dan memperlakukan individu lainnya sebagai subjek, pribadi yang patut dihargai, dihormati, dan memiliki kebutuhan dan kewenangan sendiri untuk menentukan keputusan dan pilihannya sendiri. Budaya dan iklim sekolah yang bercirikan model hubungan seperti ini akan dapat membangun rasa kebersamaan dan dapat memicu berkembangnya rasa percaya diri dan kreativitas semua warga sekolah, termasuk semua siswa.

Hubungan kekeluargaan ini dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Orang tua siswa dilibatkan dalam berbagai kegiatan, seperti pembuatan tata tertib, mengontrol perkembangan belajar anaknya, penegakan kedisiplinan di sekolah, pertemuan berkala antara orangtua dan pihak sekolah, memberikan sumbangan dalam bentuk materi.

b. Prosedur untuk melibatkan orang tua disampaikan secara jelas. Orangtua siswa diberi kesempatan untuk mengunjungi sekolah guna mengobservasi program pendidikan. Orangtua dan masayarakat dilibatkan dalam pembuatan keputusan-keputusan strategis di sekolah.

c. Sekolah senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan orangtua dan masyarakat melalui wadah Komite Sekolah. Keterlibatan komite sekolah secara nyata ditemukan pada semua sekolah dalam berbagai aspek dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan, seperti menjaga kebersihan lingkungan dan keamanan sekolah, pengadaan sarana sekolah, ikut serta memutuskan sanksi terhadap pelanggaran di sekolah, mendorong dunia usaha dan industri untuk berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, dan memberdayakan orang tua siswa yang memiliki kemampuan finansil atau peran penting di lembaga pemerintah dan swasta dalam berbagai kegiatan sekolah,

d. Memaksimalkan buku penghubung sebagai alat pengontrol kemajuan siswa sekaligus wadah menjalin komunikasi dengan orang tua.

e. Pelibatan tokoh masyarakat. Sebaliknya dalam hubungan yang dicirikan dengan ”I-it Relathionsip”, individu tertentu, katakanlah guru tertentu, memandang individu lain (katakanlah siswa) sebagai objek, perlu dituntun, tidak berhak untuk menyatakan kebutuhan dan kepentingannya, dan dapat diperlakukan sesuai kemauan dan determinasi sang guru. Ciri hubungan seperti ini akan mematikan kretivitas dan rasa percaya diri sisiwa, dan cenderung mengembangkan sikap asosial, bahkan anti sosial, pada diri siswa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Menurut M. Subana dan Sudrajat,[1] penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, untuk menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan ada pula yang bersifat mengembangkan konsep, pemahaman, atau mendeskripsikan banyak hal. Selanjutnya, penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dengan menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan atau tidak signifikan, serta menunjukkan arah positif atau negatif pada hubungan antarvariabel tersebut.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di YAYASAN MIFTAHUL ULUM yang terdiri dari 3 Mandrasah (MI, MTS, MA) Dusun. Cermenan Desa. Sugihwaras Kecamatan. Ngoro, Kabupaten Jombang, Provinsi Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Pebruari – sampai selesai 2018.

[1] M. Subana dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.2

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis kerja atau Hipotesis Alternatif (Ha)

   Yaitu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel X dan Y (*Independent* dan *Dependent Variabel*). Jadi hipotesis kerja (Ha) dalam penelitian ini adalah: "Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di yayasan miftahul ulum mempunyai pengaruh terhadap motivasi belajar dan terhdap kepuasan kinerja guru di yayasan Miftahul Ulum.

D. Variabel penelitian

Variabel merupakan obyek yang dijadikan penelitian atau apa yang menjadi fokus penelitian; dalam hal ini terdiri dari *independent variable* (bebas) dan *dependent variable* (terikat). *Independent variable* (bebas) sebagai variabel yang mempengaruhi, dan *dependent variable* (terikat) sebagai variabel yang dipengaruhi. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) *independent variable* (variabel bebas): iklim sekolah (X1) dan motivasi beprestasi (X2); serta (2) *dependent variable* (variabel terikat): kepuasan kerja (Y).

2 Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritis

Guru sebagai pendidik mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan, yang mana kemampuan dan keterampilan ini meliputi kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas yang dimulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, sampai evaluasi pembelajaran. Adapun kinerja guru yang efektif ialah dengan cara: (1) merencanakan pembelajaran: menguasai kurikulum serta pedoman pelaksanaannya, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus berdasarkan tujuan dan karakteristik peserta didik, serta menguasai materi yang akan diajarkan; (2) melaksanakan pembelajaran: menggunakan metode yang dikembangkan untuk merangsang semangat belajar peserta didik, pemilihan media pembelajaran yang tepat, memperhatikan aspirasi peserta didik, serta memberikan materi pembelajaran yang dihubungkan dengan kehidupan sehari-hari; dan (3) mengevaluasi pembelajaran: menilai pembelajaran untuk perbaikan, mengoreksi hasil belajar peserta didik dengan adil dan cermat, mengoreksi ketepatan metode pembelajaran, serta memberikan bimbingan pada masalah pembelajaran peserta didik. Namun, akhir-akhir ini kinerja guru kurang profesional dan tidak memenuhi standar yang ditentukan. Profesional guru yang berhubungan dengan proses belajar mengajar masih tidak efektif dan efisien. Hal ini terbukti dengan munculnya beberapa masalah yang berkaitan dengan proses belajar mengajar di kelas yang seringkali

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengabaikan kebutuhan yang perlu di siapkan maupun yang dipakai pada saat mengajar serta hasilnya tidak maksimal. Permasalahan yang masih di jumpai dari segi kinerja guru yaitu berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan silabus pembuatannya mengubah tanpa melihat situasi dan kondisi yang sesuai dengan peserta didik yang diajarnya dan guru belum mempersiapkan materi yang akan diajarkan pada hari sebelumnya. Pelaksanaan pembelajaran pun masih menggunakan media dan metode pembelajaran yang kurang bervariasi, serta pengajaran yang bersifat *teacher oriented*. Peserta didik kurang diberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapatnya pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru kurang dievaluasi secara matang. Guru dituntut untuk membuat soal yang tepat karena guru membutuhkan data atau informasi yang tepat berkaitan dengan hasil belajar peserta didik dan tingkat penguasaan materi yang diajarkan oleh guru. Hal ini dapat digunakan oleh guru untuk mengetahui kesesuaian metode yang digunakan pada saat proses belajar mengajar. Evaluasi pembelajaran masih lebih banyak disorot pada hasil belajar peserta didik, sedangkan guru kurang merefleksikan diri cara mengajarnya di kelas. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi proses pendidikan dapat di lihat pada kondisi iklim sekolah dan kepuasan kerja di sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Terdapat unsur-unsur yang ada di dalam iklim sekolah, di antaranya adalah: (1) tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang di delegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

