

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI SE- KECAMATAN SEMARANG TIMUR

Siti Choiriyah<sup>1)</sup> AT Soegito<sup>2)</sup> Feny Rosharyanti<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Guru di Kota Semarang

<sup>2)</sup> Universitas PGRI Semarang

## ABSTRAK

Permasalahan pada penelitian ini adalah motivasikerja, iklim sekolah dan komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Semarang Timur. Tujuan penelitian ini untuk : (1) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru (2) mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru (3) mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semarang Timur.

Populasi penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang timur yang berjumlah 162 guru dengan jumlah sampel sebanyak 110 orang yang diperoleh secara acak dengan teknik dengan teknik *proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji persyaratan serta uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda, dengan menggunakan program SPSS for Window Release 17.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata perolehan skor motivasi kerja sebesar 107,03 termasuk kategori sedang; rata-rata perolehan iklim sekolah sebesar sebesar 96,47 termasuk kategori sedang; rata-rata komitmen kerja sebesar sebesar 97,51 termasuk kategori sedang. Hasil uji prasyarat dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier dan tidak multikolinier. (1) Hasil uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen kerja yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 25,791 + 0,642 X_1$ ; kekuatan korelasi sebesar 0,660 dengan kontribusi sebesar 43,6%. (2) Terdapat pengaruh positif iklim sekolah terhadap komitmen kerja yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 27,747 + 0,689 X_2$ ; kekuatan korelasi sebesar 0,797 dengan kontribusi sebesar 63,6 %. (3) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 9,035 + 0,312 X_1 + 0,538 X_2$ ; kekuatan korelasi sebesar 0,842 dengan kontribusi sebesar 70,8%.

Kata Kunci : *motivasi kerja, iklim sekolah dan komitmen guru*

## PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor kunci keberhasilan pendidikan, karena mengingat guru secara langsung berhadapan dengan peserta didik. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang berkompeten, profesional, dan bermartabat, dapat dipastikan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai.

Tanggung jawab guru sangatlah besar diantara perannya sebagai pendidik dan pengajar. Sebagai pengajar seorang guru harus membuat perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan tindaklanjut dalam proses pembelajaran. Sedangkan sebagai seorang pendidik, guru bertugas membentuk sikap, mental dan watak peserta didik kearah yang lebih baik, semuanya itu tidak akan terwujud apabila tanpa adanya komitmen yang tinggi dari pribadi seorang guru.

Komitmen guru terhadap profesinya yang dirasa masih rendah terlihat pada pencapaian kompetensi guru. Peran guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat strategis. Mengingat pentingnya peran guru dalam peningkatan mutu pendidikan maka seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung lebih bertahan dan memiliki loyalitas yang baik.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Komitmen guru merupakan kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan dalam bekerja. Komitmen guru ini berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru dan erat pula hubungannya dengan prestasi siswa karena gurulah yang merangsang dan mendorong siswa untuk berprestasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa guru dalam menjalankan tugas dan keprofesionalannya hendaknya dilandasi atas komitmen, pengabdian dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Namun pada kenyataannya masih dijumpai beberapa guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan tuntutan profesi yang sesungguhnya. Banyak guru terkesan malas-malasan dan kurang memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya serta terbatas hanya untuk menggugurkan kewajiban saja, hasil observasi pada bulan November 2016 di beberapa sekolah dasar di

wilayah kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Semarang Timur masih dijumpai beberapa orang guru yang datang kesekolah tidak tepat waktu atau terlambat dan juga masih dijumpai beberapa orang guru yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas.

Menurut Mar'at (2000:87), bahwa komitmen kerja seseorang dipengaruhi beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mar'at (2000: 41) semangat kerja guru merupakan salah satu indikasi dari komitmen guru. Mar'at menyatakan guru dengan komitmen yang tinggi adalah yang memiliki semangat kerja yang tinggi, begitu pun sebaliknya. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha, dan kurang motivasi.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan penting yang belum tergantikan oleh apapun termasuk teknologi informasi. Kehadiran guru masih sangat penting dan dominan dalam pendidikan formal. Dalam Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru, Pasal 1 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa.