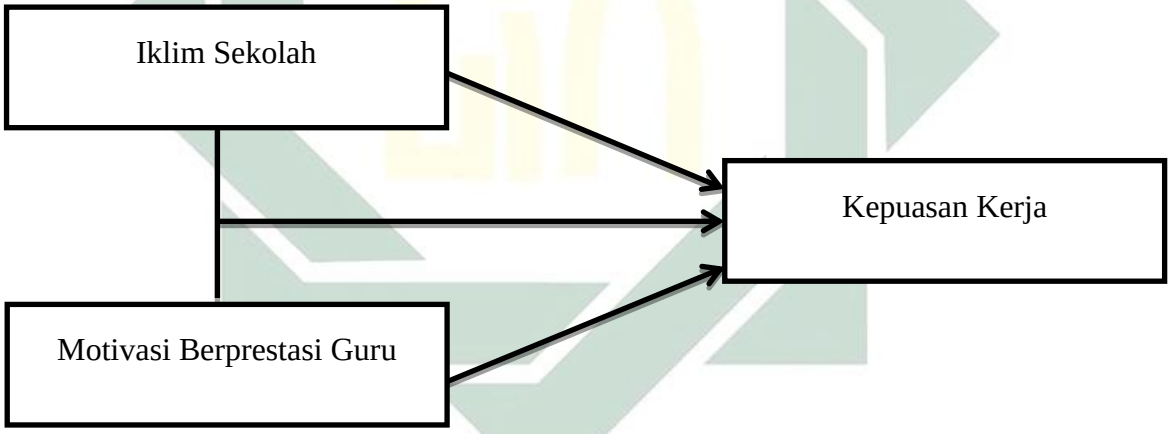
melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3) dukungan kerja: suasanan nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah. Masalah yang dihadapi oleh sekolah yang berhubungan dengan iklim sekolah adalah guru masih terhambat oleh lingkungan kerja yang menentang adanya perubahan, dan masih mempertahankan perilaku yang sudah menjadi kebiasaan sehari-hari. Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kinerjanya lebih berkualitas dan profesional. Oleh karena itu, iklim kerja di sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Iklim kerja menggambarkan situasi dan kondisi di sekolah, kenyamanan, lingkungan sekitar, tanggung jawab, hubungan di dalam lembaga, serta ada tidaknya dukungan dan semangat di antara personil. Guru perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar karena setiap tempat kerja iklimnya berbeda-beda. Iklim sekolah yang kondusif dapat dengan mudah menciptakan suasana dan kondisi yang membuat guru berminat pada pembelajaran dan dengan senang hati akan mengembangkan diri agar tujuan pendidikan tercapai. Sebaliknya, iklim sekolah yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah. Tingkat kepuasan kerja seorang guru pun

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi kinerja guru. Beberapa penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja seseorang akan berdampak pada tingkat efektivitas organisasi, kehadiran di tempat kerja, dan juga berhubungan dengan loyalitas terhadap organisasi. Kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui: (1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, gaji, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan kelengakapan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan. Ketidakpuasan guru yang terjadi di beberapa sekolah di Kecamatan Muntilan ditunjukkan dengan sikap mengeluh, tidak patuh, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Pekerjaan guru sebagai pengajar kurang efektif dengan adanya tugas tambahan dari kepala sekolah yang merangkap sebagai tenaga tata usaha dikarenakan tidak adanya tenaga administrasi di beberapa sekolah di Kecamatan Muntilan. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai manajer di lembaganya perlu memperhatikan aspek sikap-sikap personil sekolah, khususnya guru, agar tidak terjadi ketidakdisiplinan, tidak bertanggung jawab pada pekerjaan, kepuasan kerja rendah, kurang bersemangat, dan merasa tidak didukung oleh kepala sekolah dan teman sesama guru dalam bekerja. Berdasarkan pada penjelasan tersebut, iklim sekolah dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antarpersonil yang baik, dan dukungan kerja yang tinggi pula

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga menyebabkan kinerja guru meningkat. Iklim sekolah yang buruk mempengaruhi pula kinerja guru dan menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Kepuasan kerja guru muncul sebagai akibat senangnya dengan keadaan di sekitar tempat kerja guru yang mendukung, sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh pada kinerja guru dan menyebabkan kinerjanya menurun. Berdasarkan pada kajian teori dan penjelasan di atas, kerangka berpikir penelitian dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Berpikir Penelitian "Hubungan Iklim Madrasah, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum Jombang"

F. Definisi Operasional

1. Iklim sekolah/Madrasah

Iklim sekolah adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Iklim sekolah mempunyai peran penting dalam membangun sekolah yang bermutu. Adapun indikator iklim sekolah yang ada di dalam penelitian ini antara lain: (1) tanggung jawab kerja: tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan berisi tugas utama guru (mengajar, mendidik, dan melatih peserta didik) serta tugas tambahan guru baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil di sekolah: keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antarguru; dan (3) dukungan kerja: suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

2. Motivasi berprestasi

Motivasi yang diberikan oleh guru kepada anak didik supaya anak didik dapat terdorong untuk belajar di sekolah adalah dengan memberi angka kepada siswa sebagai simbol atau nilai kegiatan di dalam belajar. Hadiah yang diberikan sebagai penghargaan atau supaya pekerjaan belajarnya yang membuat siswa termotivasi, saingan/kompetisi di dalam proses belajar mengajar mengarahkan anak didik untuk lebih meningkatkan prestasi, ego involmen (harga diri) yang dimiliki siswa hendaknya dapat digunakan guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa yang akan dicapai dengan memberi ulangan sebagai evaluasi di dalam mencapai hasil belajar yang dilakukan oleh guru dapat mendorong anak didik untuk termotivasi dan bisa menjawab ulangan yang diberikan mengetahui hasil belajar seseorang anak. Apabila

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengetahui hasil belajar dari evaluasi yang diberikan akan semangat meningkatkan belajarnya serta adanya peran serta orang tua. Dengan lambang tanda tangan orang tua untuk setiap hasil ulangan, pujian seorang guru diberikan kepada anak didik merupakan reinforcement yang positif sekaligus motivasi yang baik, hukuman merupakan reinforcement yang negatif tetapi guru harus memberikan secara tepat dan bijak. Hasrat belajar yang dimiliki anak didik dapat menghasilkan motivasi untuk hasil belajar siswa, minat guru dapat memotivasi siswa dengan melihat minat yang dimiliki anak didik. Guru dapat mengajar untuk memberikan pengetahuan untuk mencapai tujuan belajar, guru haruslah dapat mengarahkan siswa yang rajin menjadi belajar lebih bermakna sehingga hasilnyapun akan bermakna bagi kehidupan.

3. Kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja guru adalah suatu perilaku yang didasarkan senang-tidaknya guru melakukan pekerjaan, tugas, dan peran guru yang dijalaninya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja guru menjadi lebih produktif. Kepuasan bagi seseorang dalam bekerja dapat diukur melalui indikator:

(1) penghargaan pada pekerjaan: promosi, insentif, dan fasilitas yang terjamin (penerangan ruangan, kenyamanan ruangan dan ketersediaan fasilitas); (2) pengakuan: posisi dalam lembaga, perlakuan secara adil berdasarkan kinerjanya dan kesempatan terlibat dalam pengambilan keputusan; serta (3) kesempatan untuk berkembang: kesempatan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengembangkan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan.

G. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah keseluruhan subyek atau sasaran yang mempunyai karakteristk tertentu, diteliti lebih dalam, dan dianalisis oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 3 madrasah di yayasan miftahul ulum jombang.

2. Sampel

Penelitian tentang pengaruh iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja madraah menggunakan penelitian populasi karena salah satu variabel penelitian adalah iklim sekolah, sehingga Madrasah sebagai variabel institusi. Seluruh anggota populasi yang berjumlah 3 madrasah di yayasan miftahul ulum jombang diambil sebagai sasaran atau subyek penelitian. Selanjutnya, untuk mengambil data institusi tersebut digunakan responden guru karena penelitian ini berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Adapun penentuan jumlah responden digunakan cara-cara pengambilan sampel. Responden yang diambil sebanyak 3 Madrasah dengan menggunakan *proportional cluster random sampling* guna menemukan responden penelitian secara representatif. *Cluster sampling* didasarkan bukan pada individu, melainkan pada kelompok yang berada pada suatu tempat dan mempunyai ciri-ciri yang sama. Kategori kelompok Madrasah yang diteliti antara lain: (a) kelompok A: Madrasah (MI, Mts, MA) dengan setiap kelas satu rombongan belajar; (b) kelompok B: Madrasah (MI,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mts, MA) dengan guru bidang studi lebih dari 3; serta (c) kelompok C: Madrasah (MI, Mts, MA) dengan setiap kelas rombongan belajar paralel. Adapun perhitungan responden penelitian yang dipakai, yaitu: besarnya populasi guru di masing-masing sekolah dibagi dengan besarnya populasi total guru di Madrasah masing-masing kelompok, kemudian dikalikan dengan jumlah responden yang diinginkan. Selanjutnya, guru dipilih dengan cara *simple random sampling* sebagai responden, di mana setiap anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden penelitian.

H. Teknik pengumpulan data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipilih adalah angket. Instrumen tersebut sering digunakan dalam bidang pendidikan dan lebih efektif untuk memperoleh informasi yang diinginkan. Angket merupakan teknik penggumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dan hasilnya untuk memperoleh data mengenai iklim sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja guru madrasah. Angket yang dipakai berupa angket tertutup, dengan jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya membubuhkan tanda *checklist* (√) sesuai dengan pilihan jawabannya.

I. Instrument penelitian

1. Pengembangan Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada kajian teori dan definisi operasional yang diajukan, maka dapat dikembangkan instrumen penelitian untuk setiap variabel dengan indikator penelitian dan nomor item pada angket sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1. Kisi-Kisi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Item
1	Iklim Sekolah / Madrasah	a. Tangung jawab kerja	
		b. Hubungan antar personil sekolah	
		c. Dukungan kerja	
2	Motivasi berprestasi	a. Perencanaan pembelajaran	
		b. Pelaksanaan pembelajaran	
		c. Evaluasi pembelajaran	
3	Kepuasan Kerja	a. Pengakuan	
		b. Penghargaan	
		c. Kesembatan untuk berkembang	

2. Pegukuran instrument penelitian

Alat ukur untuk mengukur variabel pada instrumen penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*) agar mempermudah dalam mengolah data dari hasil jawaban responden. Menurut Ary, Jacobs, dan Razavieh,[3] *rating scale* digunakan untuk mengukur dan menggambarkan ciri tingkahlaku atau penampilan orang lain. Selanjutnya, data yang diperoleh ditetapkan dalam nilai angka. Jawaban setiap item instrumen dinyatakan dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun skor nilai untuk jawaban penelitian sebagai berikut:

a. Jawaban untuk pernyataan positif:

[3] Ary, Donald., Jacobs, Luchy Cheser., dan Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) skor 4 untuk pilihan jawaban “selalu”;

2) skor 3 untuk pilihan jawaban “sering”;

3) skor 2 untuk pilihan jawaban “kadang-kadang”;

4) skor 1 untuk pilihan jawaban “Tidak Pernah”.

b. Jawaban untuk pernyataan negatif:

1) skor 4 untuk pilihan jawaban “tidak pernah”;

2) skor 3 untuk pilihan jawaban “kadang-kadang”;

3) skor 2 untuk pilihan jawaban “sering”;

4) skor 1 untuk pilihan jawaban “Selalu”.

3. Uji istrumen penelitian

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah ketentuan di dalam penelitian yang hasilnya (data) harus sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Di dalam penelitian ini menggunakan validitas isi dan validitas butir (*item*). Menurut Ary, Jacobs, dan Razavieh, validitas isi menunjukkan sejauh mana instrumen mencerminkan isi yang dikehendaki, dengan membuat kerangka atau kisi-kisi yang merupakan wilayah dari isi yang sedang diukur. Setiap item pernyataan sebagai hasil penjabaran indikator dari variabel iklim sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru SD perlu diuji dengan menggunakan analisis *item*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Sugiyono,[4] untuk menguji validitas butir lebih lanjut perlu dikonsultasikan dengan ahli, kemudian diujicobakan dan dianalisis hasilnya. Dalam penelitian ini yang menjadi ahli instrumen adalah dosen pembimbing. Kemudian, analisis *item* (butir) dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total. Pengukuran validitas butir menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson[5] sebagai berikut:

$$\tau = \frac{\mathrm{N}\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah responden

Σx : jumlah skor butir

ΣY : jumlah skor total

Σx^2 : jumlah kuadrat dari skor butir

ΣY^2 : jumlah kuadrat dari skor total

Apabila r hitung ≥ r tabel pada taraf signifikan 5%, maka butir pertanyaan tersebut valid. Namun, jika r hitung ≤ r tabel, maka butir pertanyaan tidak valid. Penelitian ini menggunakan angket yang berisi 54

[4] Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
[5] Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertanyaan dan diujikan kepada 30 responden. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan kevalidan dengan taraf kepercayaan 95% dan taraf signifikan 5%, sehingga hasil uji validitas variabel bahwa item pernyataan mempunyai nilai *corrected item-total correlation* > r tabel (0,361) adalah valid, sedangkan yang memiliki nilai *corrected item-total correlation* < r tabel (0,361) adalah tidak valid. Perhitungan validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungan dapat dilihat pada *Correlations* dan keterangan uji validitas terlampir.