Pada dasarnya upaya peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen guru dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugasnya di

sekolah terlebih di tingkat sekolah dasar. Data menunjukkan sebagian besar sekitar 1,7 juta guru belum berkualifikasi S1/D4 dan belum bersertifikasi adalah guru SD, sehingga hal ini menunjukkan indikasi bahwa masih cukup banyak guru SD yang belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi sebagai guru.

Salah seorang guru SD dari kecamatan Semarang Timur memaparkan bahwa untuk rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak dibuat masing-masing guru sendiri, tetapi mengambil atau mengunduh atau copy paste RPP dari RPP yang ada di internet. Hal tersebut membuktikan kurang adanya inisiatif guru untuk membuat dan menulis bahan ajar sendiri yang disesuaikan dengan perkembangan potensi dan kemampuan siswa yang dihadapinya guru juga kurang dalam menggunakan media/alat peraga pembelajaran yang ada di sekolah. Hal ini menandakan bahwa kurang adanya upaya kreatifitas guru untuk menggunakannya dalam pembelajaran apalagi untuk membuat media/alat peraga pembelajaran yang lebih menarik bagi siswa. Bahkan untuk media/alat peraga pembelajaran yang sudah tersedia saja masih ada beberapa guru yang belum paham menggunakannya atau jarang menggunakannya.

Kualitas kerja para guru merupakan indikasi dari adanya komitmen guru terhadap sekolah sebagai suatu organisasi tempatnya mengajar, sehingga dapat dikatakan seorang guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah atau organisasi tempatnya mengajar akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi dengan sepenuh hati demi kemajuan organisasinya (Mulyasa, 2009: 16).

Indikasi kurangnya komitmen kerja guru dapat dilihat dari beberapa guru berada di sekolah hanya bila ada jadwal mengajar di sekolah. Selain itu, ada guru yang tidak bangga dengan keberhasilan, sehingga tidak ada komitmen untuk meraih kesuksesan dan memajukan sekolahnya. Banyak guru yang masih tetap berpangkat golongan IVA selama 5-10 tahun karena guru tidak termotivasi untuk membuat karya ilmiah sebagai syarat kompetensi profesionalnya. Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan bulanan UPTD Pendidikan Kecamatan Semarang Timur selama tahun 2016 diketahui bahwa terdapat 102 orang guru dari total 162 guru atau 63% yang statis di golongan IV a dalam kurun waktu 5-10 tahun tidak ada yang

mengajukan kenaikan pangkat menjadi golongan IV b. Kondisi ini merupakan menunjukkan rendahnya komitmen kerja guru di kecamatan Semarang Timur.

Adapun faktor-faktor yang diduga mempengaruhi komitmen dalam penelitian ini diantaranya adalah: Pertama adalah motivasi kerja, motivasi kerja diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja karena motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik dari guru, maka mereka akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja.

Kedua adalah iklim sekolah, iklim sekolah diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru. Iklim sekolah yang kondusif diharapkan dapat mempengaruhi komitmen kerja guru terhadap sekolah. Menurut Supardi (2014: 121), iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi, karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik.

Menurut Rivai dan Murni (2009: 231), iklim sekolah merupakan karakteristik yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lain dan bahwa hal itu mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi sekolah. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan syarat luas yang merujuk pada persepsi guru kepada lingkungan kerja utama sekolah, organisasi formal, informal, kepribadian peserta, dan pemimpin organisasi yang mempengaruhinya. Iklim sekolah merupakan pengaruh timbal balik antar faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dalam kelompok dalam lingkungan sekolah. Menurut Sulistyorini (2000:49), menyatakan bahwa iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap pembelajaran, sikap dan moral, kesehatan mental.

Berkaitan dengan iklim sekolah, dilapangan masih juga ditemui adanya guru yang ingin pindah ke sekolah lain, atau sebaliknya tidak mau dipindahkan di suatu sekolah yang kekurangan guru untuk keperluan penataan guru. Ada pula guru yang tidak mau bila ditempatkan di sekolah tertentu yang kurang sarana prasarannya, tidak ada kecocokan dengan pribadi kepala sekolah karena pemimpin yang otoriter.

Iklim sekolah yang kurang kondusif dan kurangnya sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi sikap guru dalam berkomitmen.

Agar seorang guru selalu memiliki komitmen kerja yang baik maka perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen antara lain motivasi kerja dan iklim sekolah. Guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja. Sedangkan iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen kerja.

## **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian korelasional atau mencari pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang timur yang berjumlah 162 guru. Berdasarkan *tabel krejcie* dengan taraf kesalahan 5% menurut Sugiyono (2012:131) untuk jumlah populasi 162 orang maka sampel yang digunakan adalah 110 orang dengan teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *porposional random sampling*.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini bermaksud menemukan dan mengukur besarnya kontribusi variabel bebas motivasi kerja ( $X_1$ ), iklim sekolah ( $X_2$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu angket motivasi kerja, iklim sekolah dan komitmen kerja. Hasil uji validitas angket motivasi kerja yang terdiri dari 39 item, terdapat lima nomor item yang tidak valid yaitu item nomor 5, 17, 24, 28, dan 32 karena  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, sehingga instrumen motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian adalah 34 item pernyataan, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,909 lebih besar 0,700 maka instrumen motivasi kerja adalah reliabel dan layak untuk penelitian

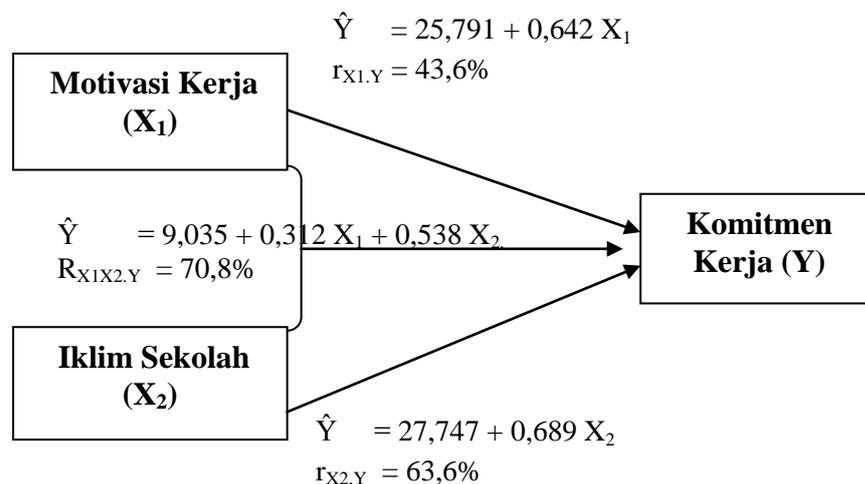
Hasil uji validitas angket iklim sekolah yang terdiri dari 36 item, terdapat empat nomor item yang tidak valid yaitu item nomor 5, 8, 21, dan 29 karena  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, sehingga instrumen iklim sekolah yang digunakan dalam penelitian adalah 32

item pernyataan, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,921 lebih besar dari 0,700 maka instrumen iklim sekolah adalah reliabel dan layak untuk penelitian

Hasil uji validitas angket komitmen kerja yang terdiri 35 item terdapat empat nomor item yang tidak valid yaitu item nomor 7, 11, 19, dan 31 karena  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, sehingga instrumen komitmen kerja yang digunakan dalam penelitian adalah 31 item pernyataan, dengan nilai reliabilitas sebesar 0,918 lebih besar dari 0,700 maka instrumen penelitian komitmen kerja adalah reliabel dan layak untuk penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian ini dapat digambarkan melalui skema sebagai berikut:



### 1. Pengujian Hipotesis 1

Persamaan Regresi :  $\hat{Y} = 25,791 + 0,642 X_1$

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $83,384 > 3,09$  dengan  $p < 0,05$

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, ditolak.

$H_a$  = terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, diterima.

Sedangkan koefisien determinannya (r Square) adalah 0,436 yang berarti ada 43,6 % dipengaruhi oleh variabel motivasi dan 46,4 % dipengaruhi oleh variabel iklim sekolah dan variabel yang lainnya.