Berdasarkan pada hasil uji validitas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga butir yang tidak valid, yaitu pada butir (penggunaan bacaan tambahan), butir (menilai metode pembelajaran), dan butir (konflik perbedaan pendapat). Hal ini dikarenakan ketiga butir tersebut mempunyai r hitung < r tabel dan sudah terwakili oleh pernyataan pada butir (menambah wawasan melalui buku bacaan dan internet), butir (penilaian pada berbagai aspek), dan butir (sekolah aman dari gangguan, termasuk konflik). Oleh karena itu, ketiga pernyataan itu digugurkan dari pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji reliabilitas instrument

Menurut Nasution,[6] reliabel apabila alat yang digunakan untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda akan menunjukkan hasil yang sama. Untuk menguji reliabilitas pada instrumen yang dipakai, maka

[6] S. Nasution. (2007). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peneliti akan menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Menurut Sugiyono,[7] teknik ini dilakukan untuk jenis data interval. Pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *software* IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel *Reliability Analysis-Scale (Alpha)*. Terdapat perhitungan secara, yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2}\right]$$

Keterangan : r_{11} : reabilitas instrumen

K : mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$: mean kuadrat kesalahan

s_i^2 : varians total

Berdasarkan pendapat Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki, indeks reliabitilas dinyatakan reliabel jika harga r yang dicapai paling tidak mencapai ≥ 0,60. Selanjutnya, untuk mengetahui tinggi-rendahnya reliabilitas dari variabel menggunakan indeks reliabilitas pada koefisien korelasinya yang dikutip dari Suharsimi Arikunto,[8] sebagai berikut:

1) antara 0,800-1,00 : sangat tinggi;

2) antara 0,600-0,800 : tinggi;

3) antara 0,400-0,600 : cukup;

[7] Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
[8] Suharsimi Arikunto. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) antara 0,200-0,400 : rendah;

5) antara 0,00-0,200 : sangat rendah

Adapun hasil perhitungan reliabilitas dengan bantuan softare IBM SPSS Statistics versi 24. yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Penelitian

No	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Item	Cronbach's Alpha	Ket
1	Iklim sekolah					
2	Motivasi berprestasi					
3	Kepuasan Kerja					

Hasil uji reliabilitas instrumen pada tabel tersebut menunjukkan bahwa*Cronbach's Alpha* > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

J. Teknik analisa data

a. Uji regresi sederhana

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana guna menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2, yaitu pengaruh iklim sekolah/madrasah dengan motivasi berprestasi terhadap pengaruh kepuasan kerja madrasah. Analisis regresi digunakan oleh peneliti apabila bermaksud memprediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* dihadapkan pada dua variabel *independent* dapat dimanipulasi (diubah-ubah). Uji t dan uji f tidak diperlukan dalam penelitian ini dikarenakan tidak menguji signifikansi dari sampel yang diberlakukan untuk populasi. Adapun langkah-langkah kegiatan analisis sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Membuat persamaan garis regresi sederhana. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2011), untuk membuat persamaan garis pada regresi sederhana ini menggunakan rumus persamaan:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan: $\hat{Y}$ = Variabel dependen (terikat) yang diprediksikan

X=Variabel independen (bebas)

α = konstanta (titik potong antara persamaan regresi dengan sumbu Y

β = Ukuran kecondongan garis regresi (koefisien regresi)

Oleh karena itu, peneliti menggunakan *software* IBM SPSS Statistics versi 24 guna mempermudah perhitungan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada kolom *B Unstandardized Coefficients*.

2) Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dengan prediktor (X1 dan X2).

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X). Koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 24*. Hasilnya dapat dilihat pada *Model Summary (R Square*). Untuk mencari koefisien tersebut, secara manual dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar yang dikemukakan oleh Pearson yang dikuadratkan.

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}\, r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan : $R_{yx_1x_2}$: koefisien korelasi ganda antara variabel X1 dan X2 terhadap Y

r_{yx_1} : koefisien korelasi ganda antara variabel X1 terhadap Y

r_{yx_2} : koefisien korelasi ganda antara variabel X2 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$: koefisien korelasi ganda antara variabel X2 terhadap Y

3) Mengetahui sumbangan setiap prediktor terhadap kriterium:

a) Sumbangan Relatif (SR%):

Sumbangan relatif menunjukkan besarnya sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap terikat untuk keperluan prediksi. Adapun formula untuk menghitung secara manual menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki[9] yaitu:

$$\text{SR\% X} = \frac{b\Sigma xy}{JKreg} \text{ x } 100\ \%$$

[9] Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan : SR% X = sumbangan relatif

b = koefisien regreasi linear berganda

∑xy = Jumlah produk x dan y

JKreg = jumlah kuadrat pada regresi

b) Sumbangan Efektif (SE%):

Sumbangan efektif mempertimbangkan efektivitas garis regresi untuk keseluruhan prediksi. Menurut Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki, koefisien determinasi pada korelasi ganda dapat digunakan sebagai perhitungan dalam sumbangan efektif. Rumus yang digunakan adalah:

$$\boldsymbol{SE\%\ X = SR\%X \times R2 \times 100\%}$$

Keterangan : SE% X = sumbangan efektif

SR%X = sumbanganrelatif

*R*2 = koefisien determinasi korelasi ganda

c) Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Menurut Furqon,[10] apabila $\beta = 0$, maka Ho dapat diterima. Jika $\beta > 0$, maka Ho ditolak dan Ha diterima dengan nilai positif. Apabila $\beta < 0$, maka Ha

[10] Furqon. (2004). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diterima dengan nilai negatif. Adapun hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

a) Ho : iklim sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

   Ha : iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD

b) Ho : kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

   Ha : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD

c) Ho : iklim sekolah dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD

   Ha : iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Seting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antar variabel menggunakan koefisien korelasi, menentukan signifikan, serta menunjukkan arah korelasi pada hubungan antar variabel terebut. Di dalam penelitian ini terdapat tiga variabel sebagai fokus penelitian, yaitu: (1) variabel bebas: iklim sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2); serta (2) variabel terikat: kinerja guru Madrasah (Y). Selanjutnya, penelitian dilakukan di Yayasan miftahul ulum yang terdiri dari 3 madrasah yaitu Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (Mts), dan Madrasah Aliyah (MA). Di Jl. Masjid Al-Mujahidin No. 150 Cermenan Sugihwaras Kec. Ngoro Kab. Jombang. Madrasah tersebut dibagi ke dalam tiga kelompok yang didasarkan pada kelompok yang berada pada suatu tempat dan mempunyai ciri-ciri yang sama. Berikut ini kategori kelompok Madrasah yang akan diteliti antara lain: (a) kelompok A: Madrasah Ibtidaiyah dengan setiap kelas satu rombongan belajar; (b) kelompok B: Madrasah Tsanawiyah dengan guru bidang studi lebih dari tiga; serta (c) kelompok C: Madrasah Aliyah dengan setiap kelas rombongan belajar paralel. Berdasarkan pada data di yayasan miftahul ulum, terdapat 3 Madrasah yang termasuk ke dalam kelompok A, B, dan C.

Berikut ini disajikan tabel yang menggambarkan iklim sekolah, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja untuk setiap kelompok:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3. Kelompok madrasah di yayasan miftahul ulum

Nama Madrasah	Iklim Sekolah		Motivasi Berprestasi		Kepuasan Kerja	
	Tinggi	Sangat Tinggi	Baik	Sangat Baik	Tinggi	Sangat Tinggi
MI	6 (20%)	4 (13%)	5 (17%)	5 (17%)	5 (17%)	5 (17%)
Mts	7 (23%)	5 (17%)	7 (23%)	5 (17%)	5 (17%)	7 (23%)
MA	5 (17%)	3 (10%)	4 (13%)	4 (13%)	4 (13%)	4 (13%)
Jumlah	**18 (60%)**	**12 (40%)**	**16 (53%)**	**14 (47%)**	**14 (47%)**	**16 (53%)**
Total	**30 (100%)**		**30 (100%)**		**30 (100%)**	

Berdasarkan pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa:

a. Tidak ada Madrasah yang masuk ke dalam kategori sangat rendah (21,00-30,00) dan rendah (31,00-40,00) serta sangat kurang dan kurang karena kecenderungan jumlah skor yang muncul untuk kelompok MI di antara 41,00 – 50,00 dan 51,00-60,00.

b. Iklim sekolah tinggi sebesar 20% pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan 10% sangat tinggi pada Madrasah Aliyah (MA).

c. Untuk Madrasah Aliyah (MA) bagian Variabel Motivasi Berprestasi sebesar 13% berkategori baik dan untuk Madrasah Ibtidaiyah (MI) sangat baik sebesar 17% untuk variabel Motivasi Berprestasi.

d. Kepuasan kerja tinggi dan sangat tinggi diperoleh pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) masing-masing sebesar 17%, sedangkan untuk kategori sangat tinggi Mts sebesar 23%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Analisis Data

a. Statistic Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara melakukan penggambaran data yang telah dikumpulkan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat perhitungan *mean* (rerata), median (nilai tengah), modus (nilai yang cenderung muncul), nilai maksimum dan minimum, serta standar deviasi (penyimpangan skor nilai individu dari nilai *mean*). Selanjutnya, sebanyak 3 Madrasah satu atap sebagai unit analisis dihitung ke dalam statistik deskriptif. Kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Adapun hasil perhitungan data melalui statistik deskriptif sebagai berikut:

1) **Statistik Deskriptif untuk Motivasi Berprestasi Guru di Yayasan Miftahul Ulum Satu Atap**

Butir soal mengenai Motivasi Berprestasi guru madrasah yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor ditentukan dengan angka dari nilai 1 sampai dengan 4. Oleh karena itu, skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17. Perhitungan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Berdasarkan pada perhitungan, data yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 38 dan maksimal 59. Standar deviasi sebesar 4,876, *mean* (nilai rata-rata) 47,23, median (nilai tengah) 47,00, dan modus (kecenderungan muncul) 21.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prosedur kategorisasi Motivasi Berprestasi guru ada empat langkah. Pertama, menghitung skor minimal ideal (*Ymin*) dan skor maksimal ideal (*Ymax*) sesuai jumlah butir dan peskoran. Jumlah butir pernyataan pada instrumen Motivasi guru adalah 17 butir dan penskoran 1-4, sehingga *Ymin* = 17 x 1 = 17 dan *Ymax* = 17 x 4 = 68. Kedua, menghitung rata-rata ideal (*Mi*) dan standar deviasi ideal (*Sdi*). Rata-rata ideal (*Mi*) = 1/2(17+68)= 42,5 dan simpangan baku idealnya adalah 1/6(68-17) = 8,5, serta 1.5*Sdi* = 1,5 x 8,5 = 12,75. Berdasarkan pada perhitungan, Motivasi Berprestasi guru madrasah di Yayasan miftahul ulum berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi (lihat tabel 7). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 56,78, maka nilai Motivasi Berprestasi guru di yayasan miftahul ulum sangat tinggi.

Tabel 4. Kategorisasi Motivasi Berprestasi Guru di Yayasan Miftahul Ulum

No	Katagori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	21 – 30	0	0,0
2	Rendah	31 – 40	0	0,0
3	Tinggi	41 – 50	**16**	**53**
4	Sangat Tinggi	51 – 60	**14**	47
JUMLAH			**30**	**100**

Kemudian, indikator di dalam kepuasan kerja guru yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa: (a) perencanaan pembelajaran

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 19; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori sangat tinggi dengan jumlah skor 21; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor 16.

2) **Statistik Deskriptif untuk Iklim Sekolah di Yayasan Miftahul Ulum**

Butir soal mengenai iklim sekolah yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor diukur dengan nilai angka dari 1 sampai dengan 4. Skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17. Perhitungan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Berdasarkan pada perhitungan, data iklim sekolah yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 40 dan maksimal 60. Standar deviasi sebesar 5,957, *mean* (nilai rata-rata) 48,60, median (nilai tengah) 48,00, dan modus (kecenderungan muncul) 20. Iklim sekolah Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum berada pada kategori baik sampai dengan sangat baik (lihat tabel 8). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 48,60, nilai iklim sekolah Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum sangat baik.

Tabel 5. Kategorisasi Iklim Sekolah di Madrasah Yayasan Miftahul Ulum

No	Katagori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kurang	21 – 30	0	0,0
2	Kurang	31 – 40	0	0,0
3	Baik	41 – 50	16	53
4	Sangat Baik	51 - 60	14	47
JUMLAH			**30**	**100**

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian, indikator di dalam iklim sekolah yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator iklim sekolah menunjukkan bahwa: (a) tanggung jawab kerja termasuk kategori baik dengan jumlah skor 19; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori sangat baik dengan jumlah skor 21; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor 16.

3) **Statistik Deskriptif untuk Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum**

Butir soal mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada responden penelitian sebanyak 17 pernyataan. Skor ditentukan dengan nilai angka dari 1 sampai dengan 4. Adapun skor ideal tertinggi 68 dan skor terendah ideal 17 Perhitungan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Berdasarkan pada perhitungan, data kepuasan kerja yang terkumpul menunjukkan bahwa skor minimal 1 dan maksimal 17. Standar deviasi sebesar 2,856, *mean* (nilai ratarata) 2,10, median (nilai tengah) 2,00 dan modus (kecenderungan muncul) 16. Kepuasan kerja Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum berada pada kategori tinggi sampai dengan sangat tinggi (lihat tabel 9). Oleh karena itu, dengan melihat pada kecenderungan munculnya dan *mean* 16, nilai kepuasan kerja guru Madrasah dalam kategori tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 6. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru Madrasah

No	Katagori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Kurang	21 – 30	0	0,0
2	Kurang	31 – 40	0	0,0
3	Baik	41 – 50	6	35
4	Sangat Baik	51 - 60	11	65
JUMLAH			**17**	**100**

Kemudian, indikator di dalam kepuasan kerja yang diteliti dianalisis dan keterangan lebih lanjut lihat pada lampiran. Hasil kategori pada indikator kepuasan kerja menunjukkan bahwa: (a) pengakuan termasuk kategori tinggi dengan jumlah skor 15; (b) pelaksanaan pembelajaran berkategori tinggi dengan jumlah skor 19; dan (c) evaluasi pembelajaran termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah skor 18.

b. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara langsung antara *independent variable* (X) dengan *dependent variable* (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Uji ini dilakukan dengan menghitung nilai F. Jika nilai F hitung < F tabel pada taraf signifikan 5% maka dinyatakan garis regresi data tersebut linier. Apabila nilai F hitung > F tabel maka dinyatakan garis regresi data tersebut tidak linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas diuji menggunakan *software* IBM SPSS Statistics versi 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 7. Hasil Pengujian Linearitas

Hubungan Variabel	*df*	*F Hitung*	*F tabel (5%)*	*P*	Keterangan
Iklim Sekolah (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	12;16	1,688	**2,85**	1,62	Linear
Motivasi Berprestasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)	11;17	3,389	**2,90**	0,012	Tidak Linear

Hasil perhitungan berdasarkan tabel tersebut adalah F hitung (1,688) < F tabel (2,85) sehingga hubungan antara iklim sekolah dan Kepuasan Kerja Guru Madrasah linear. Hubungan terjadi tidak linear tampak pula pada Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Guru Madrasah dengan F hitung (3,389) < F tabel (2,90). Kedua hubungan tersebut salah satunya tidak signifikan karena ada nilai p < p (0,05).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui multikolinearitas atau antar variabel tidak saling terkait (harus independen). Uji multikolinearitas bisa menggunakan besaran *tolerance* (α) dan *variance inflation factor* (*VIF*). Jika angka pada *Tolerance* menunjukkan > 0,1 dan *VIF* menunjukkan < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila angka-angka pada kolom *tolerance* menunjukkan < 0,1 dan *VIF* menunjukkan > 10, maka terjadi multikolinieritas. Untuk mengetahui multikolinearitas dalam penelitian ini diuji menggunakan *software* IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungannya tampak pada tabel 11 berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hubungan Variabel	*Tolerance*	*VIP*	Keterangan
Iklim Sekolah (X1)	1.000	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	1.000	1,000	

Tabel tersebut menggambarkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja memperoleh nilai *tolerance* sebesar 1.000 > 0,1 dan *VIF* 1.000 < 10 sehingga dalam memenuhi persyaratan analisis regresi ganda antar variabel tidak saling terkait atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan regresi sederhana guna menguji kebenaran hipotesis 1 dan 2. Untuk menguji hipotesis 3, peneliti menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi digunakan oleh peneliti apabila bermaksud memprediksi seberapa besar nilai variabel *dependent* dihadapkan pada variabel *independent* dapat dimanipulasi (diubah-ubah).

1) **Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum**

Kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungan melalui SPSS tersebut tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Hasil Regresi Sederhana untuk Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum

Sumber Kontanta	*Coefficients* (α = 5,213)	*R*	*R*2	Keterangan
Iklim Sekolah	β = 0,107	0,348	0,121	Ho ditolak dan Ha diterima

Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis tersebut, antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) **Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 1.**

Berdasarkan pada tabel 12 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi sederhana sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = 5.213 dan nilai koefisien regresi sebesar β = 0,107, sehingga $\hat{\mathbf{Y}} = \boldsymbol{\alpha} + \boldsymbol{\beta}\mathbf{X} = \mathbf{5.213} + \mathbf{0,107X}$. Kemudian, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Ho dapat diterima apabila β = 0 dan Ho ditolak apabila β > 0. Hasil perhitungan dari SPSS menampakkan bahwa β (0,107) > 0, maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah.

Nilai konstanta sebesar (α) = 5.213 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X = 0) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y}$ = 5.213. Titik potong garis regresi sederhana berada di sebelah atas dari titik 0, tepatnya di titik 5.213. Adapun nilai koefisien untuk iklim sekolah bernilai positif sebesar 0,107 yang berarti jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai Kepuasan Kerja Guru Madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,107.

b) Mencari koefisien determinasi antara kriterium (Y) dan prediktor (X).

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X), serta mengetahui besarnya penyimpangan dari variabel Y. Di dalam tabel 12 telah tampak $R2$ = 0,121 yang berarti bahwa iklim sekolah di masing-masing Madrasah yang bersangkutan berkontribusi 12,1% terhadap Kepuasan kerja Guru Madrasah, dan sebanyak 87,9% ditentukan oleh faktor lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) **Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum**

Kegiatan analisis regresi sederhana dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungan melalui SPSS tersebut tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Regresi Sederhana untuk Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum

Sumber Kontanta	***Coefficients* (α = 6,118)**	***R***	***R*2**	**Keterangan**
Motivasi Berprestasi	β = 0,129	0,372	0,138	Ho ditolak dan Ha diterima

Adapun langkah-langkah untuk menguji hipotesis tersebut, antara lain:

a) **Membuat persamaan garis regresi sederhana dan menguji hipotesis 2.**

Berdasarkan pada tabel 16 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi sederhana sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = 6.118 dan nilai koefisien regresi sebesar β = 0,129, sehingga $\boldsymbol{\hat{Y} = \alpha + \beta X = 6.118 + 0{,}129X}$. Selanjutnya, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Ho dapat diterima apabila $\beta = 0$ dan Ho ditolak apabila $\beta > 0$. Hasil perhitungan menampakkan bahwa β (0,129) > 0, maka Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah.

Nilai konstanta sebesar (α) = 6.118 dan bersifat positif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X = 0) terhadap Y, maka nilai $\hat{Y}$ = 6.118. Titik potong garis regresi sederhana berada di sebelah atas dari titik 0, tepatnya di titik 6.118. Adapun nilai koefisien (β) untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi Berprestasi bernilai positif sebesar 0,129 yang berarti jika nilai Motivasi Berprestasi meningkat 1 poin, maka nilai Kepuasan Kerja Guru Madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,129.

b) **Mencari koefisien determinasi antara prediktor (X) dan kriterium (Y).**

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X), serta mengetahui besarnya penyimpangan dari variabel Y. Di dalam tabel 16 telah tampak *R*2 = 0,138 yang berarti bahwa Motivasi Berprestasi guru di masing-masing SD yang bersangkutan berkontribusi 13,8% terhadap Kepuasan Kerja Madrasah, dan sebanyak 86,2% ditentukan oleh faktor lainnya.

3) Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum

Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan regresi ganda untuk mengetahui kebenaran hipotesis yang ketiga. Adapun kegiatan analisis dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics versi 24. Hasil perhitungannya ada dalam tabel 14 berikut ini:

4) Tabel 11. Hasil Regresi Ganda untuk Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum

Sumber Kontanta	***Coefficients*** **(α = 6,312)**	*R*	*R*2	**Keterangan**
Iklim Sekolah	$\beta 1$ = 0,176	0,939	0,155	Ho ditolak dan Ha diterima
Kepuasan Kerja	$\beta 2$ = 0,251			

Langkah-langkah untuk menganalisis regresi ganda antara lain:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) **Membuat persamaan garis regresi ganda.**

Berdasarkan pada tabel 14 tersebut, dapat diketahui bahwa persamaan garis regresi ganda sebagai berikut: besarnya konstanta (α) = **6,312** serta nilai koefisien regresi sebesar β*1* = 0,176 dan β*2* = 0,251, sehingga $\hat{Y} = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2$ = **6,312 + 0,176X1 + 0,251X2**. Selanjutnya, hipotesis diuji dan dianalisis dengan data yang telah dikumpulkan, sehingga ditemukan kebenaran jawabannya. Ho dapat diterima apabila $\beta 1 = 0$ dan $\beta 2 = 0$, sedangkan Ho ditolak apabila $\beta 1 > 0$ dan $\beta 2 > 0$. Hasil perhitungan menampakkan bahwa $\beta 1$ (0,176) > 0 dan $\beta 2$ (0,251) > 0, maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga iklim sekolah dan Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah.

Nilai konstanta sebesar (α) = 6.312 dan bersifat negatif yang berarti bahwa apabila X tidak dapat memberikan kontribusi (X1 = 0 dan X2 = 0) terhadap

Y, maka nilai $\hat{Y}$ = 6.312. Titik potong garis regresi sederhana untuk X1 = 0 dan X2 = 0 berada di sebelah bawah dari titik 0, tepatnya berada pada titik 6,312. Adapun nilai koefisien (β) untuk iklim sekolah dan motivasi berprestasi bernilai positif yang berarti jika kepuasan kerja guru madrasah akan meningkat apabila iklim sekolah dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,176 dengan syarat nilai motivasi berprestasi tetap. Kemudian, apabila nilai motivasi berprestasi meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,251 dengan syarat nilai iklim sekolah tetap.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) **Mencari koefisien determinasi antara X1 dan X2 terhadap Y.**

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui variasi yang terjadi pada variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan pada variabel bebas (X1 dan X2). Di dalam tabel 14 telah tampak *R*2 = 0,155 yang berarti bahwa iklim sekolah di masing-masing Madrasah yang bersangkutan berkontribusi 15,5% terhadap kepuasan kerja guru madrasah, dan sebanyak 84,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum

Berdasarkan pada hasil pengujian pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru madrasah di yayasan miftahul ulum, yang mana β (0,107) > 0 sehingga Ha diterima yang berarti iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah. Nilai koefisien persamaan regresi sederhana untuk kedua variabel tersebut bernilai positif sebesar 0,107 yang berarti jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,107. Iklim sekolah mempunyai pengaruh sebesar 12,1% terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan 87,9% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Townsend[1] bahwa iklim sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, sesuai pula dengan hasil penelitian dari Suci Rahayu (2007: 1) yaitu terdapat iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.

[1] Mada Sutapa, 2002: 174

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Iklim sekolah menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Keharmonisan hubungan dan solidaritas akan tampak lebih baik apabila di sekolah terdapat dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Kepuasan kerja guru menjadi tinggi dengan adanya partisipasi guru yang aktif dalam suatu kegiatan kepanitiaan dan pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah-masalah di sekolah. Kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik dapat berlangsung selama iklim sekolah mendukung kelancaran pembelajaran.

Iklim sekolah yang kurang baik akan menciptakan kepuasan kerja guru menjadi rendah dan suasana yang tidak menyenangkan di antara personil di sekolah, sehingga visi misi sekolah tidak terjalani dengan lancar dan proses pembelajaran kurang atau tidak tercapai dengan maksimal dan mengakibatkan prestasi peserta didik pun cenderung turun. Hubungan antarguru dan staf yang kurang harmonis, serta guru kurang terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Oleh karena itu, iklim sekolah merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan agar tercapai lembaga pendidikan yang bermutu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah di Yayasan Miftahul Ulum

Motivasi berprestasi berpengaruh pada kinerjanya di sekolah. Hal ini berdasarkan pada hasil penelitian di Yayasan Miftahul Ulum dengan β (0,129) > 0. nilai koefisien untuk kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,129 yang berarti jika nilai Motivasi berprestasi meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,129. Oleh karena itu, Motivasi berprestasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah dan mempunyai kontribusi sebesar 13,8% terhadap kepuasan kerja guru madrasah, sedangkan 86,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Luthans[2] yang menyatakan bahwa motivasi berprestasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Suci Rahayu (2007: 1) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah dari penelitian ini dilihat dari penghargaan pada pekerjaan, pengakuan di dalam organisasi sekolah, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Penghargaan pada pekerjaan di setiap sekolah berupa: insentif yang rutin diberikan, serta adanya fasilitas yang cukup nyaman dan tersedia untuk mendukung dalam bekerja di sekolah. Pengakuan kepada guru di sekolah oleh kepala sekolah dan rekan lainnya terlihat dari keikutsertaan guru dalam

[2] Djumadi, 2006: 414

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kegiatan sekolah yang tinggi, perlakuan secara adil berdasarkan kepuasan kerja guru madrasah, dan pemberian kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di sekolah. Adapun kesempatan untuk berkembang tampak pada peningkatan kemampuan dan keterampilan diri melalui pendidikan dan pelatihan tambahan, menambah wawasan melalui internet atau membuat karya ilmiah guna pengembangan keilmuan. Berdasarkan pada hal tersebut, dengan meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja maka akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh guru. Hal ini dikarenakan keinginan yang diharapkan oleh guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru dihargai, fasilitas yang diinginkan terpenuhi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah maka guru akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berusaha membuat sekolahnya menjadi berkembang. Jadi, motivasi berprestasi yang rendah menyebabkan timbulnya sikap mengeluh dan bosan, sering tidak hadir di tempat kerja, tidak patuh, atau mengelakkan kewajibannya sebagai pengajar di sekolah.

3. Hubungan Iklim Madrasah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja di Madrasah Satu Atap Yayasan Miftahul Ulum

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi ganda antara iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di madrasah satu atap yayasan miftahul ulum, $\beta 1$ (0,176) > 0 dan $\beta 2$ (0,251) > 0, maka Ha diterima dan Ho ditolak sehingga iklim sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah. Nilai koefisien untuk iklim sekolah dan motivasi berprestasi bernilai positif yang berarti jika

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepuasan kerja guru madrasah akan meningkat apabila iklim sekolah dan motivasi berprestasi ditingkatkan. Jika nilai iklim sekolah meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,176 dengan syarat nilai kepuasan kerja tetap. Kemudian, apabila nilai motivasi berprestasi meningkat 1 poin, maka nilai kepuasan kerja guru madrasah juga akan meningkat 1 poin sebesar 0,251 dengan syarat nilai iklim sekolah tetap. Adapun pengaruhnya sebesar 15,5% terhadap kepuasan kerja guru madrasah, sedangkan 84,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah dan motivasi berprestasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru madrasah. Iklim sekolah yang baik akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi, hubungan antarpersonil yang baik, dan dukungan kerja yang tinggi pula sehingga menyebabkan kepuasan kerja guru meningkat. Iklim sekolah yang buruk mempengaruhi kepuasan kerja guru madrasah dan menyebabkan kinerjanya menjadi rendah. Motivasi berprestasi guru muncul sebagai akibat senangnya dengan keadaan di sekitar tempat kerja guru yang mendukung, sehingga motivasi berprestasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, motivasi berprestasi yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan menyebabkan kinerjanya menurun. Oleh karena itu, personil di sekolah perlu memperhatikan iklim sekolah dan tingkat kepuasan kerjanya di sekolah agar kinerja menjadi tinggi dan tujuan sekolah terlaksana dengan maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel iklim sekolah, motivasi berprestasi, dan kepuasan kerja guru madrasah saja, tidak dilakukan secara mendalam dengan melihat pada perbedaan guru kelas dan guru mata pelajaran, jenis kelamin, negeri dan swasta, pria dan wanita, ataupun faktor pangkat dan golongan yang mungkin bisa berbeda dan mempengaruhi kinerja guru Madrasah.
2. Analisis deskriptif untuk hasil penelitian ini berdasarkan pada rata-rata skor dan jumlah skor, sehingga pengkategorian dilakukan dengan sederhana pada setiap madrasah dan variabel penelitian.
3. Terdapat kemungkinan bahwa responden tergesa-gesa dalam menjawab angket penelitian dikarenakan adanya kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah (pengajaran, rapat, lomba PORSENI, Hari Kartini, Ujian Nasional, pendataan *online* nilai raport, dan lain-lain) sehingga responden dalam menjawab angket kurang teliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan iklim madrasah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja di madrasah satu atap yayasan miftahul ulum, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru madrasah, dengan β (0,723) > 0 dan sumbangan sebesar 26,4%.
2. Motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah dengan dibuktikan β (0,791) > 0 dan kontribusi sebesar 33%.
3. Iklim sekolah dan motivasi berprestasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah, yang mana $\beta 1$ (0,467) > 0 dan $\beta 2$ (0,601) > 0. Sumbangan yang diberikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah sebesar 42,2%, sedangkan 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Implikasi

Hasil penelitian ini merupakan bukti ilmiah bahwa terdapat pengaruh iklim sekolah dan motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru madrasah. Selanjutnya, guru perlu memperhatikan iklim dan tingkat kepuasan kerjanya di sekolah agar kinerja menjadi sangat tinggi dan tujuan pendidikan terlaksana dengan maksimal.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pada kesimpulan dan implikasi tersebut antara lain:

1. Guru seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif, mengevaluasi pembelajaran pada berbagai aspek secara cermat dan adil, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik agar kinerja menjadi sangat tinggi.
2. Guru perlu mempertahankan jalinan yang harmonis di antara personil sekolah dan saling mendukung satu sama lain agar iklim sekolah menjadi sangat tinggi.
3. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Khine, M.S., Lourdusamy, A., Lang, Q.C., & Wong, A.F.L. (Ed.). 2004. …….*Teaching and Classroom Management: An Asian Perspective.* Singapore: Prentice Hall.

Thompson, J.G. 1998. *Discipline Survival Kit for the Secondary Teacher*. San Fransisco: …….John Wiley & Sons, Inc.

DeRoche, E.F. 1985. *How School Administrators Solve Problem.* Englewood Cliffs, New …….Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Sergiovanni, T.J., & Starratt, R.J. 1983. *Supervision: Human Perspectives* (3rd .). New York: …….McGraw-Hill Book Company.

Seyfarth, J.T. 1991. *Personnel Management for Effective Schools.* Boston: Allyn and Bacon.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, …….2006), 71.

Trianto, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2011), 11.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, 10-11.

Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, ...2005), 56.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, 4.

Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitan* (Bandung: Alfabeta, 2010), 4.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur*, 102

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi Offset, 1980), 66.

Ibnu Hajar, *Dasar-Dasar Metodologi Kualitatif dalam Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo …….Persada, 1999), 308.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendeketan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: .....Alfabeta, 2007), 309.

Mardalis, *Metode Penelitian Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 53.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 134.

Sutrisno Hadi, *Metode Research Jilid 2* (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), 136.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur*, 107.

Ibid, 135.

Andre harjana, komunikasi organisasi – strategi dan kompetensi, jurnal ilmu komunikasi, …..2006. 5 – 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adisendjaja, Y.H. (2007). Identifikasi kesalahan dan miskonsepsi buku teks biologi smu. …..Direktorat file UPI. [online] tersedia : file.upi.edu/derektori/FPMIPA/jur._pend._biologi. 13

Winarno Surakhmad. (2009). *Pendidikan Nasional: Strategi dan Tragedi*. Jakarta: PT. …..Kompas Media Nusantara. 167-168

Hoy miskel. (2008). Education administration : teori, resertch, dan praktik. Mc Graw. 198

Addadi, L. dan Weiner, S., 1985, Interactions between acidic proteins and crystals: stereochemical requirements in biomineralization. Proc Natl Acad Sci USA, 82, 12, 4110- …..4114.

David C. McClelland. Human Motivation. CUP Archive, 1987.

Santrork, J.W. (2003). Adolesence: Perkembangan Remaja. Jakarta :Erlangga

Heckhausen. (1967). The Anatomy Of Achievement Motivation. New York: Academy Press.

Atkinson, J.W. (1958). Motives in Fantasy, Action and Society: A Method ofAssesment and …..Study. Princeton, New York: Van Nostrand.

McClelland, D.C. (1986). The Achievement Motives. New York: Appleton Century Craffts.

Loukas, Alexandra. (2007). What Is School Climate? *Leadership Compass* (Number 1 …..Volume 5). Hlm. 1-3.

Wallin, Jamie. (2003). Improving School Effectiveness. *ABAC Journal* (Vol. 23, No. 1, …..January - April, 2003). Hlm. 61-72.

Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu .....Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 26.

Martinis Yamin. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada …..Press. Hlm 110

Andre Hardjana. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal .....Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.

Dimyati. *Belajar dan Pembelajaran*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 97.

Raymond J.W dan Judith J.H, hlm. 24

Fo'arota Telaumbanua, ***Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai*** (Jakarta : FKIP …..Universitas Kristen Indonesia 2005) hlm. 37

Malcom Brownlee, ***Pengambilan Keputusan Etis*** (Jakarta : BPK.Gunung Mulia, 1993) hlm …..147-150

Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Adminitration: Teory, ...Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. hlm 200

Nurkolis. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo. Hlm 204-205

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen .....Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 121

Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. …..Hlm 132

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational .....Behaviour)*. Penerjemah: Erly Suandy. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria. Hlm 271

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding & Managing The Human Side of Work*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc. …..hlm 173-175

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat. Hlm 116- …..117

Mutiara Sibarani Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia …..Indonesia. Hlm 129

Muhammad Idrus. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* (Vol.3 No. …..1). Hlm. 94-106.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. …..Indeks Kelompok Gramedia. Hlm 105

Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Hlm 77

Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Adminitration: Teory, ...Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. hlm 152

Usman, *Manajemen*, 16

Fakhrudin, Asep Umar. 2009. Menjadi Guru Favorit. Jogjakarta : Diva Pres

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada Suara Merdeka. 2011. Kinerja Lemah, Tunjangan Profesi Ditunda.http://suara merdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/ …..09/26/160474/

M. Subana dan Sudrajat. (2005). *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*. Bandung: CV. Pustaka …..Setia.

Ary, Donald., Jacobs, Luchy Cheser., dan Razavieh, Asghar. (2007). *Pengantar .....Penelitian dalam Pendidikan*. Penerjemah: Arief Furchan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

…..Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk*

Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

S. Nasution. (2007). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (2002). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2004). *Statistik Terapan: Untuk .....Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Furqon. (2004). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id