## 2. Pengujian Hipotesis 2

Persamaan Regresi :  $\hat{Y} = 27,747 + 0,689 X_2$

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $188,602 > 3,09$  dengan  $p < 0,05$

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, ditolak.

$H_a$  = terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, diterima.

Sedangkan koefisien determinannya (r Square) adalah 0,636 yang berarti ada 63,6% dipengaruhi oleh variabel motivasi dan 36,4 % dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan variabel yang lainnya

## 3. Pengujian Hipotesis 3

Persamaan Regresi :  $\hat{Y} = 9,035 + 0,312 X_1 + 0,538 X_2$ .

$F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $129,974 > 3,09$  dengan  $p < 0,05$

$H_0$  = tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, ditolak.

$H_a$  = terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se- Kecamatan Semaarang Timur, diterima.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,708 yang berarti motivasi kerja ( $X_1$ ) dan iklim sekolah ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 70,8% terhadap komitmen kerja. Sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Secara umum hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian adalah sedang atau cukup tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kurang setuju oleh responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut

selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel motivasi kerja dan iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Penjelasan dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana motivasi kerja terhadap komitmen kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,642 dengan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $83,384 > 3,09$  dengan  $p < 0,05$ . Sehingga hipotesis alternative pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap komitmen kerja guru” artinya makin tinggi motivasi kerja, semakin berpengaruh terhadap komitmen kerja guru” diterima. Adapun koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan komitmen kerja sebesar 0,660 termasuk pada kategori kuat. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja sebesar 43,6 %. Ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, jika ada perubahan pada motivasi kerja akan menunjukkan perubahan pada komitmen kerja pada arah yang sama.

Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka komitmen kerja juga akan baik pula, demikian pula sebaliknya dengan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, maka komitmen kerja guru juga akan semakin kurang baik. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2001) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan nonmoneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Siagian, 2007: 81). Motivasi kerja bukan sekedar dorongan untuk berbuat, tetapi mengacu kepada satu ukuran keberhasilan berdasarkan penilaian terhadap tugas-tugas yang dikerjakan seseorang. Prestasi diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan kekuasaan, berjuang untuk melakukan sesuatu yang sulit dan secepat mungkin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Semarang Timur tergolong sedang. Pada indikator keinginan untuk memperoleh prestasi yang sebaik mungkin menunjukkan nilai tertinggi sedangkan indikator pengakuan dan penghargaan dari pekerjaan yang dilaksanakan menunjukkan nilai terendah namun kedua indikator tersebut masih dalam kategori sedang, begitu pada tiga indikator yang lainnya yaitu hubungan yang harmonis antara sesama guru dan kepala sekolah, kondisi pekerjaan yang dihadapi, dan adanya dukungan dari kepala sekolah dan guru untuk maju dan mengembangkan potensi yang semua termasuk dalam kategori sedang

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku, dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali seorang guru. Motivasi kerja guru yaitu suatu kekuatan potensial (dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to move*) perilaku seorang guru untuk berbuat atau bekerja terhadap sesuatu ataupun tujuan tertentu. Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Adapun ciri-ciri guru yang memiliki motivasi kerja yang baik atau tinggi menurut Winardi (2004: 67) antara lain : Bersikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil, dan selalu berpikir positif dari suatu kejadian.

Sedangkan ciri-ciri guru yang termotivasi dengan buruk, antara lain: tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tenggat waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan, tidak mematuhi peraturan,

Memperhatikan dan membandingkan ciri-ciri guru tersebut maka terlihat perilaku/sikap guru yang termotivasi dengan baik akan sangat berbeda dengan guru yang tidak termotivasi. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik akan sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar. Proses kegiatan belajar mengajar

akan berhasil baik, jika gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri.

Guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja, sehingga guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki komitmen kerja yang tinggi pula dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana iklim sekolah terhadap komitmen kerja diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,689 dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $188,602 > 3,09$  dengan signifikansi  $0,000 (p < 0,05)$ . Sehingga hipotesis alternative kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dari iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru” artinya makin iklim sekolah, semakin berpengaruh terhadap komitmen kerja guru” diterima. Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja sebesar 63,6 %. Adapun koefisien korelasi antara iklim sekolah dengan komitmen kerja sebesar 0,797 termasuk pada kategori kuat. Ini berarti bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen kerja menunjukkan hasil koefisien regresi yang positif dan signifikan, jika ada perubahan pada iklim sekolah akan menunjukkan perubahan pada komitmen kerja pada arah yang sama.

Iklim sekolah merupakan pengaruh timbal balik antar faktor-faktor pribadi, sosial, dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dalam kelompok dalam lingkungan sekolah. Iklim sekolah dapat berpengaruh terhadap pembelajaran, sikap dan moral, kesehatan mental (Sulistyorini, 2000:49). Iklim sekolah merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja, dimana pola hubungan yang ada bersumber dari hubungan antara guru dengan guru lainnya, atau mungkin hubungan guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya antara kepala sekolah dengan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah yang dirasakan guru SD Negeri se-Kecamatan Semarang Timur termasuk kategori sedang. Pada indikator lingkungan yang aman, nyaman dan tertib menunjukkan nilai tertinggi dan indikator kesehatan lingkungan sekolah menunjukkan nilai terendah, namun kedua indikator tersebut masih dalam kategori sedang, begitu pada dua indikator yang lainnya yaitu

optimisme dan harapan warga sekolah, serta indikator kegiatan-kegiatan yang berpusat pada perkembangan peserta didik termasuk juga dalam kategori sedang.

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka. Moos mengatakan bahwa dimensi ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru, dan antara guru dengan personalia sekolah lainnya dengan kepala sekolah (Wirawan, 2008: 119).

Iklm sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya. Hubungan mesra pada iklim kerja sekolah terjadi, karena disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik. Iklim sekolah yang kondusif dan dukungan sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi sikap guru dalam berkomitmen kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur dengan nilai F sebesar 129,974 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 3,09. Sementara nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga hipotesis alternative ketiga yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja guru”, artinya makin baik motivasi kerja dan iklim sekolah maka makin baik komitmen seorang guru, diterima. Koefisien korelasi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan nilai 0,842 yang termasuk pada kategori sangat kuat. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan iklim sekolah terhadap komitmen kerja sebesar 70,8% sedangkan sisanya sebesar 29,2 % dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diuji dan dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur yang termasuk kategori sedang. Pada indikator keterlibatan guru secara aktif dalam organisasi sekolah tertinggi sedangkan indikator integritas kepada organisasi sekolah menunjukkan nilai terendah namun kedua indikator tersebut masih dalam kategori sedang, begitu pada tiga indikator

yang lainnya yaitu kesungguhan serta tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan, semangat dan kerja keras ketika menjalankan pekerjaan, dan kualitas pekerjaan terhadap kepercayaan yang diamanatkan termasuk juga dalam kategori sedang.

Motivasi kerja mempengaruhi komitmen kerja karena motivasi kerja sangat penting bagi seorang guru, mengingat motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan guru untuk bekerja. Tanpa adanya motivasi kerja yang baik dari guru, maka guru akan bekerja apa adanya dan terkesan asal bekerja. Guru yang memiliki motivasi akan tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja dan memecahkan masalah yang dialami selama bekerja.

Begitu juga variabel iklim sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, dimana iklim sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah. Iklim sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah tersebut dalam keadaan riang dan mesra ataupun kepedulian antara satu sama lainnya (Supardi, 2014: 121). Hubungan yang baik pada iklim kerja sekolah terjadi disebabkan terdapat hubungan yang baik di antara kepala sekolah, guru, dan diantara guru dan peserta didik, dengan iklim sekolah yang kondusif juga dapat mempengaruhi guru dalam berkomitmen kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan iklim sekolah bersinergi dapat mewujudkan komitmen kerja guru yang baik.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur, sehingga hipotesis pertama diterima ( $r_{x1y} = 0,660$  dan  $F_{hitung} = 83,384 > F_{tabel} = 3,09$  dengan  $p < 0,05$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi maka komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur juga semakin tinggi. Koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap komitmen kerja sebesar 43,6 %.
2. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur, sehingga hipotesis kerja

diterima ( $r_{x2y} = 0,797$  dan  $F_{hitung} = 188,602 > F_{tabel} = 3,09$  dengan  $p < 0,05$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa jika iklim sekolah semakin tinggi maka komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur juga semakin tinggi. Koefisien determinasi variabel iklim sekolah terhadap komitmen kerja sebesar 63,6%.

3. Motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur, sehingga hipotesis ketiga diterima ( $R = 0,842$  dan  $F_{hitung} = 129,974 > F_{tabel} = 3,09$  dengan  $p < 0,05$ ). Pengaruh positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja dan iklim sekolah semakin tinggi maka komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Semarang Timur juga semakin tinggi. Koefisien determinasi variabel motivasi kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen kerja sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, kerjasama, dan penempatan diri.

## **Saran**

### **1. Bagi Dinas Pendidikan**

- a. Dinas Pendidikan hendaknya memberikan kesempatan pada guru untuk mengembangkan potensi dan kompetensi yang dimiliki untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa pada guru yang berprestasi agar dapat menumbuhkan motivasi kerja.
- b. Dinas pendidikan hendaknya melakukan koordinasi yang baik dengan kepala sekolah maupun guru agar informasi yang disampaikan Dinas Pendidikan dapat diterima secara baik oleh guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan.

### **2. Bagi Kepala Sekolah**

- a. Kepala sekolah hendaknya adil dan bijaksana dalam memotivasi kerja para guru. Kepala sekolah tidak hanya memberikan penghargaan kepada guru yang kebetulan mempunyai talenta sehingga berprestasi dalam kegiatan diluar sekolah saja, tetapi hendaknya juga memperhatikan dan menghargai para guru yang telah melaksanakan tupoksinya dengan baik. Kepala sekolah hendaknya juga memberikan kesempatan dan kepercayaan kepada para guru agar dapat

berpartisipasi memajukan sekolah dalam berbagai kegiatan sekolah sehingga menumbuhkan motivasi kerja.

- b. Kepala Sekolah bersama dengan guru secara berkala dapat melakukan kegiatan *outbond* yang dimaksudkan untuk meningkatkan kebersamaan, meningkatkan kerjasama, dan menumbuhkan rasa saling hormat hormati sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara individu yang ada di sekolah tersebut.

### **3. Bagi Guru**

- a. Guru hendaknya meningkatkan motivasi kerja dengan meningkatkan wawasan dan pengetahuan dari manapun dan kapanpun agar tidak tertinggal teknologi dan informasi serta meningkatkan perannya dalam membentuk sekolah yang kompetitif agar dapat bersaing secara sehat dengan sekolah lainnya.
- b. Guru hendaknya selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan sesama guru maupun dengan kepala sekolah maupun dengan karyawan yang lainnya agar tercipta iklim sekolah yang lebih kondusif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fitriani.2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif*. Tesis. Yogyakarta: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad, 2010. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspasari.2010.*Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Guru*.Jurnal Pendidikan
- Rawita, Ino Sutisno, 2013.*Kebijakan Pendidikan: Teori Implementasi dan Monev*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta.

- Riduwan, Malik. 2002. *Teori motivasi dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. PT Raja Graffindo Persada: Jakarta
- Sardiman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Siagian, Sondang, P. 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswandari. 2009. *Statistika Computer Based*. Surakarta: LPP UNS Dan UNS Press.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Stephan.P.Robbin,2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, 2000. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan: 28(1) 62-70.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriadi, Dedi. 2008. *Satuan Biaya Pendidikan Dasar dan Menengah*. Bandung: Cetakan Pertama. CV Rosda Karya.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. 2006. *Spiritual Centered Leadership : Kepemimpinan berbasis. Spiritual*. Jakarta : Gema Insani.
- Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Wallin, Jamie.(2003). *Improwing School Effectiveness*. ABAC Journal( Vol. 23, No. 1, January april, 2003).Hlm. 61-72.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat