

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP SIKAP PADA PROFESI GURU SMA NEGERI
UJUNG PANDANG**



Penyusun :

DR. Sessu, M.Si

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
(UHAMKA)
JAKARTA
2007**

HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Sikap Pada Profesi Guru SMA Negeri di Ujung Pandang
2.	Bidang Penelitian	:	Kependidikan
	i. Nama Lengkap	:	DR. Andi Sessu, M.Si
	j. Jenis Kelamin	:	Laki-laki
	k. NIP	:	131282637
	l. Disiplin Ilmu	:	Matematika / PLH / Ilmu Ekonomi
	m. Pangkat/Golongan	:	Pembina Tk. I / IV B
	n. Fakultas/Jurusan	:	FKIP / Matematika
	o. Alamat	:	Villa Inti Persada Blok C2 No. 52 Tangerang
	p. Telepon/Faks/E-mail	:	081525901727 / dr_andi_sessu@yahoo.com
4.	Lokasi Penelitian	:	SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang
5.	Pelaksanaan Penelitian	:	Mei – Juli 2007
6.	Diaya	:	-

Jakarta, 25 Juli 2007

Peneliti


 (DR. Andi Sessu, M.Si)

Mengetahui,

Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan,
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

Dekan Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan (FKIP) UHAMKA


 (Drs. Daniel Fernandez, M.Si)




 (DR. Hendra Saputra, M.Hum)

KATA PENGANTAR

Sesungguhnya segala puji hanya kepada Allah kami memuji-Nya dan perlindungan, petunjuk serta ampunan kepada-Nya, dan kami juga memohon perlindungan kepadaNya dari kejahatan diri dan keburukan amal perbuatan kami sebab sesungguhnya barang siapa yang diberi kepada Allah, maka tidak seorangpun yang dapat menyesatkannya. Dan barang siapa yang disesatkan oleh Allah maka tidak ada seorangpun yang dapat memberinya petunjuk.

Salam dan salawat semoga senantiasa dilimpahkan Allah SWT kepada Rasulullah Muhammad SAW, sosok yang kita teladani dalam kehidupan kita.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan karya tulis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari kesempurnaan karya tulis ini. Demikian pula dalam penulisan karya tulis ini penulis banyak mendapat bantuan dan arahan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua yang telah memberikan bantuan dan arahnya .

Jakarta, Agustus 2007

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah	11
E. Manfaat Penelitian	12
 BAB II DESKRIPSI TEORITIK DAN HIPOTESIS PENELITIAN	 14
A. Deskripsi Teoritik.....	14
1. Sikap Pada Profesi guru.....	14
2. Lingkungan Kerja	29
3. Motivasi Kerja	38
B. Kerangka Berpikir	61

	1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Sikap Pada Profesi Guru	61
	2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Sikap Pada Profesi Guru	63
	3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	64
	C. Hipotesis penelitian	65
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	66
	A. Tujuan Penelitian	66
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	69
	C. Metode Penelitian	69
	D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	71
	E. Instrumen Penelitian	72
	F. Teknik Analisis Data	83
	G. Hipotesis Statistik.....	85
BAB IV	HASIL PENELITIAN	86
	A. Deskripsi Data	87
	1. Sikap Pada Profesi Guru.....	87
	2. Lingkungan Kerja	90
	3. Motivasi Kerja	92
	B. Pengujian Persyaratan Analisis	95
	1. Uji Persyaratan Normalitas	96

2. Uji Homogenitas Varians	98
C. Pengujian Hipotesis	102
1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Sikap Pada Profesi Guru.....	103
2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Sikap Pada Profesi Guru	106
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	110
D. Interpretasi Hasil Penelitian	116
E. Pembahasan Hasil Penelitian	119
F. Keterbatasan Hasil Penelitian	121
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Implikasi	126
C. Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA	129

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kegiatan Penelitian	63
Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Sikap Pada Profesi Guru	74
Tabel 3. Kisi-kisi Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel 4. Kisi-kisi Variabel Motivasi Kerja	81
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Sikap Pada Profesi Guru	89
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	91
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	94
Tabel 8. Rangkuman Deskripsi Data Variabel X_1 , X_2 dan X_3	95
Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	98
Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians	102
Tabel 11. Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linier X_1 dan X_3	103
Tabel 12. Uji Signifikansi Koefisien antara Lingkungan Kerja dengan Sikap Pada Profesi Guru	105
Tabel 13. Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linier X_2 dan X_3	107
Tabel 14. Uji Signifikansi Koefisien antara Motivasi Kerja dengan Sikap Pada Profesi Guru	109
Tabel 15. Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linier X_1 dan X_2	110
Tabel 16. Uji Signifikansi Koefisien antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja	112

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Proses Motivasi	42
Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Menurut A.H.Maslow	46
Gambar 3. Analisis Jalur	70
Gambar 4. Histogram Sebaran Data Sikap Pada Profesi Guru	89
Gambar 5. Histogram Sebaran Data Lingkungan Kerja	92
Gambar 6. Histogram Sebaran Data Motivasi Kerja	94
Gambar 7. Grafik Garis Regresi X_3 dan X_1	104
Gambar 8. Grafik Garis Regresi X_3 dan X_2	108
Gambar 9. Grafik Garis Regresi X_2 dan X_1	112
Gambar 10. Diagram Jalur Hasil Penelitian	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta perkembangan sosial yang terkadang sulit diprediksi, profesi kependidikan seakan-akan dihadapkan pada dilema yang kompleks. Di satu pihak, masyarakat pengguna jasa kependidikan menuntut akan kualitas layanan jasa kependidikan secara lebih baik, tetapi di pihak lain para penyandang profesi kependidikan dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Bahkan secara individual mereka dihadapkan pula pada suatu realitas bahwa kesejahteraannya perlu mendapat perhatian khusus. Imbalan jasa kependidikan yang kurang sesuai menurut ukuran kebutuhan hidup realistis masih menjadi topik diskusi keseharian masyarakat. Padahal masyarakat yakin betul bahwa kelangsungan hidup bangsa ini akan sangat ditentukan oleh keberhasilan proses sistem pendidikan.

Yang masih terasa membelenggu pada kalangan pendidikan antara lain "*gelar pahlawan tanpa tanda jasa*" bagi para guru di Indonesia. Apakah artinya sebuah gelar sebegus itu jika tidak memberi jaminan hidup yang layak bagi para guru.

Dalam kegiatan proses Belajar Mengajar, guru merupakan pelaku yang ikut menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pendidikan.

Oleh karena itu sikap profesional guru haruslah dibina agar dapat berperan dengan baik dan dapat bertanggung jawab atas tugasnya.

Guru sebagai pendidik, mempunyai tuntutan-tuntutan sikap profesional yang perlu dimilikinya, dengan tujuan untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dilihat dari sisi aktualisasinya, pendidikan merupakan proses interaksi antara guru selaku pendidik dengan peserta didik untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang ditentukan. Pendidik, peserta didik dan tujuan pendidikan merupakan komponen utama pendidikan. jika hilang salah satunya, maka hilang pulalah hakikat pendidikan.

Dalam undang-undang guru dan dosen pasal 1 mengatakan bahwa "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah".

Begitu beratnya tugas dan tanggung jawab guru dalam mencerdaskan anak didiknya, namun dengan demikian peranan guru sebagai pendidik akhir-akhir ini mulai dipertanyakan eksistensinya secara fungsional. Hal ini antara lain disebabkan oleh munculnya serangkaian fenomena para lulusan pendidikan yang secara moral cenderung merosot

dan secara intelektual akademik juga kurang siap untuk memasuki lapangan kerja. Jika fenomena tersebut benar adanya, maka baik langsung maupun tidak langsung akan terkait dengan peranan guru sebagai pendidik profesional.

Setiap orang mempunyai sikap dalam kehidupannya sehari-hari, begitu pula dengan guru yang mempunyai sikap pada pekerjaannya. Sikap merupakan salah satu faktor penting dalam menganalisis tingkah laku sosial manusia. Dengan mengetahui sikap seseorang maka dapat diramalkan kecenderungan perilaku, pendirian dan keyakinan seseorang terhadap suatu objek sikap. Artinya pendirian, keyakinan dan kecenderungan berperilaku seseorang merupakan bagian dari sikap. Apabila perilaku, pendirian dan keyakinan seseorang kurang baik, maka sudah dapat disimpulkan bahwa sikap seseorang tersebut terhadap pekerjaannya kurang menyenangkan, begitu pula sebaliknya.

Menurut Gerungan, "Sikap adalah kecendrungan untuk merespons atau bertindak terhadap orang, objek, atau situasi tertentu, selain itu sikap terbagi menjadi beberapa dimensi seperti : pertama, dimensi arah yaitu menerima atau menolak sesuatu ; kedua, dimensi tingkatan yaitu menyukai atau tidak menyukai sesuatu ; ketiga, intensitasnya yaitu kekuatan atau kelemahan sikap tersebut".¹

Begitupula dengan sikap pada profesi guru, sikap pada profesi guru merupakan masalah yang tidak boleh dianggap remeh, karena sikap guru

¹ W.A. Gerungan. 1986. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco, h. 150.

dilaksanakan dengan baik oleh guru yang profesional. Kalau kita dapat mendalami pengertian ini, cukup berat menjadi seorang guru dengan tanggung jawab profesi yang besar.

Jika melihat sikap guru pada profesinya yang cenderung kurang baik sudah dapat dipastikan disebabkan oleh beberapa faktor, dalam hal ini penulis mencoba untuk meneliti dua faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor penyebab mengapa sikap guru pada profesinya cenderung kurang baik.

Menurut Priatna, "Lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya".²

Berdasarkan pengamatan dilapangan, penulis melihat bahwa sekolah SMA Negeri yang berada di kota Ujung Pandang rata-rata sudah memiliki gedung sendiri. Pada dasarnya sekolah-sekolah memiliki fasilitas yang memadai guna mendukung proses belajar mengajar.. Jika memang benar adanya maka yang menjadi harapan penulis adalah dengan adanya gedung dan fasilitas sekolah yang menunjang maka diharapkan sikap guru pada profesinya akan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Setiap orang sudah pasti menginginkan suatu lingkungan kerja nyaman, bersih dan tersedianya fasilitas yang memadai. Begitupula dengan guru, sudah pasti guru juga menginginkan lingkungan kerja yang

² Priatna. 1989. *Manajemen Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja*. Depdikbut : Ditjen Dikti, h.2.

kondusif, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja maupun ruang kelas yang nyaman, bersih, dan siklus udara yang baik serta terjalinnya hubungan kerja yang baik pula antara sesama guru, kepala sekolah, karyawan dan siswa. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka diharapkan guru pun akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena apabila seseorang telah merasakan kenyamanan dalam bekerja maka dengan sendirinya orang tersebut akan menikmati pekerjaannya, dan secara tidak langsung mereka akan mempunyai rasa kebanggaan dan percaya diri pada pekerjaannya.

Selain itu setiap orang juga ingin mendapatkan kesuksesan dalam pekerjaannya, kesuksesan untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya, seseorang cenderung memperoleh kesuksesan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkannya dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain lingkungan kerja, penulis juga akan meneliti mengenai motivasi kerja, karena penulis menganggap motivasi kerja juga dapat mempengaruhi sikap pada profesi guru. Menurut Shaleh, "Motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang dapat menggerakkan seseorang dan yang kadang-kadang dilakukan dengan menyampingkan hal-hal yang dianggap kurang bermanfaat untuk mencapai tujuan yang lebih berfaedah".³

³ H.Abd. Rachman Shaleh dan Soependri Suriadinata. 1978. *Psikologi Umum dan Sosial*. Jakarta : CV. Dharma Bhakti. h. 35.

Setiap orang sudah pasti membutuhkan motivasi, baik dalam kehidupannya sehari-hari maupun dalam lingkungan kerjanya. karena motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Begitupula dengan para guru yang mempunyai harapan atau keinginan dalam melakukan pekerjaannya seperti : peningkatan kesejahteraan, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas, dan penghargaan atas prestasi kerja.

Apabila guru tidak mendapatkan motivasi kerja dengan baik, maka guru akan cenderung mempunyai sikap yang kurang baik pada profesinya, karena mereka akan merasa belum puas terhadap keinginannya yang belum terpenuhi.

Guru berhak untuk mendapatkan lingkungan kerja yang layak atau kondusif serta motivasi kerja yang tinggi agar mereka dapat mempunyai sikap yang baik atau sikap yang positif pada profesinya, setidaknya mereka mempunyai rasa kebanggaan tersendiri pada profesinya, karena profesi guru merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan persyaratan-persyaratan tertentu seperti : pendidikan yang minimal S1, mempunyai kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan perilaku), sertifikasi dan lain sebagainya. Selain itu, guru juga dibebani dengan tanggung jawab dan amanat yang diberikan kepada mereka yaitu mencerdaskan anak didiknya agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan siap bersaing dalam dunia era globalisasi. Oleh sebab itu, sangat tidak adil rasanya apabila apa yang telah mereka perjuangkan untuk menjadi seorang guru,

serta amanat yang harus dilakukan tidak sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan sebagai seorang guru. Penulis khawatir apabila guru tidak mendapatkan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi maka sikap guru pada profesinya

akan semakin kurang baik, karena guru akan merasa pengabdianya tidak dihargai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian pada sekolah SMA Negeri Ujung Pandang, karena gejala-gejala yang terjadi di lapangan cukup jelas, bahwa masih banyak para guru yang menyikapi profesinya dengan sebelah mata, dalam hal ini penulis menganggap bahwa hal tersebut disebabkan oleh faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. oleh sebab itu penulis perlu mengadakan penelitian pada sekolah-sekolah tersebut guna mengetahui kebenarannya. Karena apabila sikap pada profesi guru ini dibiarkan kurang baik penulis khawatir akan terjadi disintegrasi pada para guru, seperti ; kurangnya sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku, kurangnya disiplin waktu jam kerja, menurunnya kinerja dalam proses belajar mengajar, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Sikap pada Profesi Guru SMA Negeri Ujung Pandang". Penulis memfokuskan studi kasus pada

guru di sekolah SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 di Ujung Pandang Tahun 2007.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis akan mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin terhadap sikap pada profesi guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap sikap pada profesi guru?
4. Apakah terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap sikap pada profesi guru?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap sikap pada profesi guru ?
6. Apakah terdapat pengaruh antara kejelasan karir terhadap sikap pada profesi guru ?
7. Apakah terdapat pengaruh antara penghargaan terhadap sikap pada profesi guru?
8. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat penghasilan terhadap sikap pada profesi guru ?

9. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru ?
10. Apakah terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap sikap pada profesi guru ?
11. Apakah terdapat pengaruh antara etos kerja guru terhadap sikap pada profesi guru ?
12. Apakah terdapat pengaruh antara produktifitas terhadap sikap pada profesi guru ?
13. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap sikap pada profesi guru ?
14. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap sikap pada profesi guru ?

C. Pembatasan Masalah

Setelah penulis mengidentifikasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pada profesi guru ternyata faktor-faktor tersebut cukup banyak, sehingga karena terbatasnya waktu dan biaya, maka penulis akan membatasi masalah tersebut dengan meneliti dua faktor seperti lingkungan kerja (X_1) yang meliputi : kenyamanan sarana fisik sekolah, fasilitas sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan karyawan, dan hubungan guru dengan siswa, untuk motivasi kerja (X_2) meliputi : peningkatan kesejahteraan, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas guru,

penghargaan atas prestasi kerja. Kedua variabel tersebut merupakan variabel bebas atau independen, sedangkan sikap pada profesi guru (X3) sebagai variabel terikat atau dependen yang meliputi : status ekonomi, status sosial, kecintaan pada profesi guru, tanggung jawab, belajar mengajar.

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas diharapkan penelitian yang dilakukan akan lebih tajam dan akurat, selain itu juga agar lebih mudah untuk dipahami oleh pembaca dan dapat dijadikan acuan maupun masukan bagi pihak-pihak yang terkait guna memperbaiki masalah yang kurang baik menjadi lebih baik, dan yang baik menjadi lebih baik lagi.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru pada sekolah SMA Negeri di Ujung Pandang ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru pada sekolah SMA Negeri di Ujung Pandang ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada sekolah SMA Negeri di Ujung Pandang ?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan aspek teoritis maupun aspek praktis operasional sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan teori dari teori-teori sebelumnya, karena penelitian ini bukan saja bersumber dari literature yang ada, melainkan juga masukan-masukan dari para ahli termasuk pembimbing penulis dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini penulis mengharapkan agar teori yang dikembangkan dapat memperkaya wawasan berfikir secara ilmiah, sehingga pada penelitian-penelitian karya ilmiah selanjutnya akan memperkuat teori-teori yang digunakan. Wawasan berfikir ini sangat penting untuk diketahui dan terus digali, karena dengan cara demikian penulis dapat menemukan hal-hal baru yang perlu dikembangkan.

2. Aspek Praktis Operasional

Pada aspek praktis operasional, penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi kemajuan organisasi dalam hal masukan atau ide, sehingga dapat diambil langkah-langkah konkrit dalam upaya memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang dirasakan sangat penting terhadap perubahan sikap pada profesi guru.

Dengan demikian maka dapat dilakukan pembenahan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dari yang kurang baik menjadi lebih baik. Apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja telah tercipta dengan baik, maka penulis mengharapkan sikap pada profesi guru akan menjadi lebih baik, sehingga guru tidak perlu merasa rendah diri, minder atau malu pada profesinya sebagai guru, namun sebaliknya guru diharapkan harus merasa bangga dan percaya diri pada profesinya sebagai guru serta menjalani profesinya dengan sepenuh hati.

BAB II

DESKRIPSI TEORI DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Deskripsi Teori

1. Sikap pada profesi Guru

Sikap adalah salah satu faktor penting dalam menganalisis tingkah laku sosial manusia. Dengan mengetahui sikap seseorang maka dapat diramalkan kecenderungan perilakunya, pendirian dan keyakinan seseorang terhadap suatu objek sikap. Artinya pendirian, keyakinan dan kecenderungan berperilaku seseorang merupakan bagian dari sikap. Pendirian dan keyakinan itu merupakan hasil dari pengetahuan yang dimiliki seseorang melalui pengalamannya.

Orang yang memiliki aktualisasi diri dalam bertindak akan menunjukkan perilaku bagaimana mereka menyesuaikan diri dalam situasi sosial yang terjadi dilingkungan mereka berada, sejalan dengan itu sikap merupakan suatu sistem yang menetap dalam diri individu. Sikap baik yang bersifat positif maupun negatif merupakan sesuatu kecenderungan untuk menyetujui atau menolak sesuatu.

Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau yang tidak menguntungkan terhadap suatu objek, orang atau peristiwa. Sikap pada umumnya akan mencerminkan bagaimana seseorang akan merasakan sesuatu, contohnya jika seorang guru mengatakan bahwa "Saya menyukai profesi sebagai guru", berarti ia

sedang mengungkapkan apa yang dirasakan. Artinya ia menyatakan sikap pada profesinya.

Penilaian seseorang terhadap suatu objek sikap dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman dan keyakinannya terhadap objek tersebut. Keyakinan seseorang terhadap suatu objek sikap berkaitan erat dengan persepsi, nilai dan norma yang dianut. Persepsi dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar, keluasan pandangan dan pengetahuan seseorang.

Salah satu aspek penting dari sikap adalah hal-hal yang berhubungan dengan perasaan seseorang dan dilihat dari rasa suka atau tidak suka, senang atau tidak senang. Edwards mengemukakan bahwa, "sikap adalah tingkatan perasaan positif dan negatif yang dikaitkan dengan suatu objek sikap".⁵

Wortman dan kawan-kawan menjelaskan bahwa, "Sikap di samping menunjukkan rasa suka atau tidak suka, senang atau tidak senang, sikap juga menunjukkan unsur evaluatif terhadap suatu objek sikap".⁶

Myres menjelaskan bahwa sikap adalah "Hasil penelitian seseorang terhadap suatu benda atau orang baik penilaian yang menyenangkan atau

⁵ L. Allen Edwards. 1975. *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York : Appleton – Century Crofts. h. 2.

⁶ B.Wortman, F.Camille, Elizabeth, Lotus and E.Marshal, Mary. 1985. *Psychology*. New York : Alfred A. Knopf. h. 496.

tidak menyenangkan yang perlihatkan dalam kepercayaannya, perasaan dan kecendrungan untuk bertindak".⁷

Menurut Scotland, sikap dibagi menjadi dua yaitu : Secara terminologi dan secara luas. 1) secara terminologi, sikap dibatasi pada tendensi untuk bereaksi baik terhadap sesuatu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, baik terhadap orang, lembaga (Institusi), ideologi atau objek. Sedangkan secara luas, sikap mengacu kepada pendapat, keyakinan, atau penilaian seseorang.⁸

Sedangkan menurut McGuire dan William, "Sikap merupakan masalah yang abstrak dan mempunyai pengertian yang bermacam-macam. tetapi yang jelas, sikap merupakan produk dari proses sosialisasi di mana seseorang bereaksi dengan stimulus yang diterimanya".⁹

Menurut Winkel, "Sikap merupakan kemampuan internal yang berperan sekali dalam mengambil tindakan, lebih-lebih bila terbuka berbagai kemungkinan untuk bertindak, orang yang memiliki sikap mampu untuk memilih secara tegas diantara beberapa kemungkinan".¹⁰

Menurut Allport, dalam Mar'at menjelaskan bahwa sikap dapat diartikan sebagai " A mental and neural state of readiness, organized through experience, exerting directive or dynamic influence up individuals response to all objects and situation with wich it is related".

⁷ David G. Myres. 1988. *Social Psychology*. New york : McGraw Hill. h. 36.

⁸ Ezra Scotland and Lince Camon. 1972. *Psychology Social*. Philadelphia : W.B. Sauders Company. h. 10

⁹ McGuire dan William. 1995. *The Nature of Attitude Change* : New Delhi : America Publ. h. 45.

¹⁰ W. S. Winkel. 1991. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta : PT. Grasindo. h. 77.

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa sikap sebagai kesiapan mental dan syaraf yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah pada respons individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait dengannya.¹¹

Selain itu, Allport yang dikutip oleh Mar'at juga mengungkapkan bahwa "Sikap guru terhadap profesinya sebagaimana sikap individu pada umumnya terdiri dari komponen-komponen kognitif, afektif, dan konatif".¹²

Menurut Azwar, komponen kognitif berhubungan erat dengan pertanyaan apa tanggapan guru terhadap profesi pendidikan pada umumnya. Pada dasarnya komponen afektif berhubungan erat dengan pertanyaan apa yang dirasakan oleh guru mengenai profesinya. Ia memberikan evaluasi emosional, yaitu senang atau tidak senang terhadap profesinya. Sedangkan komponen konatif berhubungan dengan pertanyaan bagaimana kesediaan atau kesiapan guru dalam tugas dan tanggung jawab profesi pendidikan. Para ahli psikologi sosial beranggapan bahwa ketiga komponen sikap yang dimaksud adalah selaras dan konsisten.¹³

Setiap individu dalam melakukan aktivitasnya akan didasarkan atas sikapnya tentang aktivitas yang akan dilakukannya. Sikap pada umumnya mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, contohnya jika seorang guru mengatakan bahwa "Dia menyukai pekerjaannya", dengan

¹¹ Allport . 1981. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*, terjemahan Mar'at. Jakarta : Ghalia Indonesia, h.9.

¹² Ibid. h.13.

¹³ Syaifuddin Azwar. 1988. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Andi Offset. h. 22

adanya pernyataan tersebut berarti dia sedang mengungkapkan sikapnya tentang profesinya sebagai guru. Dengan demikian maka sikap dapat diartikan sebagai penilaian atau evaluatif, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan mengenai suatu objek.

Sikap pada umumnya merupakan kecenderungan dalam merespon secara positif atau negatif melalui cara tertentu, misalnya dengan mengemukakan pendapat, keadaan, dan obyek. Dalam sikap positif kecenderungan tindakan adalah mendekati, menyenangkan, mengharapkan objek tertentu, sedangkan dalam sikap negatif terdapat kecenderungan untuk menjauhi, menghindari, membenci, tidak menyukai objek tertentu. Sikap merupakan efek yang membekas yang dirasakan terhadap suatu objek, efek tersebut dapat bersifat positif ataupun negatif, bersifat baik atau buruk. Sikap yang positif mendekatkan orang dengan objek, sebaliknya sikap negatif menyebabkan orang menghindari objek.

Menurut Good and brophy yang dikutip oleh Arikunto menegaskan bahwa sikap yang baik akan terlihat pada tiga hal yaitu : 1) sikap terhadap diri sendiri, 2) sikap terhadap profesi dan kawan sejawat, 3) sikap terhadap siswa.

Sikap terhadap diri dapat dilihat dari indikator ; a) tampak menyukai dirinya, b) merasakan keberhasilan, c) memiliki perhatian yang bervariasi, menyukai banyak hal, misalnya : kesenian, sastra, teknik dan lain-lain.

Sikap terhadap profesi dan kawan sejawat dapat dilihat dari indikator ; a) merasakan bahwa yang dilakukan mempunyai manfaat bagi pendidikan anak-anak, b) menikmati, merasakan puas akan pekerjaan yang dimiliki seakan-akan tidak ingin pekerjaan lainnya, c) merasakan bahwa apa yang dilakukan sudah merupakan alternative terbaik karena sudah dipikirkan dengan baik, teliti, cermat dan sudah mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya, d) tidak enggan menerima saran dari kawan guru, dan bila perlu tidak enggan pula bertanya-tanya kepada kawan sejawat tanpa pandang derajat, pangkat, sosio ekonomi dan juga usia.

Sikap terhadap siswa yang ditandai oleh indikator ; a) menyadari bahwa tiap-tiap siswa merupakan individu yang unik sehingga perlu perhatian serta pelayanan yang khusus pula, b) mengenali paling sedikit keistimewaan pada diri masing-masing siswa sehingga tidak akan meremehkan siswa, c) bersedia mendorong setiap siswa tanpa mengenal pilih kasih, d) mengenal ada dimana siswa-siswa berada sehingga guru dapat dengan tepat menempatkan diri untuk mengajak siswa untuk maju belajar.¹⁴

Menurut Nata, ada dua ketentuan mengenai penggunaan kata profesi yaitu "*Pertama*, suatu kegiatan hanya dapat dikatakan profesi kalau kegiatan itu dilakukan untuk mencari nafkah. Kegiatan yang dilakukan tidak untuk mencari nafkah, melainkan untuk mencari

¹⁴ Good and Brophy. 1990. *Manajemen Pengajaran Manusiawi*, terjemahan Suharsimi Arikunto. Jakarta : Rineka Cipta. h. 270.

kesenangan atau kepuasan semata-mata disebut hobby. Kedua ditentukan pula, bahwa suatu kegiatan untuk mencari nafkah hanya boleh disebut profesi kalau dilakukan dengan tingkat keahlian yang sedang-sedang saja disebut kejuruan atau vokasi.¹⁵

Menurut Chandler, seperti dikutip Qomari Anwar dan Syaiful Sagala, menjelaskan bahwa profesi mengajar adalah "suatu jabatan yang mempunyai kekhususan bahwa profesi itu memerlukan kelengkapan mengajar atau keterampilan atau kedua-duanya yang menggambarkan bahwa seseorang itu dalam hal melaksanakan tugasnya".

Menurut Wirawan "Ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan profesi terdiri dari cabang ilmu utama dan cabang ilmu pembantu. Cabang ilmu utama adalah cabang ilmu yang menentukan esensi suatu profesi. Misalnya, profesi hakim, jaksa dan penasehat hukum cabang ilmu utamanya adalah ilmu hukum, profesi kedokteran cabang ilmu utamanya adalah ilmu kedokteran dan profesi keguruan cabang ilmu utamanya adalah ilmu pendidikan. Untuk profesi hakim, jaksa dan penasehat hukum cabang ilmu bantunya adalah sosiologi, kriminologi, ekonomi, etika dsb. Untuk profesi kedokteran ilmu bantunya adalah ilmu anatomi, biologi, farmasi, kimia dsb. Berbeda dengan melaksanakan profesi, melaksanakan pekerjaan - seperti sopir, pelayan pompa bensin, pembantu rumah tangga, tukang ledeng dan tukang kayu tidak diperlukan cabang ilmu pengetahuan tertentu. Yang diperlukan hanya ketrampilan

¹⁵ H. Abuddin Nata. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Kencana, ed.1.cet.1.h. 138.

dan kekuatan fisik tertentu, oleh karena itu tidak perlu belajar di perguruan tinggi".¹⁶

Menurut Syamsudin dan Budiman "Profesi merupakan jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggung jawab dan kesetiaan dalam mengabdikan diri. Keahlian itu pada umumnya diperoleh melalui suatu pendidikan formal dalam jangka waktu tertentu dan relatif lama."¹⁷

Soetjipto dan kawan-kawan yang dikutip oleh Qomari Anwar dan Syaiful Sagala menyebutkan bahwa pengertian profesi adalah sebagai berikut:

a) Tugas tersebut dilakukan sebagai karier yang akan dilakukan sepanjang hayat, b) sebelum melakukan pekerjaan tersebut diperlukan ilmu dan ketrampilan tertentu, sehingga memerlukan pelatihan khusus dalam jangka waktu tertentu, dan tidak setiap orang dengan leluasa dapat melakukannya tanpa mengikuti persiapan yang memadai, c) memiliki otonomi dalam mengambil keputusan yang terkait dengan tugas tersebut tidak diatur oleh pihak lain walaupun dari atasannya, d) mempertanggung jawabkan segala sesuatu yang diakibatkan oleh keputusan profesional yang diambilnya, e) memiliki komitmen terhadap jabatan dan klien, dan dilakukan dengan menggunakan administrasi yang jelas dan mudah, f) biasanya memiliki organisasi profesi dan asosiasi yang sepenuhnya diatur sendiri oleh anggota profesi tersebut, g) memiliki kode etik tersendiri untuk membantu memberikan penjelasan riil yang

¹⁶ Wirawan. 2004. *Profesi dan standar evaluasi*, Jakarta : Uhamka Press, h. 12.

¹⁷ Abin Syamsudin dan Nandang Budiman. 2006. *Profesi Keguruan 2*. cet 10, Jakarta : Universitas Terbuka. h. 313.

meyakinkan kepada klien atau khalayak ramai, h) mempunyai status sosial dan gaji yang tinggi bila dibandingkan dengan jabatan lainnya.

Richey mengungkapkan bahwa syarat suatu profesi yaitu : (1) adanya komitmen mereka sendiri untuk menjunjung tinggi martabat kemanusiaan lebih daripada kepentingan dirinya sendiri; (2) mereka harus menjalani suatu persiapan profesional dalam jangka waktu tertentu guna mempelajari dan memperoleh pengetahuan khusus tentang konsep dan prinsip dari profesi itu sehingga statusnya ditingkatkan; (3) selalu harus menambah pengetahuan jabatan agar terus bertumbuh dalam jabatan; (4) memiliki kode etik jabatan; (5) memiliki daya maupun keaktifan intelektual untuk mampu menjawab masalah-masalah yang dihadapi dalam setiap perubahan; (6) selalu ingin belajar lebih dalam mengenai suatu bidang keahlian; (7) jabatannya dipandang sebagai suatu karir hidup (*a life career*), dan (8) menjadi anggota dari suatu organisasi, misalnya kelompok kepala sekolah atau penilik sekolah, atau guru bidang studi tertentu.¹⁸

Disamping istilah profesi ada istilah-istilah orang yang berkaitan dengan profesi, yaitu:

- a. *Paraprofesional* (ditulis dalam satu kata) bukan para profesional (yang artinya sejumlah profesional). Awalan *para* artinya *berdampingan atau dekat*. *Paraprofesional* adalah orang yang tugasnya membantu profesional. Pendidikan *paraprofessional* lebih rendah dari seorang

¹⁸Richey. 1962. *Planning for teaching an introduction to education*, New york : Harper Brodhers Publisher, h. 208.

profesional. Pendidikan *paraprofesional* hanya sampai Program Diploma I-III. Contoh: paramedis adalah orang (perawat) yang tugasnya membantu tenaga medis atau dokter.

- b. *Profesional* adalah orang yang melaksanakan profesi yang berpendidikan minimal SI dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Disamping lulus pendidikan SI dalam bidangnya juga harus mengikuti pendidikan profesi (diklat khusus profesi), misalnya diklat calon hakim, calon pengawas, dan sebagainya. Dengan cara demikian profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. *Profesional spesialis* adalah tingkatan tertinggi dalam dunia profesional. Profesional spesialis adalah mereka yang pendidikannya minimal pascasarjana (*graduate study*).
- d. *Profesionalisme* adalah ide, aliran atau pendapat bahwa suatu profesi harus dilaksanakan oleh profesional dengan mengacu kepada norma-norma profesionalisme. Misalnya dalam melaksanakan profesinya, profesional harus mengutamakan kliennya (mitra kerjanya), bukan imbalan yang diterimanya. Profesional juga harus berperilaku tertentu sesuai dengan standard profesi dan kode etik profesi.¹⁹

Suatu pekerjaan atau jabatan dapat disebut sebagai profesi jika memiliki ciri-ciri, antara lain : (1) menunjukkan suatu pelayanan sosial; (2) didasari disiplin keilmuan yang sistematis; (3) memerlukan pendidikan atau latihan dalam waktu yang relatif lama; (4) memiliki kode etik; (5)

¹⁹ Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam. 2003. *Pengembangan Profesional Dan Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta : Departemen Agama. h. 11.

memiliki kekuasaan; (6) memiliki organisasi profesi; (7) mendapat pengakuan dari masyarakat; (8) sebagai konsekuensi profesi secara perorangan maupun kelompok memperoleh imbalan finansial atau materil.²⁰

Menurut Qomari Anwar dan Syaiful Sagala, ciri dan kriteria profesi pada intinya adalah : (1) seorang profesional menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya; (2) ia terikat oleh suatu panggilan hidup, dan dalam hal ini ia memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku; (3) suatu profesi punya derajat otonomi yang tinggi; (4) selalu harus menambah pengetahuan jabatan agar terus bertumbuh dalam jabatan; dan (5) memiliki kode etik jabatan. Profesional berarti mengerjakan pekerjaan dengan penuh waktu, bukan *part time*. Jika profesi diartikan sebagai pekerjaan dan "isme" sebagai pandangan hidup, maka profesionalisme selalu untuk berfikir.

Jika ciri-ciri profesionalisme tersebut di atas ditujukan untuk profesi pada umumnya, maka menurut Abuddin Nata khusus untuk profesi seorang guru dalam garis besarnya ada tiga yaitu :

Pertama, seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik. Ia benar-benar seorang ahli dalam bidang ilmu yang diajarkannya. Selanjutnya karena bidang pengetahuan apapun selalu mengalami perkembangan, maka-

²⁰ Abin Syamsudin dan Nandang Budiman. *Loc. Cit.*

seorang guru juga harus terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya agar tidak ketinggalan zaman.

Kedua, seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada murid-muridnya secara efektif dan efisien. Untuk ini, seorang guru harus memiliki ilmu kepguruan. Dahulu, ilmu keguruan ini terdiri dari tiga bidang keilmuan, yaitu pedagogik, didaktik dan metodik. *Istilah pedagogik* diterjemahkan dengan kata ilmu mendidik, dan yang dibahas ialah bagaimana mengasuh dan membesarkan seorang anak. Sedangkan *didaktik* adalah pengetahuan tentang interaksi belajar mengajar secara umum dan *metodik* adalah pengetahuan tentang cara mengajarkan suatu bidang pengetahuan.

Ketiga, seorang guru yang profesional harus berpegang teguh kepada kode etik profesional. Kode etik di sini lebih dikhususkan lagi tekanannya pada perlunya memiliki akhlak yang mulia. Dengan akhlak yang demikian itu, maka seorang guru akan dijadikan panutan, contoh dan teladan. Dengan cara demikian ilmu yang diajarkan atau nasihat yang diberikannya kepada para siswa akan didengarkan dan dilaksanakannya dengan baik.²¹

Kenneth Lynn mendefinisikan profesi adalah : *A profession delivers esoteric service based on esoteric knowledge systematically formulated and applied to the needs of client. Every profession considers it self the proper body to set the terms in which some aspects of society, life or*

²¹ H. Abuddin Nata. *Op. Cit.* h. 142.

nature is to be thought of, and to define the general lines, or even the details of public policy concerning it. Definisi tersebut menyatakan bahwa "suatu profesi menyajikan jasa yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya dipahami oleh orang-orang tertentu yang secara sistematis diformulasikan dan diterapkan untuk memenuhi kebutuhan klien".²²

Menurut Buchori terdapat tiga petunjuk dasar mengenai suatu perbuatan profesi yaitu sebagai berikut : *Pertama*, ditentukan bahwa setiap profesi dikembangkan untuk memberikan pelayanan tertentu kepada masyarakat. Pelayanan itu dapat berupa pelayanan individual, yaitu pelayanan kepada perorangan, tetapi bisa juga bersifat pelayanan kolektif, yaitu pelayanan kepada kelompok manusia sekaligus. Dengan demikian setiap orang yang mengaku menjadi pengemban dari suatu profesi tertentu harus benar-benar yakin, bahwa dirinya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk memberikan pelayanan tadi. Setiap saat ia harus siap untuk memperlihatkan atau mendemonstrasikan pengetahuan atau keterampilan tadi.

Kedua, ditentukan bahwa profesi bukanlah sekedar mata pencaharian atau bidang pekerjaan. Dalam kata profesi tercakup pula pengertian pengabdian kepada sesuatu, misalnya keadilan, kebenaran, meringankan penderitaan sesama manusia, dan sebagainya. Jadi setiap orang yang menganggap dirinya sebagai anggota suatu profesi harus tahu betul-betul, pengabdian apa yang akan diberikan kepada masyarakat melalui

²² Kenneth Lynn. 1965. *The Profession In America*, Boston : Hongton Mifflin. h. 3

perangkat pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimilikinya. Pada umumnya, melalui pengetahuan dan keterampilan khusus ini setiap anggota suatu profesi mempunyai kewajiban untuk melindungi masyarakat dari praktek-praktek penipuan yang dilakukan oleh para profesional gadungan atau para pseudo professionals.

ketiga, setiap bidang profesi mempunyai kewajiban untuk menyempurnakan prosedur kerja yang mendasari pengabdianya secara terus-menerus. Secara teknis profesi tidak boleh berhenti, tidak boleh mandeg. Kalau kemandegan teknis ini sampai terjadi, maka profesi ini dianggap sedang menjalani proses kelayuan (*decaying*) atau sudah mati, profesi itupun punah dari kehidupan masyarakat.²³

Dalam UU guru dan dosen bab III pasal 7 mengatakan bahwa profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut: a) Memiliki bakat minat dan jiwa idealisme, b) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, d) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja, g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam

²³ Muchtar Buchori. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*, Jakarta : IKIP Muhammadiyah Jakarta Press cet. 1, h.36

melaksanakan tugas keprofesionalan, i) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.²⁴

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas mengenai sikap dan profesi maka dapat disimpulkan bahwa sikap pada profesi adalah kecendrungan untuk merespons aktifitas mengajar secara positif dan negatif yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Sikap guru pada profesinya merupakan hal yang sangat penting yang tidak boleh dibiarkan begitu saja atau dianggap remeh, karena guru merupakan panutan bagi murid-muridnya, selain itu guru juga mempunyai tugas dan tanggung jawab cukup berat yang harus dijalankan, yaitu mencerdaskan anak didik agar menjadi manusia yang berguna bagi nusa dan bangsa. Apabila guru mempunyai sikap positif pada profesinya maka guru tersebut akan menunjukkan perilaku yang positif, namun sebaliknya, apabila guru memiliki sikap negatif pada profesinya maka guru akan menunjukkan perilaku yang negatif pula.

Oleh sebab itu sudah selayaknya bagi para guru untuk ingin dihargai akan profesinya sebagai guru baik materil maupun moril, apabila keinginan guru tersebut dapat tercapai, maka dengan sendirinya guru akan mempunyai sikap yang baik atau positif pada profesinya, dengan demikian seberat apapun tanggung jawab yang diberikan kepada mereka

²⁴ UU Republik Indonesia, *Op. Cit*, h. 7

akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, karena seseorang akan merasa puas dan bangga apabila pekerjaannya dapat dihargai oleh orang lain, sehingga dengan sendirinya mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan

Manusia dalam kehidupannya banyak dipengaruhi oleh lingkungan seperti : Keluarga, masyarakat, teman, dan tempat bekerja. Dengan demikian orang dapat dipengaruhi dimana mereka berada dalam kehidupan sehari-hari baik sebagai makhluk individu maupun sosial. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka dapat membuat seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik pula, selain itu juga dapat membuat para pekerja merasa tenang dengan kondisi yang ada disekitarnya.

Oleh sebab itu pemerintah perlu membangun sarana dan prasarana yang layak dalam suatu lembaga-lembaga pendidikan agar dapat berfungsi sebagai pelengkap program yang sudah direncanakan agar berjalan dengan baik. Salah satu aspek dari pembangunan tersebut adalah terciptanya lingkungan kerja yang mendukung kemajuan teknologi, apabila dalam melaksanakan pekerjaannya didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan memungkinkan orang bisa bekerja dengan baik pula. Oleh sebab itu lingkungan yang kondusif harus diciptakan, sehingga memungkinkan setiap individu secara kelompok mampu

mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito, "Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada diluar objek pembicaraan, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan organisasi atau lembaga adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi atau lembaga dan berpengaruh pada organisasi atau lembaga itu".²⁵ Dengan demikian yang disebut dengan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sedangkan menurut Robbins, "Lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan diluar organisasi yang secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini mencakup pemasok, pelanggan, pesaing, pemerintah dan yang serupa. Lebih lanjut lingkungan kerja adalah semua hal diluar batas organisasi".²⁶

Dyer dan Tiggeman menyebutkan bahwa lingkungan memiliki berbagai definisi seperti : lingkungan ekonomi, lingkungan sosial dan lingkungan pendidikan.²⁷ Dalam persepsi pendidikan yang dimaksud adalah sekolah dengan aspek yang dicermati dalam pertumbuhan dan perkembangan sekolah, seperti aspek fisik sekolah, aspek kesehatan mental dan aspek sosial.

²⁵ Alex S. Nitisemito. 1996, *Management Personalia*, Jakarta : Ghalia Ind, h. 102.

²⁶ Stephen P. Robbins. 1990. *Organizational Theory*, 3 edition, New Jersey : Prentice-Hall Internasional. h. 206.

²⁷ Geraldine Dyer and Marika Tiggeman. 1996. *The Effect of School Environment on Body Concern in Adolescent Women*, Australia : internet.

Menurut Kast dan Rossenzweig, lingkungan dapat dibedakan menjadi dua hal, yaitu lingkungan sosial (umum) yang mempengaruhi semua organisasi dalam masyarakat, dan lingkungan tugas (khusus), yang lebih langsung mempengaruhi secara individual.

Ciri-ciri lingkungan kerja yang memberikan pengaruh secara umum meliputi ; kebudayaan, termasuk latar belakang sejarah, ideology, nilai-nilai dan norma-norma masyarakat. Teknologi yaitu tingkat kemajuan dan teknologi dalam masyarakat, termasuk basis fisik (pabrik, peralatan, fasilitas) dan dasar pengetahuan teknologi, pendidikan mencakup tingkat-tingkat kecanggungan dan spesialisasi dalam pendidikan prosentase penduduk berprofesi tinggi atau keahlian khusus ; politik, hukum, sumber daya alam, kependudukan, sosiologi dan ekonomi.

Lingkungan tugas yaitu kekuatan yang lebih spesifik yang relevan bagi proses pengambilan keputusan dan proses transformasi dari organisasi (sekolah) secara tersendiri. Komponen lingkungan tugas mencakup ; komponen pemakai, dalam hal ini siswa ; komponen penyediaan bahan-bahan, yaitu bahan-bahan ajar ; komponen pelaku lain, dalam hal ini teman-teman sejawat ; komponen sosio-politik, yaitu peraturan-peraturan yang berlaku ; komponen teknologi dalam kegiatan belajar mengajar.²⁸

Menurut Heizer dan Render menyatakan bahwa "Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik dimana pekerja bekerja yang dapat

²⁸ F.E. Kast and J.E. Rossenzweig. 1991. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan Hasymi Ali. Jakarta : Bumi Aksara. h. 179.

mempengaruhi penampilan pekerja, keselamatan dan kualitas kerja mereka".²⁹

Menurut Priatna, "Lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya".³⁰

Silalahi mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek teknologis industri (tekno struktural). Lingkungan kerja terdiri seluruh bagian fisik dan seluruh bagian non fisik seperti :

a. Aspek Tekno Struktural

Yang dimaksud aspek tekno struktural adalah lingkungan tempat kerja secara fisik yang mencakup perlengkapan suhu dan cahaya, perkakas peralatan kerja, teknologi proses, mesin, bahaya yang terkadang pada masing-masing alat. Bahaya dalam lingkungan kerja dapat di golongankan bahaya biasa seperti ; akibat kelemahan-kelemahan system peralatan dan perlengkapan. Sedangkan bahaya baru seperti ; akibat perubahan teknologi, produk baru, dan cara kerja yang merubah kandungan kerja.

Peningkatan produksi meningkatkan biaya, menambah jam kerja, menimbulkan kecapaian, mengurangi keselamatan kerja. Hal lainnya adalah timbulnya penyakit baru akibat bahan-bahan baru seperti ; silica, timah, air raksa, serta berbagai larutan kimia. Disamping itu,

²⁹ Jay Heizer and Barry Render. 1991. *Production And Operation Management*, New Jersey : Prentice-hall. h. 448

³⁰ Priatna. 1989. *Manajemen Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja*. Depdikbut : Ditjen Dikti, h. 2.

teknologi baru dapat membawa penyakit baru seperti ; kerumitan alat yang dapat meningkatkan ketegangan syaraf dan kelesuan.

b. Aspek Sosio-Prosesual

Aspek sosio-prosesual mencakup beberapa hal, yaitu ; peraturan kerja, kebijakan perusahaan, keinginan manajemen, aspirasi pekerja, jadwal kerja, perubahan peraturan, dan pekerja itu sendiri. Kerja timbul sebagai interaksi aspek tekno struktural dan sosio prosesual. Interaksi tersebut menimbulkan akibat hasil yang diharapkan dan akibat hasil yang tidak diharapkan (kecelakaan).

Secara umum, hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja sangat menentukan kualitas kerja. Untuk menata lingkungan kerja yang baik, manajemen haruslah menganalisa seluruh resiko dan bahaya terpendam yang berada di lingkungan tersebut. Analisa resiko kerja dilengkapi dengan analisa metode kerja yang digunakan dan seluruh pekerja yang terlibat.³¹

Suma'mur menyatakan bahwa : "Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pekerja. Faktor yang dimaksud adalah : (a) faktor fisik meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara, kelembaban, suara dan tekanan udara; (b) faktor kimia seperti gas, uap, debu, kelembaban, suara dan tekanan udara; (c) faktor biologi; (d) faktor

³¹ Bennett Silalahi. 1995. *Manajemen Integratif*. Jakarta : Sekolah tinggi Ilmu Manajemen LPI. h. 116.

fisiologis seperti : konstruksi, isi kantor, dan cara kerja, hubungan kerja antar pekerja atau dengan pengusaha, pemilihan kerja".³²

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih lagi jika keadaan lingkungan yang kurang baik, hal tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi aktivitas kerja.

Menurut Ahyari, kondisi lingkungan kerja terbagi dalam tiga kelompok, yaitu kondisi kerja, layanan karyawan dan hubungan karyawan dalam perusahaan.

Kondisi kerja berkaitan dengan lingkungan kerja fisik seperti bangunan tempat bekerja, ruang kerja dan peralatan kerja. Layanan karyawan masyarakat bentuk-bentuk fasilitas pelayanan yang dapat diperoleh karyawan dalam bekerja seperti ; layanan kesehatan, kelancaran pemberian gaji, kenaikan pangkat dan sebagainya, hubungan karyawan masyarakat, hubungan-hubungan yang terjadi diantara karyawan.³³

Menurut Purwanto, "Lingkungan kerja tidak hanya tempat kerja, ruang, tata letak dan kebisingan. Faktor-faktor tersebut hanyalah beberapa unsur dari lingkungan kerja, beberapa aspek yang menghalangi orang untuk melakukan kerja terbaik ialah : cuaca buruk, alat-alat yang

³² Suma'mur .1996, *Higene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta : Gunung Agung. h. 49

³³ Agus Ahyari. 1986. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE-UGM. h. 22.

tidak memadai, kekurangan bahan kerja, anggaran yang tidak memadai, rusaknya peralatan, dan masalah dengan sesama pekerja".³⁴

Wexley menjelaskan mengenai faktor cuaca, alat-alat yang tidak memadai, anggaran tidak memadai, dan hubungan dengan sesama pekerja adalah sebagai berikut : Cuaca yang tidak mendukung pada kesehatan pekerja akan sangat berpengaruh pada produktifitasnya, hal ini mudah diterima dengan akal sehat, sehingga seharusnya tempat kerja disesuaikan dengan kondisi pekerja.

Oleh sebab itu dalam penerimaan guru faktor kesehatan dan kesesuaian dengan lingkungan kerja perlu diperhatikan.

Seorang guru tidak akan meningkatkan profesionalisme mengajar apabila alat-alat peraga maupun buku-buku atau bahan-bahan pelayanan yang mendukung peningkatan mutu mengajar tersebut tidak mencukupi. Keadaan ini sangat tidak menguntungkan bagi sekolah.

Gaji yang tidak sesuai dalam mencukupi biaya hidup, atau tidak sesuai dengan harapan guru, dalam arti tidak ada keseimbangan antar input yang disumbangkannya dalam pelaksanaan pekerjaan dengan harapan semula akan membuat guru setiap saat meilirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin harapannya. Kondisi seperti itu dengan teori harapan yang mengatakan bahwa seseorang akan memilih sebuah alternatif perilaku yang memungkinkan memberikan akibat-akibat menyenangkan.

³⁴ Ngalim Purwanto. 1998. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung : Rosdakarya. h.72.

Hubungan dengan sesama team kerja ikut menentukan ketenangan dan kesenangan bekerja. Ketidak harmonisan dan ketidak serasian akan menyebabkan seorang pegawai tidak betah untuk duduk dan bekerja dalam suatu lingkungan kerja. Ketidak cocokan letak, tabiat, dan tindak-tanduk yang menyebabkan situasi kerja menjadi tidak harmonis akan berdampak benar-benar sulit mengharapkan produktifitas kerja yang tinggi, sebagaimana diharapkan oleh semua pimpinan organisasi atau lembaga. Konflik antar manusia dan perbedaan antar pribadi sering muncul, dan jika tidak segera diatasi akan menjadi masalah besar.

Kondisi kerja yang buruk dapat membuat seseorang bersikap acuh tak acuh pada tugas-tugasnya, bahkan tidak menutup kemungkinan orang-orang terbaik akan pergi. Hal tersebut wajar, terutama bagi guru yang berprestasi untuk memilih lingkungan kerja yang lebih kondusif.³⁵

Menurut Herzberg, "Ketidakpuasan kerja yang disebut dengan faktor higienis bahwa lingkungan kerja dapat menjadi ketidakpuasan para pekerja yang disebabkan karena suasana pekerja, hubungan kerja, status, gaji dan rasa aman".³⁶

Lingkungan kerja dimaksudkan sebagai lingkungan yang merupakan totalitas dari faktor-faktor fisik, psikis, dan sosial yang diperhitungkan dalam membuat keputusan mengenai individu dalam suatu system kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dinyatakan oleh Arni

³⁵ Kenneth N. Wexley dan Gant A Yuh. 1991. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, terjemahan Agus Darma, Jakarta : Biro Asara. h. 108.

³⁶ Frederick Herzberg and David R. Hampton. 1987. *Management, 3 th edition*, New York : McGraw-Hill Book Company, h.423.

Muhammad bahwa "Lingkungan kerja merupakan semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam membuat keputusan mengenai individual dalam suatu sistem kerja".³⁷

Kualitas lingkungan kerja dapat dipandang sebagai hasil, proses atau program, diindikasikan oleh hasil yang dicapai pekerja. Mutu lingkungan kerja sebagai proses diartikan bahwa lingkungan tersebut menjamin untuk melaksanakan pekerjaan, keamanan dan keselamatan kerja. Sedangkan mutu lingkungan kerja sebagai program adalah kegiatan yang dilakukan secara terencana untuk memperbesar kemungkinan bagi pekerja melakukan kerja.

Lingkungan yang kondusif perlu diciptakan demi terciptanya suasana kerja yang nyaman, selain itu lingkungan yang kondusif juga dapat memungkinkan setiap individu secara berkelompok mampu mengaktualisasikan diri berdasarkan nilai-nilai yang disepakati dan mengarah pada tujuan organisasi.

Secara ideal, lingkungan sekolah sudah seharusnya memiliki ruangan dan halaman yang cukup luas sesuai dengan jumlah orang yang berada didalamnya, selain itu juga memiliki fasilitas yang memadai dan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah dan guru dengan siswa.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah ruang lingkup yang di

³⁷ Arni Muhammad. 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara, h.92.

dalamnya terdapat benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan maupun kualitas guru dalam melakukan aktivitas kerja.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai serta terjalinnya hubungan Kerja yang harmonis akan memberikan dampak positif terhadap sikap guru pada profesinya, karena dalam lingkungan sekolah, guru merupakan bagian dari lingkungan tersebut.

C. Kajian Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Apabila ditelusuri lebih dalam istilah motivasi itu sendiri merupakan turunan dari kata '*motive*' yang berasal dari bahasa latin '*move*' yang berarti to move '*bergerak*'. Secara umum motivasi diartikan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan. Menurut Muhibin, "pengertian dasar motivasi adalah keadaan internal organisme baik manusia maupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu. Dalam pengertian ini motivasi berarti pemasok daya untuk bertindak laku secara terarah".³⁸

Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja. karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun berkelompok.

³⁸ Muhibin. Syahmed. 1997. *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*, Bandung : Rosdakarya, h. 136.

Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompok dengan berbagai macam alasan yang baik dan luhur. Namun tidak semudah itu setiap orang mempunyai dorongan yang positif. Mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan.

Gates dan kawan-kawan mengemukakan bahwa motivasi adalah "Suatu kondisi fisiologi dan psikologis yang terdapat dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan".³⁹

Indriyo mendefinisikan bahwa motivasi adalah "Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan."⁴⁰

Menurut Woolfolk, motivasi didefinisikan sebagai "Sesuatu yang datang dari dalam diri sendiri yang menimbulkan gairah belajar atau mendorong minat untuk belajar secara langsung agar menjadi suatu kebiasaan."⁴¹

Richard mendefinisikan bahwa motivasi adalah "Suatu proses psikologis melalui keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhan yang

³⁹ Gates. 1993. *Office Management Principles and Practice*. New York : South Western Publisher Co. h. 135.

⁴⁰ Indrio Gito Sudarmo. 2000. *Prilaku organisasi*. Yogyakarta : PPFE. h. 28.

⁴¹ Anita E. Woolfolk. 1998. *Educational Psychology*. Boston : Allyn and Bacon. h. 372.

tidak memuaskan yang mengarah kepada tercapainya tujuan atau insentif-insentif, dalam proses motivasi terdapat tiga elemen dasar meliputi ; 1) kebutuhan, 2) desakan atau dorongan dan 3) pencapaian tujuan."⁴²

Sedangkan menurut Siagian yang dimaksud dengan motivasi adalah :“Adanya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggunakan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menggunakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.⁴³

Menurut Bittle yang dimaksud dengan motivasi adalah “Sesuatu hal yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individual untuk bertahan hidup, keamanan, perkawanan, kehormatan, pencapaian kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri “. ⁴⁴

Sedangkan Eysenck dalam Slamento menyatakan bahwa motivasi adalah “ Suatu proses yang menentukan tingkatan kegiatan, intensitas, konsistensi serta arah umum dari tingkah laku manusia, merupakan

⁴² Richard. M. Hadgetts. 1995. *International Management*. New York : McGraw-Hill, Inch. h. 331.

⁴³ Sondang P.Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineke Cipta, h. 138.

⁴⁴ L.R. Bittle & J. Newstrom. 1996. *Pedoman Bagi Penyeliat*, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo , h. 293.

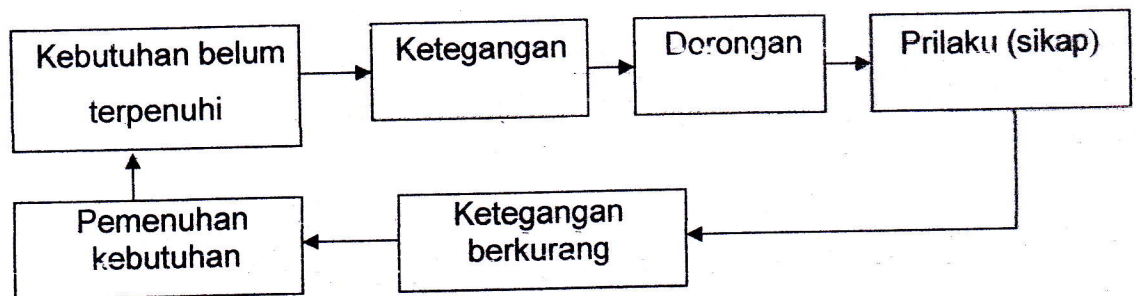
konsep yang rumit dan berkaitan dengan konsep-konsep lain seperti minat, konsep diri dan sebagainya".⁴⁵

Tujuan motivasi menurut Hasibuan ialah : "Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku".⁴⁶

Motivasi merupakan suatu kemauan dalam mencapai tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dalam motivasi terdapat tiga unsur seperti: kebutuhan, upaya, dan tujuan organisasi. Keterkaitan antara ketiga unsur tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini :

⁴⁵Eysenck. 1995. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta : Rineka Cipta, h. 170.

⁴⁶H. Malayu S.P.Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara. h.146



Sumber : Santanoe Kartonego. 1994. *Manajemen Organisasi*. Lamantu Laruhun (e.d), Jakarta : Widya-press, h. 127.

Gambar 1.
Proses Motivasi

Motivasi sebagai kegiatan manajemen banyak menarik perhatian para ahli. dari berbagai disiplin ilmu, hal ini dapat dimengerti mengingat motivasi merupakan unsur penting dalam kehidupan individu sebagai anggota organisasi maupun kehidupan suatu organisasi secara keseluruhan. Motivasi yang tepat akan mendorong pekerja untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan hasil kerja yang terbaik. Namun di sisi lain sangatlah sulit untuk menentukan motivasi yang tepat, mengingat motif berperilaku berbeda antar individu.

Menurut Hasibuan, Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung yaitu :

1. *Motivasi Langsung (Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan. tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. *Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)*

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.⁴⁷

Motivasi kerja diartikan sebagai investasi kinerja (*performance*) individu dalam pekerjaan sebagai usaha untuk memperoleh penghargaan. Bentuk investasi kinerja tersebut berupa ; waktu, energi fisik, energi mental, kreativitas, semangat, rasa antusias, pengetahuan, keterampilan, dan usaha. Sedangkan penghargaan yang diharapkan antara lain ; gaji, keamanan, penghargaan, penerimaan sosial dan rasa berhasil.⁴⁸

Motivasi kerja merupakan pendorong untuk memenuhi keinginan yang datang baik dalam diri sendiri maupun maupun dari lingkungan luar berupa rangsangan positif maupun negatif. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hasil terbaik pada pekerjaan yang dilakukannya.

⁴⁷ H. Malayu S.P. Hasibuan. *op. cit.* h. 149

⁴⁸ Sergiovani, Thomas J. dan Robert J. Starratt. 1983. *Supervision Human Perspectives*, New York : McGraw-Hill. P. 126.

2. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dikelompokkan sebagai berikut, yaitu : a) Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa yang memotivasi, b) Teori Motivasi Proses (*Process Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi, c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitikberatkan pada cara di mana perilaku dipelajari.

a. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang.

Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah pemenuhan kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun nonmateril yang diperoleh sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila materil dan nonmateril yang diterima semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (*inner needs*-nya). Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut : 1) Frederik Winslow Tayor dengan Teori Motivasi Klasik, 2) A. H. Maslow dengan Maslow's Need Hierarchy Theory (A Theory of Human Motivation), 3) Frederick Herzberg dengan Herzberg's Two Factor Theory (Teori Dua Faktor Herzberg), 4) Dauglas McGregor dengan Teori X dan Teori Y, 5) McClelland dengan McClelland's Learned Needs Theory (Teori Kebutuhan yang Dipelajari), 6) Teori Motivasi Claude S. George.

1. *Teori Motivasi Klasik*

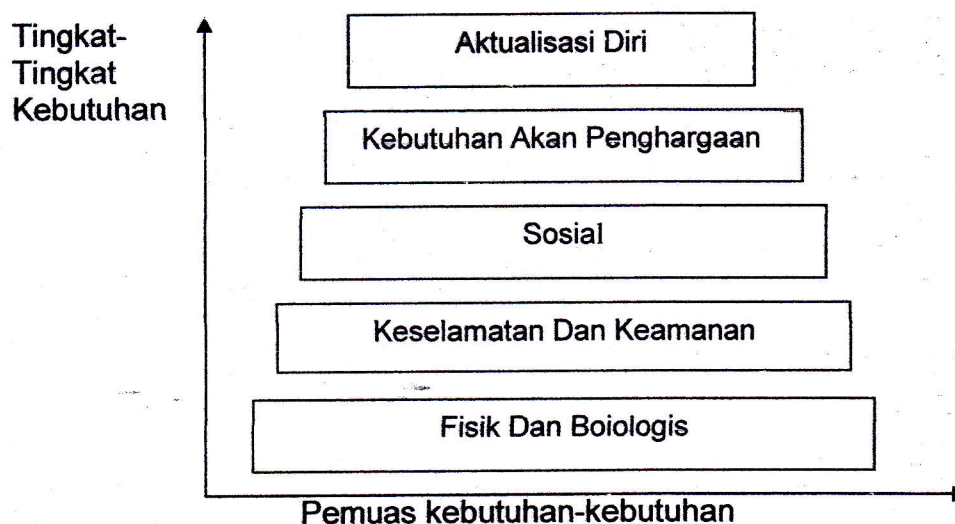
Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja. Semakin banyak mereka memproduksi, semakin besar penghasilan mereka.

2. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory/A Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Hierarki Kebutuhan dari Maslow ini diilhami oleh Human Science Theory dari Elton Mayo.

Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.



Gambar 2.
hierarki kebutuhan menurut A.H.Maslow

a. Physiological Needs (Kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk

memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. Safety and Security Needs (Kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Safely and securi/y needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya di mana pun ia berada. Kedua: kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti kendaraan yang diparkir jangan sampai hilang. Pentingnya memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern.

c. Affiliation or Acceptance Needs (Kebutuhan sosial)

Affiliation or acceptance needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi. Interaksi, dicintai dan mencintai. serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. pada dasarnya manusia tidak akan tahan hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok, karena manusia adalah makhluk sosial.

d. Esteem or Status Needs (Kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya.

e. Self Actualization (Aktualisasi diri)

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.⁴⁹

3. *Herzberg's Two Factors Motivation theory*

Menurut Herzberg. orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu : Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan

⁴⁹ H. Malayu S.P. Hasibuan. *op. cit.* h. 154.

hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah.

Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus. karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan. kemudian lapar lagi. lalu makan, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa. kondisi kerja fisik. kepastian pekerjaan. supervisi yang menyenangkan. mobil dinas, rumah dinas. dan macam-macam tunjangan lain.

Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua : faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi: Prestasi atau *achievement*, pengakuan atau *recognition*, pekerjaan itu sendiri atau *the work it*

self, tanggung jawab atau *responsibility*, kemajuan atau *advancement*, pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*.

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja natural, pengkombinasian tugas-tugas, pembinaan hubungan dengan klien, pembebanan vertikal, dan pembukaan saluran balikan. Teknik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Pengayaan pekerjaan ini merupakan upaya menciptakan motivator seperti kesempatan untuk berhasil dalam pekerjaan dengan membuat pekerjaan lebih menarik dan lebih menantang.

Hal ini sering dapat dilakukan dengan memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan dan memberikan kesempatan lebih banyak bagi karyawan untuk terlibat dalam perencanaan dan

pengawasan yang biasanya dilakukan oleh supervisor. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menik-mati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat. sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
- c. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Dari teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar faktor pemeliharaan dan faktor motivasi dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan

bawahan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang pekerja serta memberikan kesempatan baginya untuk maju.

4. *Teori X dan Teori Y. McGregor*

Douglas McGregor (1983: 237) melihat teori motivasi ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X yaitu :

- a. Rata-rata karyawan tidak suka bekerja.
- b. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain.
- c. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Sedangkan Teori Y yaitu :

- a. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- b. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya, jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode yang terbaik.
- c. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

5. *McClelland's Achievement Motivation Theory*

McClelland mengemukakan teorinya yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Prestasi

McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan, 3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adaiah:

a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = $n\text{ Ach}$)

Kebutuhan akan Prestasi ($n\text{ Ach}$) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, $n\text{ Ach}$ akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation* = $n\text{ Af} = n\text{ Af}$)

Kebutuhan akan Afiliasi ($n\text{ Af}$) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, $n\text{ Af}$ ini

yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut.

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

Seseorang karena kebutuhan $n\text{ Af}$ akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh $n\text{ Af}$ ini.

c. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = $n\text{ Pow}$*).

Kebutuhan akan Kekuasaan ($n\text{ Pow}$) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. $n\text{ Pow}$ akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik,

dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai n_{Ach} , n_{Af} , dan n_{Pow} yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dalam mengarahkan semua potensi yang dimilikinya.

6. *Teori Motivasi Claude S. George*

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1) upah yang adil dan layak, 2) kesempatan untuk maju/promosi, 3) pengakuan sebagai individu, 4) keamanan kerja, 5) tempat kerja yang baik, 6) penerimaan oleh kelompok, 7) perlakuan yang wajar, dan 8) pengakuan atas prestasi.

b. **Teori Motivasi Proses**

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja, daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan (*expectancy theory*).

Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya, jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas. Yang termasuk dalam teori motivasi proses adalah : Teori harapan (*expectancy theory*) ; teori keadilan (*equity theory*).

1. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu: a) harapan (*expectancy*). b) nilai (*valence*), dan c) pertautan (*inatrumentality*).

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan mempunyai nilai yang berkisar dari nol yang menunjukkan tidak ada kemungkinan bahwa suatu hasil akan muncul sesudah perilaku atau tindakan tertentu, sampai angka positif satu yang menunjukkan kepastian bahwa hasil tertentu akan mengikuti suatu tindakan atau perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- b. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Sebagai contoh: peluang untuk dipindahkan ke

posisi dengan gaji yang lebih besar di tempat lain mungkin mempunyai nilai tinggi bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati rangsangan dari lingkungan baru, tetapi mungkin mempunyai nilai (valensi) rendah bagi orang yang mempunyai ikatan kuat dengan tetangga, kawan, atau kelompok kerja. Nilai/valensi ditentukan oleh individu dan tidak merupakan kualitas objektif dari akibat itu sendiri. Pada suatu situasi tertentu, nilai itu berbeda bagi satu orang ke orang lain. Satu hasil mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan sebaliknya mempunyai valensi negatif jika tidak dipilih. Suatu hasil mempunyai valensi nol apabila orang acuh tak acuh mendapatkannya.

- c. Pertautan (instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua. Vroom mengemukakan bahwa pertautan dapat mempunyai nilai yang berkisar antara minus satu (-1) yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama dan positif satu (+1) yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat kedua. Karena hal ini menggambarkan suatu gabungan atau asosiasi maka *instrumentality* dapat dipikirkan sebagai pertautan atau korelasi.

Motivasi adalah menilai besarnya dan arahnya semua kekuatan yang mempengaruhi individu. Tindakan yang didorong oleh kekuatan paling besar adalah tindakan yang paling mungkin dilakukan.

Ability (kemampuan) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin juga tidak. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin melaksanakannya.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai atasan, akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik atau salah), bukan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*). Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

c. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*)

Jika suatu imbalan yang menyenangkan diberikan pada seorang pegawai yang melakukan suatu aktivitas sesuai dengan kondisi yang diharapkan dan kecenderungan pengulangan aktivitas itu meningkat, maka *positive reinforcement* telah terjadi. Agar *positive reinforcement* menjadi efektif, maka imbalan yang diberikan harus senilai dengan pekerjaan, imbalan harus secara kuat terkait dengan perilaku yang diharapkan, imbalan harus merupakan hasil dari prestasi kerja, harus ada kesempatan yang luas untuk pemberian imbalan yang mengikuti perilaku yang diharapkan. Penghapusan (*extinction*) terjadi, bila *positive reinforcement* tidak dilanjutkan. Perilaku yang diharapkan akan menurun sebagai hasil dari hilangnya *positive reinforcement*.

2. Pengukuhan Negatif (*Negatif Reinforcement*)

Negatif reinforcement terjadi bila imbalan yang tidak menyenangkan ditarik kembali atau dihilangkan setiap kali seorang pegawai melakukan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri sendiri yang dapat menggerakkan seorang guru dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti : penghargaan atas prestasi kerja, kepuasan, peningkatan kualitas, dan peningkatan kesejahteraan.

Motivasi kerja tidak seluruhnya datang dan tumbuh dengan sendirinya, akan tetapi karena kondisi lingkungan yang memungkinkan, seperti adanya kesempatan untuk melakukan kerjasama dengan orang lain dan adanya peluang untuk belajar.

Seorang guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi guna memenuhi tujuan hidup yang jelas dan terarah serta alangkah baik lagi jika antara sesama guru dapat saling bekerja sama dan memotivasi antara satu dengan yang lainnya, sehingga nantinya diharapkan akan tercipta hubungan yang harmonis dan persaingan yang sehat.

B. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap sikap pada profesi guru (X_3).

sikap pada profesi adalah kecendrungan untuk merespons aktifitas mengajar secara positif dan negatif yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Selain itu, guru merupakan profesi yang untuk dapat mencapainya

memerlukan persyaratan tertentu, seperti pendidikan minimal S1, kompetensi (pengetahuan, keterampilan dan perilaku), sertifikasi, dan lain sebagainya. Dengan persyaratan tersebut maka sudah selayaknya bagi guru untuk mendapatkan suatu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang di dalamnya terdapat benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan maupun kualitas guru dalam melakukan aktivitas kerja.

Setiap orang akan merasa bangga apabila lingkungan tempat mereka bekerja sangat nyaman, baik dilihat dari segi bangunan maupun hubungan dengan rekan kerja. Begitupula dengan guru yang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga terdapat sesuatu yang dibanggakan.

Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif seperti ruang kerja yang tertata rapih dan nyaman, fasilitas yang memadai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan siswa akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik, apabila guru telah merasakan kenyamanan dalam bekerja maka mereka akan merasakan kepuasan tersendiri, sehingga dengan sendirinya mereka akan merasa bangga pada profesinya sebagai guru. Jadi jelaslah bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap sikap pada profesi guru.

Dari uraian di atas maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru.

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap sikap pada profesi guru (X_3).

Di atas telah disinggung bahwa sikap pada profesi guru adalah kecendrungan untuk merespons aktifitas mengajar secara positif dan negatif yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Dalam hal ini, baik atau tidaknya sikap guru pada profesinya tergantung kepada seberapa besar motivasi kerja yang diperoleh oleh guru. Motivasi kerja merupakan dorongan dari luar maupun dari dalam diri yang dapat menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap guru memerlukan motivasi kerja seperti penghargaan atas prestasi kerja, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas dan peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian maka guru dapat merasakan bahwa apa yang telah menjadi usaha mereka untuk menjadi guru dan yang telah mereka lakukan setelah menjadi guru mendapatkan penghargaan, baik itu materil ataupun moril. Apabila guru sudah memperoleh motivasi kerja yang tinggi, maka kemungkinan besar bahwa sikap guru pada profesinya akan lebih baik, hal tersebut dapat dilihat dengan timbulnya rasa bangga atas profesinya sebagai guru, karena mereka merasa bahwa keinginannya sudah terpenuhi.

Dari uraian di atas maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Motivasi kerja (X_2)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri yang dapat menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap orang sudah pasti memerlukan motivasi kerja dalam pekerjaannya, begitupula dengan guru yang menginginkan motivasi kerja agar suasana lingkungan kerja tercipta dengan baik, adapun motivasi kerja yang diinginkan para guru yaitu meliputi : penghargaan atas prestasi kerja, mencapai kepuasan, meningkatkan kualitas, dan meningkatkan kesejahteraan. Apabila guru telah memperoleh motivasi kerja dengan baik maka gurupun akan lebih bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, dengan demikian maka suasana lingkungan kerjapun akan tercipta dengan baik seperti hubungan antara sesama guru, kepala sekolah , karyawan dan siswa. Selain itu dengan terpenuhinya keinginan guru dalam peningkatan kualitas guru seperti pengetahuan perangkat lunak akan mempermudah bagi guru dalam mempergunakan fasilitas elektronik yang telah disediakan oleh pihak sekolah guna mendukung proses belajar mengajar.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang di dalamnya terdapat benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan maupun kualitas guru dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif seperti ruang kerja yang

tertata rapih dan nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, dan siswa akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik, apabila guru telah merasakan kenyamanan dalam bekerja maka mereka akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas maka dapat diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru.
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru.
3. Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat mengenai ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas seperti : lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru.

Adapun tujuan tersebut dinyatakan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ?

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang. Penelitian ini diperkirakan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan, dimulai dari bulan Februari 2007 sampai dengan bulan April 2007. Dalam waktu dua bulan tersebut dimulai dengan penyusunan proposal, survei, uji coba instrumen, pengambilan data sampai dengan analisis data dan penyusunan laporan akhir.

Agar lebih jelas mengenai lokasi penelitian, maka penulis akan menguraikan profil-profil sekolah SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang sebagai berikut :

a. Profil SMA Negeri 2 Ujung Pandang

SMA Negeri 2 Ujung Pandang beralamat di Jl. Baji Gau No. 49 Ujung Pandang. SMA Negeri 2 Ujung Pandang memiliki bangunan 3 lantai, tenaga pengajar sebanyak 72 guru, dan jumlah siswa secara keseluruhan yaitu sebanyak 1080 siswa yang terdiri dari kelas I sebanyak 9 kelas (360), kelas II sebanyak 9 kelas (360), dan kelas III sebanyak 9 kelas (360). SMA Negeri 2 dipimpin oleh kepala sekolah (Drs. H. Musafir) dan 4 wakil kepala sekolah yang terdiri dari wakasek kesiswaan, wakasek kurikulum, wakasek sarana dan prasarana, dan wakasek humas.

Sarana dan prasarana saat ini terdiri dari ; ruang kelas berjumlah 27 ruangan, ruang kepala sekolah, ruang wakil kepala sekolah, ruang guru, lab IPA, perpustakaan, lab komputer, ruang tata usaha, ruang OSIS, musholla, aula, dan kantin.

Visi, menjadi SMA unggulan di tingkat Nasional dan indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
- 2) Peningkatan kedisiplinan pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik.
- 3) Peningkatan kegiatan ekstrakurikuler.

- 4) Peningkatan mutu pendidikan berdasarkan konsep MBS.
- 5) Peran serta masyarakat, orang tua, peserta didik dan alumni dalam proses pendidikan.
- 6) Peningkatan budaya belajar tekun dan bekerja keras.
- 7) Peningkatan penataan system informasi manajemen pendidikan terpadu.
- 8) Peneguhan komitmen tentang tugas, fungsi dan keberadaan guru dalam konteks pembangunan daerah dan nasional.
- 9) Pengoptimalan fasilitas sarana dan prasarana sekolah.

Misi, siap membentuk kader bangsa yang berkualitas melalui peningkatan mutu hasil belajar dan imtaq, dan tujuannya adalah :

- 1) Menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan oleh masyarakat dilevel lokal dan nasional serta bisa dikembangkan untuk lever internasional.
- 2) Membangun dan menemukan jati diri siswa melalui proses belajar yang aktif, kreatif, efektif, serta menyenangkan.
- 3) Menghasilkan siswa yang berprestasi tinggi dan mampu bersaing melanjutkan ke perguruan tinggi terkemuka.
- 4) Menghasilkan lulusan yang memiliki sikap terpuji, berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur yang berlandaskan iman dan takwa.

b. **Profil SMA Negeri 14 Ujung Pandang**

SMA Negeri 14 Ujung Pandang yang beralamat di Jl. Baji Minasa No. 4 Ujung Pandang. SMA Negeri 14 Ujung Pandang ini memiliki tenaga pengajar sebanyak 45 guru, dan jumlah siswa secara keseluruhan yaitu sebanyak 720 siswa yang terdiri dari kelas III sebanyak 6 kelas, kelas II sebanyak 6 kelas dan Kelas I sebanyak 6 kelas. SMA Negeri 14 Ujung Pandang dipimpin oleh kepala sekolah (Drs. Rahmat) dan wakil kepala sekolah yang terdiri dari wakil kepala sekolah kesiswaan, wakil kepala sekolah humas, wakil kepala sekolah sarana dan prasarana dan wakil kepala sekolah kurikulum. SMA Negeri 14 Ujung Pandang ini mempunyai ruangan-ruangan seperti ruangan lab, ruang kelas sebanyak 18 kelas, ruang guru, ruang UKS, mushola, lapangan dan kantin.

Visi, menjadikan sekolah unggul dalam mutu yang dilandasi iman dan takwa. Sedangkan misinya adalah menciptakan lulusan yang menguasai sains dan teknologi, mampu berkomunikasi dalam bahasa internasional, siap ditampung di perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri, mandiri dan dapat diterima di masyarakat, serta berakhlak mulia dan bertakwa kepada Tuhan YME.

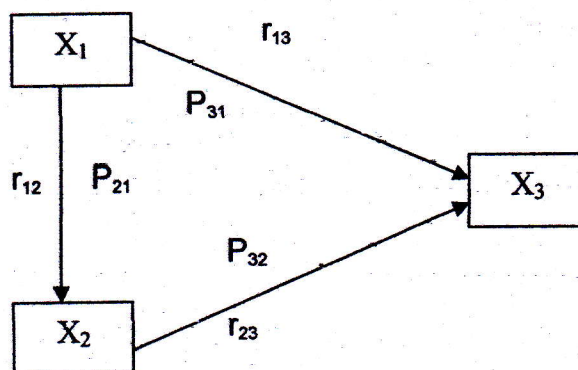
C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei dengan teknik analisis jalur. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh informasi yang aktual pada saat penelitian dilakukan guna memecahkan masalah

penelitian, sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden (guru) yang terpilih sebagai sampel.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, untuk variabel bebas terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu sikap pada profesi guru (X_3).

Adapun pengaruh antara variabel bebas dan terikat dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.
Analisis Jalur

Keterangan :

X_3 = Sikap pada profesi guru

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan adanya objek yang akan diteliti, yang dimaksud dengan objek penelitian adalah populasi. Menurut Surakhmad "Populasi adalah sekelompok subjek, baik manusia, gejala, nilai tes, benda-benda atau peristiwa"⁴².

Populasi target dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri Ujung Pandang. Sedangkan yang termasuk dalam populasi terjangkau adalah guru pada SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 di Ujung Pandang.

2. Sampel Penelitian

Pada penelitian ini sampel diambil secara acak agar setiap sampel mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Adapun jumlah populasi data guru sebagai berikut :

1. SMA Negeri 2 Ujung Pandang = 72 orang
2. SMA Negeri 14 Ujung Pandang = 45 orang

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang yang berjumlah 117 orang dan penulis mengambil sampel 60 orang. Adapun teknik pengambilan sampel tersebut penulis menggunakan teknik *proportional random sampling* atau pengambilan sampel secara acak, yaitu teknik pengambilannya tidak sistematis, namun secara acak dengan memperhatikan proporsi

⁴² Surakhmad. 1994. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Tarsito. h.94

jumlah populasi pada masing-masing sekolah. Langkah-langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan populasi seluruh guru SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang.
2. Menetapkan 60 orang sampel penelitian yang ditetapkan secara acak dari 117 orang yang ada.
3. Menghitung proporsi jumlah populasi untuk masing-masing sekolah yaitu sebagai berikut :
 - SMA Negeri 2 $= 72/117 \times 60 = 36,9 = 37$ orang
 - SMA Negeri 14 $= 45/117 \times 60 = 23,08 = 23$ orang

E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini berupa kuesioner sebagai alat ukur untuk mengetahui keadaan responden, kemudian butir-butir kuesioner tersebut akan dijawab oleh responden, dalam hal ini adalah guru SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang. Instrumen tersebut digunakan untuk mengukur variabel sikap pada profesi guru (X_3) sebagai variabel yang dipengaruhi, dan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data mengenai sikap pada profesi guru (X_3), lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) maka disusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu :

1. Mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

2. Menyusun indikator-indikator dari setiap variabel.
3. Menyusun kisi-kisi.
4. Menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran.
5. Uji coba instrumen.
6. Analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas.

1. Variabel Sikap Pada Profesi Guru (X_3)

a. Definisi Konseptual

Sikap pada profesi adalah kecenderungan untuk merespons aktifitas mengajar secara positif dan negatif yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru, seperti ; status ekonomi, status sosial, kecintaan pada profesi guru, tanggung jawab, belajar mengajar.

b. Definisi Operasional

Sikap pada profesi guru dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen sikap pada profesi guru. Instrumen yang dibuat dalam penelitian ini berdasarkan pada skala likert, yaitu : Sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dalam setiap masing-masing pernyataan diberikan skor sebagai berikut : Skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk ragu-ragu, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju. Hal tersebut untuk pernyataan positif dan negatif. Adapun instrumen tersebut terdiri dari 5 indikator antara lain :

1. Status ekonomi.

2. Status sosial.
3. Kecintaan pada profesi guru.
4. Tanggung jawab.
5. Belajar mengajar.

c. Kisi-kisi instrumen sikap pada profesi guru (X_3)

Kisi-kisi instrumen variabel sikap pada profesi guru disusun sebanyak 30 butir pertanyaan yang dijabarkan dari indikator-indikator variabel penelitian. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian variabel sikap pada profesi guru (X_3).

Tabel 2.

Kisi-kisi instrumen sikap pada profesi guru (X_3)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Kognitif (tanggapan)	- Status ekonomi	1-6	9
		- Status sosial	7-9	
2.	Afektif (perasaan)	- Kecintaan pada profesi guru	10-16	7
3.	Konatif (perilaku)	- Tanggung jawab	17-23	14
		- Belajar mengajar	24-30	
			Jumlah	30

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba dari 30 butir instrumen sikap pada profesi guru SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir.

1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data yang sebenarnya, terlebih dahulu instrumen tersebut dilakukan uji coba agar dapat diketahui validitas dan reliabilitas dari instrumen. Menurut sugiyono, validitas adalah "Kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti".⁴³

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (pearson)*", yaitu untuk mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas Instrumen

Menurut Conny Semiawan : "Reliabilitas menunjukkan pada ketepatan (konsistensi) dari nilai yang diperoleh sekelompok individu dalam kesempatan yang berbeda dengan tes yang sama ataupun itemnya ekuivalen".⁴⁴

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh

⁴³ Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta, h.137.

⁴⁴ Conny Semiawan Stamoel. 1979. *Prinsip dan Teknik Pengukuran dan Penilaian Dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta : Mutiara. h. 59.

responden, adapun alat analisisnya menggunakan metode *alpha cronbach*. Menurut sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (r_{II}) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

1) Reliabilitas (r_{II}) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (r_{II}) uji coba kurang dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas rendah (un-reliable).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

a. Definisi Konseptual

lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan maupun kualitas guru dalam melakukan aktivitas kerja seperti ; kenyamanan sarana fisik sekolah, fasilitas sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru kepala sekolah, hubungan guru dengan karyawan, dan hubungan guru dengan siswa.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen lingkungan kerja. Instrumen yang dibuat dalam penelitian ini berdasarkan pada skala likert, yaitu : Sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam setiap masing-masing pernyataan diberikan skor sebagai berikut : Skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk ragu-ragu, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

Hal tersebut untuk pernyataan positif dan negatif. Adapun instrumen tersebut terdiri dari 6 indikator antara lain :

1. Kenyamanan sarana fisik sekolah
2. Fasilitas sekolah.
3. Hubungan guru dengan guru
4. Hubungan guru dengan kepala sekolah
5. Hubungan guru dengan karyawan
6. Hubungan guru dengan siswa.

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)

Kisi-kisi instrumen variabel lingkungan kerja disusun sebanyak 30 butir pertanyaan yang dijabarkan dari indikator-indikator variabel penelitian. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja.

Tabel 4.

Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja (X_1)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Fisik	- Kenyamanan sarana Fisik sekolah	1-9	17
		- Fasilitas sekolah	10-17	
2	Non fisik	- Hubungan guru dengan guru	18-20	13
		- Hubungan guru dengan kepala	21-23	

	sekolah		
	- Hubungan guru dengan karyawan	24-26	
	- Hubungan guru dengan siswa	27-30	
		Jumlah	30

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba dari 30 butir instrumen lingkungan kerja SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir.

1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data yang sebenarnya, terlebih dahulu instrumen tersebut dilakukan uji coba agar dapat diketahui validitas dan reliabilitas dari instrumen. Menurut sugiyono, validitas adalah "Kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti".⁴⁵

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (pearson)*", yaitu untuk mengukur besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan *thitung*

⁴⁵ Sugiyono. *Loc. Cit.*

dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir soal dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

2. *Reliabilitas Instrumen*

Menurut Conny Semiawan : "Reliabilitas menunjukkan pada ketepatan (konsistensi) dari nilai yang diperoleh sekelompok individu dalam kesempatan yang berbeda dengan tes yang sama ataupun itemnya ekuivalen."⁴⁶

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden, adapun alat analisisnya menggunakan metode *alpha cronbach*. Menurut Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (r_{ll}) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

1) Reliabilitas (r_{ll}) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi; 2) Reliabilitas (r_{ll}) uji coba kurang dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas rendah (un-reliable).

3. **Variabel Motivasi kerja (X_2)**

a. *Definisi Konseptual*

Motivasi kerja adalah dorongan dari luar maupun dari dalam diri yang dapat menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu

⁴⁶ Conny Semiawan Stamoel, *Loc. Cit.*

pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan seperti ; peningkatan kesejahteraan, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas guru, penghargaan atas prestasi kerja.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen motivasi kerja. Instrumen yang dibuat dalam penelitian ini berdasarkan pada skala likert, yaitu : Sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam setiap masing-masing pernyataan diberikan skor sebagai berikut : Skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk ragu-ragu, skor 2 untuk tidak setuju dan skor 1 untuk sangat tidak setuju. Hal tersebut untuk pernyataan positif dan negatif. Adapun instrumen tersebut terdiri dari 5 indikator antara lain :

1. Peningkatan kesejahteraan
2. Mencapai kepuasan.
3. Peningkatan kualitas guru.
4. Penghargaan atas prestasi kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

Kisi-kisi instrumen variabel motivasi kerja disusun sebanyak 30 butir pertanyaan yang dijabarkan dari indikator-indikator variabel penelitian. Berikut kisi-kisi instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja.

Tabel 3.
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X₂)

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Internal	- Peningkatan kesejahteraan	1 - 6	13
		- Mencapai kepuasan	7 - 13	
2.	Eksternal	- Peningkatan kualitas guru	14 -20	17
		- Penghargaan atas prestasi kerja	21 - 30	
			jumlah	30

d. Kalibrasi Instrumen

Uji coba dari 30 butir instrumen motivasi kerja SMA Negeri 2 dan SMA Negeri 14 Ujung Pandang terhadap 20 responden dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir.

1. Validitas Instrumen

Sebelum instrumen disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data yang sebenarnya, terlebih dahulu instrumen tersebut dilakukan uji coba agar dapat diketahui validitas dan reliabilitas dari instrumen. Menurut sugiyono, validitas adalah "Kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti".⁴⁷

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total "*Product Moment (pearson)*", yaitu untuk mengukur

⁴⁷ Sugiyono. *Loc. Cit.*

besarnya korelasi antara tiap butir dengan semua butir pernyataan. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid, sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

2. Reliabilitas Instrumen

Menurut Conny Semiawan : "Reliabilitas menunjukkan pada ketepatan (konsistensi) dari nilai yang diperoleh sekelompok individu dalam kesempatan yang berbeda dengan tes yang sama ataupun itemnya ekuivalen."⁴⁸

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden, adapun alat analisisnya menggunakan metode *alpha cronbach*. Menurut Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (r_{ll}) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

- 1) Reliabilitas (r_{ll}) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi;
- 2) Reliabilitas (r_{ll}) uji coba kurang dari 0,60 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas rendah (un-reliable).

⁴⁸ Conny Semiawan Stamoel. *Loc. Cit.*

F. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif terdiri atas penyajian data dengan menggunakan histogram, perhitungan mean, median, modus, simpangan baku, dan rentangan teoritik masing-masing variabel. Analisis inferensial (uji hipotesis) menggunakan analisis jalur, namun sebelumnya perlu diuji persyaratan analisis data seperti : uji normalitas, homogenitas dan linearitas regresi sederhana.

Pengujian data penelitian meliputi :

1. Uji Normalitas

Karena statistik parametrik berlandaskan pada asumsi bahwa data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, maka penulis menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah suatu data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak, melalui uji Lilifors,⁴⁹ dengan menentukan nilai L_o sebagai berikut :

$$L_o = I F(z) - S(z) I$$

Hasil perhitungan tersebut lalu dibandingkan dengan nilai L_1 dari tabel Lilifors. Jika $L_o < L_1$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk menguji apakah data yang dianalisa berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Dalam

⁴⁹ Santosa Murwani 2000. *Statistika Terapan*. Jakarta : UHAMKA, h. 20

pengujian ini menggunakan uji Bartlet,⁵⁰ dengan menggunakan persamaan :

$$\chi^2 = (\ln 10) \{ B - \left(\sum db \log S_1^2 \right) \}$$

Untuk taraf nyata $\alpha = 0,05$, kemudian kita bandingkan dengan nilai χ^2 pada tabel. Jika $\chi_h^2 < \chi_t^2$, maka sampel berasal dari populasi homogen.

3. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Untuk memperoleh estimasi dan signifikansi data yang diperoleh dilakukan dengan analisa statistik univariate. Analisis *univariate* dimaksudkan untuk mendapatkan deskripsi tentang masing-masing variabel. Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah. sugiyono mengemukakan bahwa regresi digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel yang lain secara konseptual mempunyai hubungan kausal atau fungsional. Uji signifikansi regresi⁵¹, dilakukan dengan menggunakan persamaan berikut :

$$F_h = \frac{JK(reg)}{JK(S)/(n-2)}$$

⁵⁰ *Ibid.*, h. 22

⁵¹ Santosa Murwani. *Op.cit*, h. 40

Harga F_h tersebut dibandingkan dengan F_t , apabila $F_h > F_t$, maka koefisien regresi signifikansi dan pengujian linieritas regresi dilakukan dengan menggunakan persamaan :

$$F_h = \frac{JK(TC)/(k-2)}{JK(G)/(n-k)}$$

Kemudian hasil F_h dibandingkan dengan F_t , dan apabila $F_h < F_t$, maka koefisien regresi linier.

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1. $H_o : p_{31} = 0$ | 2. $H_o : p_{32} = 0$ | 3. $H_o : p_{21} = 0$ |
| $H_i : p_{31} > 0$ | $H_i : p_{32} > 0$ | $H_i : p_{21} > 0$ |

Keterangan :

H_o = Hipotesis nol

H_i = Hipotesis penelitian

p_{31} = Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru

p_{32} = Koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru

p_{21} = Koefisien pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan rancangan penelitian pada bab sebelumnya data yang berhasil dikumpulkan dan ditabulasikan dalam penelitian ini meliputi 3 variabel yaitu : Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Sikap pada Profesi Guru, yang bersumber dari dua SMA Negeri di Ujung Pandang.

Dalam Bab hasil penelitian ini akan disajikan mengenai analisis dan pembahasan hasil pengolahan data penelitian yang meliputi deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, interpretasi hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

Dalam menganalisis data diarahkan pada pengujian hipotesis, yang diawali dengan deskripsi data penelitian dari ketiga variabel dalam bentuk distribusi frekuensi, ukuran gejala pusat dan histogramnya serta menentukan persamaan regresinya. Untuk menggambarkan pengaruh satu-satu antar variabel dilakukan dengan Analisis Regresi Sederhana dan untuk menggambarkan pengaruh keseluruhan variabel secara bersama-sama digunakan Analisis Jalur. Untuk pengujian data penelitian dilakukan dengan Uji Normalitas dengan metode Liliefors, Uji Homogenitas dengan Metode Bartlett, dan juga Uji Keberartian dan Kelinearan Model Regresi.

A. Deskripsi Data

Deskripsi hasil penelitian disajikan berupa variabilitas dari ketiga variabel penelitian ini yang mencakup skor tertinggi, skor terendah, simpangan baku, modus, median, dan sebaran data, sebagai dasar untuk pembahasan selanjutnya. Ketiga variabel penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Sikap pada Profesi Guru.

Data dari hasil penelitian yang bersumber dari instrumen penelitian dikumpulkan, disortir dan diperiksa secara teliti, selanjutnya data tersebut diolah dengan metode tabulasi. Karena data penelitian ini cukup banyak maka dibuat kelas interval yang diawali dengan menentukan rentang (r) yang diperoleh dari selisih antara data terbesar dan data terkecil.

Banyaknya jumlah interval kelas diperoleh dengan mempergunakan rumus Sturges yaitu $k = 1 + 3,3 \log n$, dan panjang kelas (p) ditentukan oleh rentang (r) dibagi dengan banyaknya kelas (k).

Dari tabel distribusi frekuensi data tersebut dapat dihitung mean, modus, median, standar deviasi dan tendensi penyebaran. Secara keseluruhan data variabel-variabel tersebut dapat disajikan sebagai berikut :

1. Data Tentang Variabel Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Variabel sikap pada profesi guru dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian atau persepsi guru-guru yang mengabdikan di SMA Negeri di ujung Pandang tentang kecenderungan mereka untuk merespons aktivitas mengajar mereka terhadap tugas dan tanggung

jawabnya sebagai guru. Variabel sikap pada profesi guru dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berdasarkan skala dari 5 indikator antara lain: status ekonomi, status social, kecintaan pada profesi guru, tanggung jawab dan belajar mengajar.

Berdasarkan penelitian data untuk Sikap pada Profesi Guru SMA Negeri di Ujung Pandang yang dikumpulkan dengan mempergunakan instrumen penelitian, untuk mengukur sikap pada profesi guru menggunakan 28 item pertanyaan yang diajukan ke responden dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian diperoleh mempunyai rentang teoritis untuk variabel sikap pada profesi guru 28 sampai 140.

Rentang skor teoritis tersebut diperoleh dari jumlah item yang terdapat dalam instrumen observasi yaitu sebanyak 28 item yang disusun berdasarkan Skala Likert, dengan alternatif jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Ragu-ragu dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor sikap pada profesi guru SMA Negeri di Ujung Pandang yang dikumpulkan dengan skala sikap pada profesi guru diperoleh skor tertinggi 119 dan skor terendah 90. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah adalah 29. Berdasarkan nilai rentangan tersebut dapat ditentukan banyaknya kelas interval adalah 6

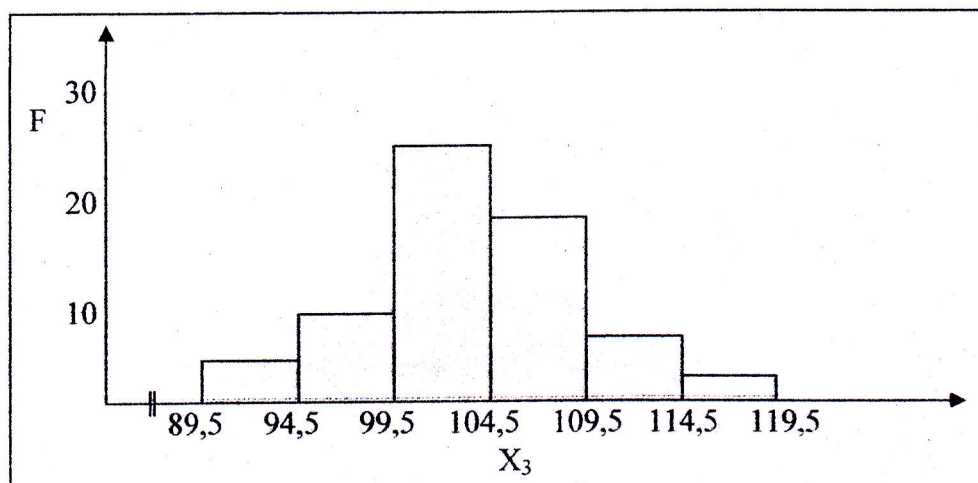
dan panjang kelas interval 5 yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk pembuatan daftar distribusi frekuensi.

Dari data tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel sikap pada profesi guru (X_3) yang bisa dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5 : Distribusi Frekuensi Sikap Pada Profesi Guru SMA Negeri di Ujung Pandang (X_3)

NO.	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	$f_{\text{kumulatif}}$	fr (%)	Kumulatif (%)
1	90 – 94	4	4	6.67	6.67
2	95 – 99	8	12	13.33	20.00
3	100 – 104	23	35	38.33	58.33
4	105 – 109	18	53	30.00	88.33
5	110 – 114	6	59	10.00	98.33
6	115 – 119	1	60	1.67	100.00
Σ		60		100.00	

Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel sikap pada profesi guru SMA Negeri di Ujung Pandang yang berguna untuk memperlengkap penyajian data seperti pada gambar berikut



Gambar 4: Histogram Sebaran Data Sikap pada Profesi Guru SMA Negeri di Ujung Pandang

Dari hasil analisis data untuk variabel sikap pada profesi guru, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 29,94 dan standar deviasinya 5,47. Data dari variabel ini mempunyai rerata 103,38, modus 102,5, dan median 102,63.

2. Data Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Variabel Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian atau persepsi guru-guru yang mengabdikan pada SMA Negeri di Ujung Pandang. Variabel Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berdasarkan skala dari 6 indikator antara lain: kenyamanan sarana fisik sekolah, fasilitas sekolah, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan karyawan dan hubungan guru dengan siswa.

Berdasarkan penelitian data untuk lingkungan kerja SMA Negeri di Ujung Pandang yang dikumpulkan dengan mempergunakan instrumen penelitian, untuk mengukur lingkungan kerja menggunakan 29 item pertanyaan yang diajukan ke responden dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian diperoleh mempunyai rentang teoritis untuk variabel lingkungan kerja 29 sampai 145.

Rentang skor teoritis tersebut diperoleh dari jumlah item yang terdapat dalam instrumen observasi yaitu sebanyak 29 item yang disusun berdasarkan Skala Likert, dengan alternatif jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Ragu-

ragu dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

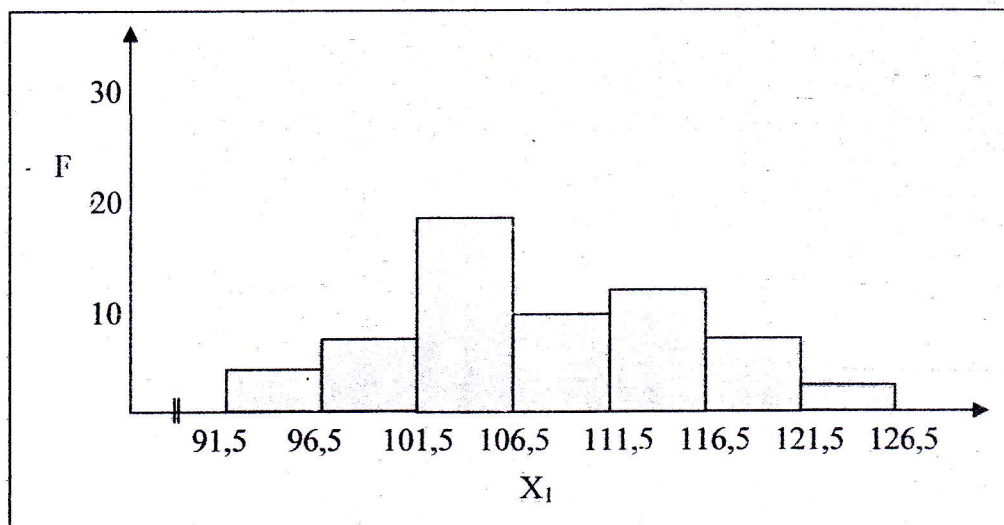
Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor lingkungan kerja SMA Negeri di Ujung Pandang yang dikumpulkan dengan skala lingkungan kerja diperoleh skor tertinggi 123, skor terendah 92. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah adalah 31. Berdasarkan nilai rentangan tersebut dapat ditentukan banyaknya kelas interval adalah 7 dan panjang kelas interval 5 yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk pembuatan daftar distribusi frekuensi.

Dari data tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel lingkungan kerja (X_1) yang bisa dilihat pada tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6 : Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X_1)

NO.	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	$f_{\text{kumulatif}}$	f_r (%)	Kumulatif (%)
1	92 – 96	3	3	5.00	5.00
2	97 - 101	8	11	13.33	18.33
3	102 – 106	19	30	31.67	50.00
4	107 – 111	9	39	15.00	65.00
5	112 – 116	12	51	20.00	85.00
6	117 - 121	7	58	11.67	96.67
7	122 - 126	2	60	3.33	100.00
Σ		60		100.00	

Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel Lingkungan kerja SMA Negeri di Ujung Pandang yang berguna untuk memperlengkap penyajian data seperti pada gambar berikut.



Gambar 5: Histogram Sebaran Data Lingkungan Kerja SMA Negeri di Ujung Pandang

Dari hasil analisis data untuk variabel lingkungan kerja, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 53,63 dan standar deviasinya 7,32. Data dari variabel ini mempunyai rerata 108,03, modus 104,12, dan median 106,5.

3. Data Tentang Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan penilaian atau persepsi guru-guru yang mengabdikan pada SMA Negeri di Ujung Pandang tentang motivasi atau dorongan apa saja yang dapat menggerakkan seorang guru untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berdasarkan skala dari 4 indikator antara lain: peningkatan kesejahteraan, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas guru dan penghargaan atas prestasi kerjanya.

Berdasarkan penelitian data untuk motivasi kerja guru SMA Negeri di Ujung Pandang dikumpulkan dengan mempergunakan instrumen penelitian, untuk mengukur motivasi kerja menggunakan 30 item pertanyaan yang diajukan ke responden dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dengan demikian diperoleh mempunyai rentang teoritis untuk variabel lingkungan kerja 30 sampai 150.

Rentang skor teoritis tersebut diperoleh dari jumlah item yang terdapat dalam instrumen observasi yaitu sebanyak 30 item yang disusun berdasarkan Skala Likert, dengan alternatif jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju dengan skor 5, Setuju dengan skor 4, Ragu-ragu dengan skor 3, Tidak Setuju dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju dengan skor 1.

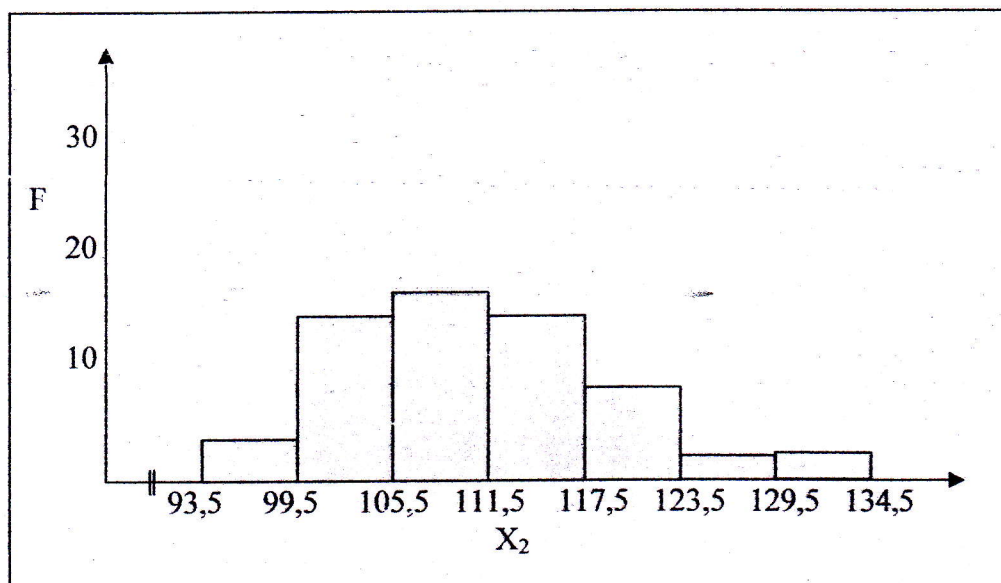
Setelah dilakukan pengolahan terhadap data penelitian untuk skor motivasi kerja SMA Negeri di Ujung Pandang yang dikumpulkan dengan skala motivasi kerja diperoleh skor tertinggi 134, skor terendah 94. Dengan demikian rentang skor antara nilai tertinggi dan terendah adalah 40. Berdasarkan nilai rentangan tersebut dapat ditentukan banyaknya kelas interval adalah 7 dan panjang kelas interval 6 yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk pembuatan daftar distribusi frekuensi.

Dari data tersebut di atas dapat dibuat tabel distribusi frekuensi data variabel motivasi kerja (X_2) yang bisa dilihat pada tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_2)

NO.	KELAS INTERVAL	FREKUENSI	$f_{\text{kumulatif}}$	ir (%)	Kumulatif (%)
1	94 – 99	4	4	6.67	6.67
2	100 – 105	14	18	23.33	30.00
3	106 – 111	17	35	28.33	58.33
4	112 – 117	14	49	23.33	81.67
5	118 – 123	7	56	11.67	93.33
6	124 – 129	2	58	3.33	96.67
7	130 – 135	2	60	3.33	100.00
Σ		60		100.00	

Kemudian dari tabel tersebut di atas maka dapat dibuatkan histogram data variabel motivasi kerja guru SMA Negeri di Ujung Pandang yang berguna untuk memperlengkap penyajian data seperti pada gambar berikut.



Gambar 6: Histogram Sebaran Data Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Ujung Pandang

Dari hasil analisis data untuk variabel motivasi kerja, keragaman datanya ditunjukkan dengan adanya nilai variansi 69,28 dan standar

deviasinya 8,32. Data dari variabel ini mempunyai rerata 110,20, modus 108,5, dan median 109,74.

Berikut disajikan secara lengkap hasil analisis deskriptif untuk ketiga variabel seperti pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8: Rangkuman Deskripsi Data Variabel X_1 , X_2 dan X_3

NO.	Statistik	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Sikap pada Profesi Guru
1	Skor Teoritik Maksimum	126	135	119
2	Skor Teoritik Minimum	92	94	90
3	Range	34	41	29
4	Rata-rata (mean)	108,03	110,20	103,38
5	Standar Deviasi	7,323	8,324	5,471
6	Variansi	53,626	69,281	29,935
7	Modus	104,12	108,5	102,5
8	Median	106,05	109,74	102,63
9	Jumlah	6482	6612	6203

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian analisis regresi linear, baik linear sederhana maupun ganda, harus memenuhi beberapa persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang berupa pasangan data X_i dan X_j harus diambil secara acak dan memenuhi sampel minimum.
2. Untuk setiap kelompok harga prediktor X_i yang diberikan, respons-respons X_j harus independen dan berdistribusi normal.
3. Untuk setiap kelompok harga X_i , variabel S^2 harus homogen (sama).
4. Bentuk regresi adalah linear.

Persyaratan pertama telah terpenuhi, sebab sampel penelitian ini telah diambil secara acak dengan ukuran sampel sebanyak 60 (enam

puluh) orang guru. Sementara itu untuk persyaratan keempat yakni syarat bentuk linear persamaan regresi pengujiannya dilakukan secara bersama-sama dengan pengujian hipotesis. Pada pembahasan sebelumnya, total hasil penelitian telah dideskripsikan dalam bentuk *mean, median, modus, varians, standar deviasi, dan distribusi frekuensi bagi masing-masing variabel*.

Namun data tersebut baru dinyatakan valid untuk tujuan pengujian hipotesis apabila data tersebut mempunyai distribusi normal dan bersifat homogen. Karenanya perlu dilakukan pengujian normalitas masing-masing variabel, persamaan regresi dan homogenitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Liliefors* dan uji homogenitas dengan metode *Bartlett*⁴⁹.

1. Uji Persyaratan Normalitas

Untuk melakukan pengujian normalitas digunakan uji *Liliefors* dan uji kelinieran mempergunakan uji linieritas sederhana. Uji taksiran galat regresi X_j atas X_i dimaksudkan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi X_j atas X_i berdistribusi normal atau tidak. sebagaimana yang tersebut pada lampiran 3.3.

Kriteria pengujian adalah apabila $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ terbesar yang disimbolkan dengan L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05, maka H_0 yang menyatakan bahwa skor berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

⁴⁹ Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. h. 261 dan 466.

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Sikap pada Profesi Guru (X_3) terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,110$ dengan $n = 60$ pada taraf nyata $0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,1331$. Dengan membandingkan nilai L_{hitung} dan L_{tabel} maka diperoleh bahwa $L_{hitung} = 0,110 < L_{tabel} = 0,1331$, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Sikap pada Profesi Guru (X_3) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,098$ dengan $n = 60$ pada taraf nyata $0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,1331$. Dengan membandingkan nilai L_{hitung} dan L_{tabel} maka diperoleh bahwa $L_{hitung} = 0,098 < L_{tabel} = 0,1331$, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Motivasi Kerja (X_2) terhadap Lingkungan Kerja (X_1)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,071$ dengan $n = 60$ pada taraf nyata $0,01$ diperoleh $L_{tabel} = 0,1331$. Dengan membandingkan nilai L_{hitung} dan L_{tabel} maka diperoleh bahwa $L_{hitung} = 0,071 < L_{tabel} = 0,1331$, sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

Rekapitulasi hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9 : Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran	n	L_{hitung}	$L_{tabel} (0,05)$	Keterangan
Reg X_3 atas X_1	60	0,110	0,1331	Normal
Reg X_3 atas X_2	60	0,098	0,1331	Normal
Reg X_2 atas X_1	60	0,071	0,1331	Normal

Keterangan :

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Sikap pada Profesi Guru

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa populasi berdistribusi normal, karena $L_{hitung} < L_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05.

2. Uji Homogenitas Varians

Persyaratan ketiga menyatakan bahwa untuk setiap kelompok harga X_i , varians harga X_j harus sama atau homogen. Oleh karena di dalam penelitian ini terdapat variabel bebas, yakni X_1 dan X_2 maka untuk memenuhi persyaratan tersebut perlu dilakukan dua macam uji kesamaan varians X_3 , skor sikap pada profesi guru dilihat dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan yang kedua uji kesamaan varians sikap pada profesi guru (X_3) dilihat dari variabel motivasi kerja (X_2).

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor X_j yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X_i . Uji homogenitas varians dilaksanakan dengan Uji Bartlett yang mempergunakan distribusi Chi-Square.

Kriteria yang dipergunakan, H_0 diterima apabila χ^2_{hit} lebih kecil atau sama dengan χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. proses pengujian yang ditempuh pertama-tama dengan cara mengelompokkan data X_3 berdasarkan kesamaan data X_1 seperti pada lampiran 3.4.1 selanjutnya dihitung χ^2_{hit} .

a. Pengujian Homogenitas Varians Sikap pada Profesi Guru (X_3) atas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk pengujian homogenitas dapat diikuti langkah-langkahnya seperti yang tersebut di lampiran yang kemudian dapat disusun varians kelompok tentang varians skor X_3 menurut data X_1 yang sama seperti tersebut pada lampiran 3.4.1. Atas dasar varians kelompok tersebut dilakukan perhitungan homogenitas varians X_3 dilihat dari X_1 seperti tampak pada lampiran 3.4.4 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Varians gabungan dari semua sampel :

$$s^2 = 22,102$$

$$\text{Log } s^2 = 1,3444$$

2. Harga satuan B :

$$B = (\log s^2) \sum (n_i - 1) = 1,3444 (41) = 55,122$$

3. Bartlett $\chi^2_{\text{hitung}} = (2,3026) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$

$$\chi^2_{\text{hit}} = 19,669 = 19,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians sikap pada profesi guru (X_3) atas lingkungan kerja (X_1)

diperoleh nilai hitung $\chi^2_{\text{hit}} = 19,67 < \chi^2_{\text{tabel}} = 21,0$ (dk = 12, taraf nyata 0,05) sehingga hipotesis nol diterima pada taraf nyata 0,05.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel sikap pada profesi guru (X_3) dilihat dari variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai varians yang homogen.

b. Pengujian Homogenitas Varians Sikap pada Profesi Guru (X_3) atas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Untuk pengujian homogenitas dapat diikuti langkah-langkahnya seperti yang tersebut di lampiran yang kemudian dapat disusun varians kelompok tentang varians skor X_3 menurut data X_2 yang sama seperti tersebut pada lampiran 3.4.2. Atas dasar varians kelompok tersebut dilakukan perhitungan homogenitas varians X_3 dilihat dari X_1 seperti tampak pada lampiran 3.4.5 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Varians gabungan dari semua sampel :

$$s^2 = 30,99$$

$$\text{Log } s^2 = 1,4913$$

2. Harga satuan B :

$$B = (\log s^2) \sum (n_i - 1) = 1,4913 (30) = 44,74$$

3. Bartlett $\chi^2_{\text{hitung}} = (2,3026) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$

$$\chi^2_{\text{hit}} = 23,12$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians sikap pada profesi guru (X_3) atas motivasi kerja (X_2)

diperoleh nilai hitung $\chi^2_{\text{hit}} = 23,12 < \chi^2_{\text{tabel}} = 25,0$ (dk = 15, taraf nyata 0,05) sehingga hipotesis nol diterima pada taraf nyata 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel sikap pada profesi guru (X_3) dilihat dari variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai varians yang homogen.

c. Pengujian Homogenitas Varians Motivasi Kerja (X_2) atas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Untuk pengujian homogenitas dapat diikuti langkah-langkahnya seperti yang tersebut di lampiran yang kemudian dapat disusun varians kelompok tentang varians skor X_2 menurut data X_1 yang sama seperti tersebut pada lampiran 3.4.3. Atas dasar varians kelompok tersebut dilakukan perhitungan homogenitas varians X_2 dilihat dari X_1 seperti tampak pada lampiran 3.4.6 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Varians gabungan dari semua sampel :

$$s^2 = 38,58$$

$$\text{Log } s^2 = 1,586$$

2. Harga satuan B :

$$B = (\log s^2) \sum (n_i - 1) = 1,586 (41) = 65,03$$

3. Bartlett $\chi^2_{\text{hitung}} = (2,3026) \left\{ B - \sum (n_i - 1) \log s_i^2 \right\}$

$$\chi^2_{\text{hit}} = 22,98$$

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians motivasi kerja (X_2) atas lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai

hitung $\chi^2_{\text{hit}} = 22,98 < \chi^2_{\text{tabel}} = 21,0$ (dk = 12, taraf nyata 0,05) sehingga hipotesis nol diterima pada taraf nyata 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi kerja (X_2) dilihat dari variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai varians yang homogen.

Keseluruhan hasil uji homogenitas varians seperti telah disajikan diatas dirangkum dalam tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10 : Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians

No.	X_i atas X_j	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Keterangan
1	X_3 atas X_1	19,67	21,0	Homogen
2	X_3 atas X_2	23,12	25,0	Homogen
3	X_2 atas X_1	22,98	21,0	Homogen

C. Pengujian Hipotesis

Di bawah ini juga disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan dalam tesis ini. Untuk hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan menyusun persamaan regresi, uji keberartian dan linieritas, koefisien korelasi, koefisien korelasi parsial, uji signifikansi koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi parsial.

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap sikap pada profesi guru (X_3), dengan menjadikan variabel sikap pada profesi guru sebagai variabel dependen, dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independennya.

Dari hasil perhitungan seperti pada lampiran 3.6 disusun dalam sebuah daftar Analisis Varians (ANOVA), untuk regresi linear sederhana, uji signifikansi dan linieritas regresi sebagai berikut :

Tabel 11 : Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linear X_1 dan X_3 dengan persamaan

$$\hat{X}_3 = 67,659 + 0,331X_1$$

Sumber Variasi	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_h	F_{tabel}	
					5%	1%
Total	60	1766,18	-	-		
Regresi (a)	1	700272,07	-	-		
Regresi (bIa)	1	346,30	346,30	-		
Residu	58	1419,88	24,481	14,14 (**)	4,01	7,1
Tuna Cocok (TC)	17	1127,05	66,297	-		
Kekeliruan (E)	41	292,83	7,142	9,28 (*)	1,865	2,45

Keterangan :

** = Regresi Berarti/signifikan ($F_{hitung} = 14,14 > F_{tabel} = 4,01$)

* = Non signifikan, regresi linier ($F_{hitung} = 9,28 > F_{tabel} = 1,865$)

dk = Derajat kebebasan

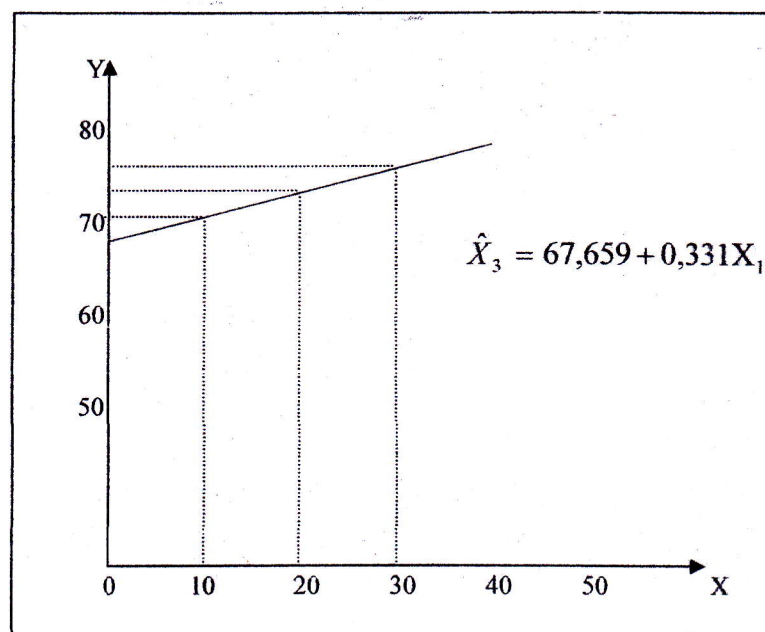
JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dengan sikap pada profesi guru (X_3) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 67,659 + 0,331X_1$.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sikap pada profesi guru (X_3) atas variabel lingkungan kerja (X_1) tersebut di atas dengan pengujian keberartian regresi yaitu sebagai berikut : dari hasil analisis data diperoleh harga F_{hitung} regresi sebesar 14,14 dan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 ($n-2$) pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 4,01. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} ($F_h > F_{tab}$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi variabel sikap pada profesi guru (X_3) atas variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi 5%.

Dari hasil pengujian di atas disimpulkan bahwa regresi signifikan. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa setiap kenaikan 1 skor nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan variabel sikap pada profesi guru (X_3) sebesar 0,331 pada konstanta 67,659 sebagaimana seperti terlihat pada gambar grafik berikut.



Gambar 7 : Grafik Garis Regresi $\hat{X}_3 = 67,659 + 0,331X_1$

Dari hasil analisis data juga diperoleh harga F tuna cocok sebesar 9,28 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 17 ($k-2$) dan dk penyebut 41 ($n-k$) sebesar 1,865. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi X_3 atas X_1 adalah linear.

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi tercantum dalam tabel 12 berikut ini:

Tabel 12 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X_1 dan X_3	0,443	0,1962	3,761**	1,675

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{\text{hitung}} = 3,761 > t_{\text{tabel}} = 1,675$)

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara X_3 dan X_1 tersebut (r_{31}) adalah sebesar 0,443. Pengujian signifikansi koefisien korelasi tersebut, dari hasil analisis data didapat hasil perhitungan dengan cacah observasi 60, koefisien korelasi (r_{31}) = 0,443 dengan harga t_{hitung} diperoleh 3,761 dan dari tabel distribusi student "t" dengan dk 58 ($n-2$) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga t sebesar 1,675. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel sikap pada profesi guru (X_3) dengan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,443 sangat signifikan. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja (X_1) dan sikap pada profesi guru (X_3).

Sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula sikap pada profesi guru yang ditampakkan. Dalam artian bahwa dengan terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif seperti ruang kerja yang tertata rapi dan nyaman, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dengan sendirinya mereka akan merasa bangga pada profesinya sebagai guru. Jadi jelas bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap sikap pada profesi guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap sikap pada profesi guru (X_3).

2. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap sikap pada profesi guru (X_3), dengan menjadikan variabel sikap pada profesi guru sebagai variabel dependen, dan variabel motivasi kerja sebagai variabel independennya.

Dari hasil perhitungan seperti pada lampiran 3.6.1 disusun dalam sebuah daftar Analisis Varians (ANOVA), untuk regresi linear sederhana, uji signifikansi dan linieritas regresi sebagai berikut :

Tabel 13 : Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linear X_2 dan X_3 dengan persamaan

$$\hat{X}_3 = 83,854 + 0,177X_2$$

Sumber Variasi	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_h	F_{tabel}	
					5%	1%
Total	60	1766,18	-	-		
Regresi (a)	1	728642,4	-	-		
Regresi (bIa)	1	128,22	128,22	-		
Residu	58	1637,96	28,241	4,54 (**)	4,01	7,1
Tuna Cocok (TC)	28	1204,95	43,034	-		
Kekeliruan (E)	30	292,83	14,434	2,98 (*)	1,865	2,45

Keterangan :

** = Regresi Berarti/signifikan ($F_{hitung} = 4,54 > F_{tabel} = 4,01$)

* = Non signifikan, regresi linier ($F_{hitung} = 2,98 > F_{tabel} = 1,865$)

dk = Derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

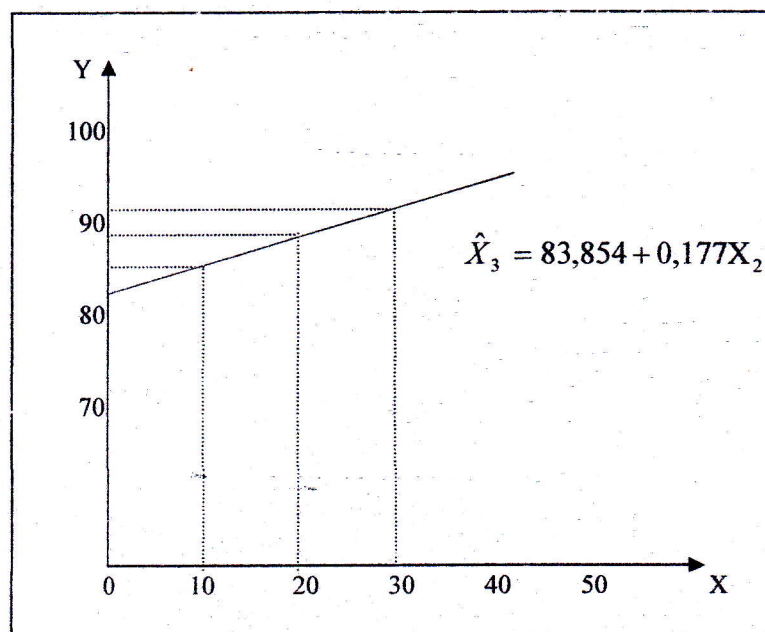
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hubungan antara motivasi kerja (X_2) dengan sikap pada profesi guru (X_3) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 83,854 + 0,177X_2$.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sikap pada profesi guru (X_3) atas variabel motivasi kerja (X_2) tersebut di atas dengan pengujian keberartian regresi yaitu sebagai berikut : dari hasil analisis data diperoleh harga F_{hitung} regresi sebesar 4,54 dan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 ($n-2$) pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 4,01. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} ($F_h > F_{tab}$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi variabel sikap pada

profesi guru (X_3) atas variabel motivasi kerja (X_2) dikatakan signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi 5%.

Dari data hasil pengujian di atas disimpulkan bahwa regresi signifikan. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa setiap kenaikan 1 skor nilai dari variabel motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan variabel sikap pada profesi guru (X_3) sebesar 0,177 pada konstanta 83,854 sebagaimana seperti terlihat pada gambar grafik berikut.



Gambar 8 : Grafik Garis Regresi $\hat{X}_3 = 83,854 + 0,177X_2$

Dari hasil analisis data juga diperoleh harga F tuna cocok sebesar 2,98 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 28 ($k-2$) dan dk penyebut 30 ($n-k$) sebesar 1,865. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi X_3 atas X_2 adalah linear.

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi tercantum dalam tabel 14 berikut ini:

Tabel 14 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X_2 dan X_3	0,2696	0,0727	2,132**	1,675

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{hitung} = 2,132 > t_{tabel} = 1,675$)

Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara X_2 dan X_3 tersebut (r_{32}) adalah sebesar 0,2696. Pengujian signifikansi koefisien korelasi tersebut, dari hasil analisis data didapat hasil perhitungan dengan cacah observasi 60, koefisien korelasi (r_{32}) = 0,2696 dengan harga t_{hitung} diperoleh 2,132 dan dari tabel distribusi student "t" dengan dk 58 ($n-2$) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga t sebesar 1,675. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel sikap pada profesi guru (X_3) dengan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,2696 sangat signifikan. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap sikap pada profesi guru (X_3).

Sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin baik pula sikap pada profesi guru. Dalam artian bahwa jika setiap guru memperoleh hal-hal yang dapat memicu motivasi kerjanya misalnya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya, peningkatan kualitas dan peningkatan kesejahteraan maka guru dapat merasakan bahwa segala jerih upaya mereka

membuahkan hasil. Apabila guru sudah memperoleh motivasi kerja yang tinggi seperti itu maka sikap pada profesinya akan lebih baik, misalnya timbulnya rasa bangga atas profesinya sebagai guru. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru.

3. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Motivasi Kerja (X_2)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), dengan menjadikan variabel motivasi kerja sebagai variabel dependen, dan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independennya.

Dari hasil perhitungan seperti pada lampiran 3.6.3 disusun dalam sebuah daftar Analisis Varians (ANOVA), untuk regresi linear sederhana, uji signifikansi dan linieritas regresi sebagai berikut :

Tabel 15 : Analisis Variansi (ANOVA) Uji Signifikansi dan Linieritas untuk Regresi Linear X_1 dan X_2 dengan persamaan

$$\hat{X}_2 = 55,991 + 0,502X_1$$

Sumber Variasi	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_h	F_{tabel}	
					5%	1%
Total	60	4087,60	-	-		
Regresi (a)	1	700272,07	-	-		
Regresi (bI_a)	1	796,98	796,98	-		
Residu	58	3290,62	56,735	14,05 (**)	4,01	7,1
Tuna Cocok (TC)	17	2941,99	173,06	-		
Kekeliruan (E)	41	348,62	8,503	20,35 (*)	1,865	2,45

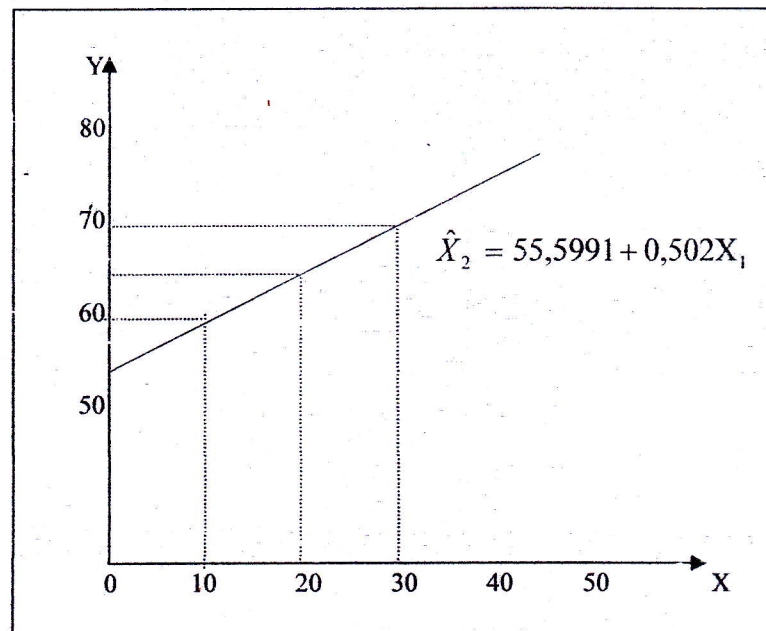
Keterangan :

- ** = Regresi Berarti/signifikan ($F_{hitung} = 14,05 > F_{tabel} = 4,01$)
- * = Non signifikan, regresi linier ($F_{hitung} = 20,35 > F_{tabel} = 1,865$)
- dk = Derajat kebebasan
- JK = Jumlah Kuadrat
- RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

Hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_2 = 55,991 + 0,502X_1$.

Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi motivasi kerja (X_2) atas variabel lingkungan kerja (X_1) tersebut di atas dengan pengujian keberartian regresi yaitu sebagai berikut : dari hasil analisis data diperoleh harga F_{hitung} regresi sebesar 14,05 dan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 58 ($n-2$) pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 4,01. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} ($F_h > F_{tab}$), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi variabel motivasi kerja (X_2) atas variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan signifikan atau sangat berarti pada taraf signifikansi 5%.

Dari data hasil pengujian di atas disimpulkan bahwa regresi signifikan. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa setiap kenaikan 1 skor nilai dari variabel lingkungan kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,502 pada konstanta 55,991 sebagaimana seperti terlihat pada gambar grafik berikut.



Gambar 9 : Grafik Garis Regresi $\hat{X}_2 = 55,5991 + 0,502X_1$

Dari hasil analisis data juga diperoleh harga F tuna cocok sebesar 20,359 sedangkan harga F_{tabel} dengan dk pembilang 17 ($k-2$) dan dk penyebut 41 ($n-k$) sebesar 1,865. Ternyata harga F_{hitung} lebih besar dari harga F_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi X_2 atas X_1 adalah linear.

Untuk uji signifikansi koefisien korelasi tercantum dalam tabel 16 berikut ini:

Tabel 16 : Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Motivasi Kerja (X_2)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} $\alpha = 0,05$
X_1 dan X_2	0,442	0,1954	3,753**	1,675

** Koefisien korelasi sangat signifikan ($t_{\text{hitung}} = 3,753 > t_{\text{tabel}} = 1,675$)

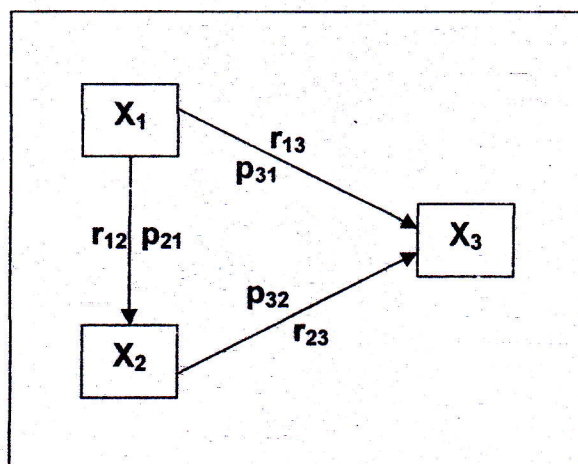
Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi antara X_2 dan X_1 tersebut (r_{21}) adalah sebesar 0,442. Pengujian signifikansi koefisien

korelasi tersebut, dari hasil analisis data didapat hasil perhitungan dengan cacah observasi 60, koefisien korelasi (r_{21}) = 0,442 dengan harga t_{hitung} diperoleh 3,753 dan dari tabel distribusi student "t" dengan dk 58 (n-2) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga t sebesar 1,675. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,442 sangat signifikan. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2).

Sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula motivasi kerja. Dalam artian bahwa dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif seperti ruang kerja yang tertata rapi dan nyaman membuat guru merasakan bahwa ada rasa nyaman dalam bekerja maka mereka akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung yang sangat signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Sikap pada Profesi Guru (X_3)

Untuk menganalisis semua hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini dilakukan analisis jalur (Path Analysis). Sesuai dengan rancangan penelitian yang telah disusun dan disajikan dalam Bab III, dapat disusun model analisis sebagai berikut:



Gambar 10: Diagram Jalur/Konstelasi Masalah

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi diperoleh nilai-nilai (lihat pada lampiran 3.6) : $r_{12} = 0,442$, $r_{13} = 0,443$, dan $r_{23} = 0,269$.

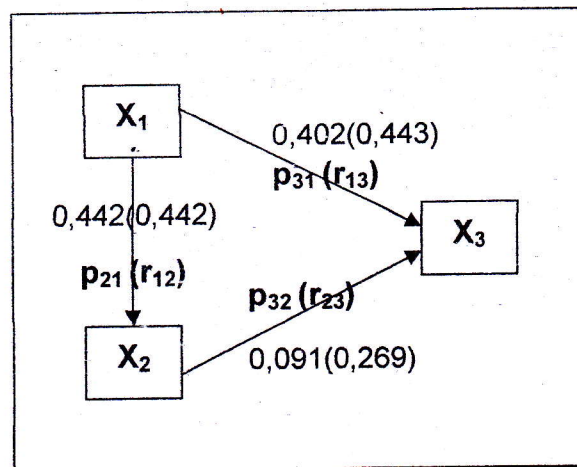
Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien path secara keseluruhan sebagai berikut seperti pada lampiran :

$$p_{31} = 0,402$$

$$p_{32} = 0,091$$

$$p_{21} = 0,442$$

Sehingga dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibuatkan model diagram jalurnya sebagai berikut :



Dimana :

p_{31} = koefisien path antara X_3 dan X_1

p_{32} = koefisien path antara X_3 dan X_2

p_{21} = koefisien path antara X_2 dan X_1

Dari hasil analisis diperoleh koefisien path antara X_2 dan X_1 (p_{21}) sebesar 0,442. Pengujian signifikansi koefisien path tersebut, dari hasil analisis data diperoleh dengan membandingkan nilai koefisien path yaitu jika $p < 0,05$ maka koefisien path tersebut tidak signifikan atau dianggap tidak berarti pada model struktur yang dikembangkan sebelumnya. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien path, untuk $p_{21} = 0,442$ lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien path antara X_2 dan X_1 signifikan atau berarti. Untuk $p_{31} = 0,402$ juga lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa koefisien path antara X_3 dan X_1 signifikan, begitu juga dengan $p_{32} = 0,091$ lebih besar dari 0,05 dan disimpulkan juga bahwa koefisien path antara X_3 dan X_2 signifikan.

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hasil penelitian dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antar variabel, baik secara parsial maupun simultan adalah positif.

Hal tersebut ditunjukkan oleh hubungan sebagai berikut :

- a. Terdapat Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Sikap pada Profesi Guru (X_3) dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} = 3,761 > t_{tabel} = 1,675$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen X_1 (variabel lingkungan kerja) terhadap variabel endogen X_3 (sikap pada profesi guru) signifikan atau berarti dengan taraf kepercayaan 0,05. Selain itu kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan sikap pada profesi guru (X_3) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu $r_{31} = 0,443$ yang nilainya mendekati satu berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Dari bentuk persamaan regresinya $\hat{X}_3 = 67,659 + 0,331X_1$ juga memperlihatkan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut yaitu setiap kenaikan 1 skor nilai variabel lingkungan kerja (X_1) akan diikuti oleh kenaikan variabel sikap pada profesi guru (X_3) sebesar 0,331 pada konstanta sebesar 67,659.
- b. Terdapat Pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Sikap pada Profesi Guru (X_3) dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} = 2,132 > t_{tabel} = 1,675$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen X_1 (variabel motivasi kerja) terhadap variabel

endogen X_3 (sikap pada profesi guru) signifikan atau berarti dengan taraf kepercayaan 0,05. Selain itu kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan sikap pada profesi guru (X_3) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu $r_{32} = 0,2696$ yang nilainya mendekati satu berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Dari bentuk persamaan regresinya $\hat{X}_3 = 83,854 + 0,177X_2$ juga memperlihatkan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut yaitu setiap kenaikan 1 skor nilai variabel motivasi kerja (X_2) akan diikuti oleh kenaikan variabel sikap pada profesi guru sebesar 0,177 pada konstanta sebesar 83,854.

- c. Terdapat Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_2) dibuktikan oleh nilai $t_{hitung} = 3,753 > t_{tabel} = 1,675$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel eksogen X_1 (variabel lingkungan kerja) terhadap variabel endogen X_2 (motivasi kerja) signifikan atau berarti dengan taraf kepercayaan 0,05. Selain itu kekuatan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan motivasi kerja (X_2) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut yaitu $r_{21} = 0,442$ yang nilainya mendekati satu berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. Dari bentuk persamaan regresinya $\hat{X}_2 = 55,991 + 0,502X_1$ juga memperlihatkan adanya pengaruh positif antara kedua variabel tersebut yaitu setiap kenaikan 1 skor nilai variabel lingkungan kerja

(X_1) akan diikuti oleh kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,502 pada konstanta sebesar 55,991.

- d. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien path, untuk $p_{31} = 0,402$ lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa koefisien path antara X_3 dan X_1 signifikan, $p_{32} = 0,091$ lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan juga bahwa koefisien path antara X_3 dan X_2 signifikan. Begitu pula dengan $p_{21} = 0,442$ lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien path antara X_2 dan X_1 signifikan atau berarti.

Dari gambaran hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja sebagai variabel eksogen pertama memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata dengan variabel sikap pada profesi guru, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.
2. Variabel motivasi Kerja sebagai variabel eksogen kedua memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata dengan sikap pada profesi guru, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung antara motivasi Kerja terhadap sikap pada profesi guru dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.

3. Variabel lingkungan kerja sebagai variabel eksogen ketiga memiliki pengaruh dan hubungan yang nyata dengan variabel motivasi kerja, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat diterima. Terbukti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_1) diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan ketiga Koefisien path yang menandakan bahwa ada pengaruh yang signifikan atau berarti pada model struktur yang dikembangkan sebelumnya.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat diberikan beberapa pembahasan sebagai berikut :

1. Terbuktinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru, memperkuat teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang di dalamnya terdapat benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan maupun kulaitas guru dalam melakukan aktivitas kerjanya. Setiap guru akan merasa bangga apabila lingkungan tempat mereka mengabdikan sangat nyaman, baik dilihat dari segi bangunan maupun hubungan dengan rekan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang kondusif seperti ruang kerja yang tertata rapi dan nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, sehingga proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik, dan apabila guru telah merasakan kenyamanan dalam bekerja maka

mereka akan merasakan kepuasan tersendiri sehingga dengan sendirinya mereka akan merasa bangga pada profesinya sebagai guru.

2. Terbuktinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru, memperkuat teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari luar maupun dari dalam diri yang dapat menggerakkan seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap guru memerlukan motivasi kerja seperti penghargaan atas prestasi kerjanya, mencapai kepuasan, peningkatan kualitas dan peningkatan kesejahteraan. Dengan demikian maka guru dapat merasa bahwa segala jerih payah mereka tidak sia-sia karena ternyata mendapat perhatian dari pihak yang lain misalnya dengan pemberian penghargaan tersebut. Apabila guru sudah memperoleh motivasi kerja dari berbagai aspek tersebut maka dengan sendirinya menimbulkan sikap yang positif pada profesi mereka sebagai guru misalnya timbulnya rasa bangga atas profesinya sebagai guru.
3. Terbuktinya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru, memperkuat teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat benda hidup dan benda mati yang dapat mempengaruhi penampilan atau kualitas guru dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif seperti ruang kerja yang tertata rapi dan nyaman, fasilitas

yang memadai, hubungan kerja yang baik dan siswa akan memberikan kenyamanan dalam bekerja maka guru pun akan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.

F. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah dilaksanakan sebaik mungkin dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Namun sebaik apapun metode yang digunakan, tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan, kesalahan, kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

Pertama, jawaban-jawaban yang telah diberikan mungkin belum semuanya mencerminkan tentang kenyataan yang sesungguhnya, sehingga masih patut dipertanyakan dan dicari tahu secara lebih lanjut.

Kedua, diantara responden memiliki *social setting* yang berbeda, sehingga dengan kenyataan itu sudah barang tentu responden juga memiliki intensitas pengetahuan yang berbeda, baik pada tataran pemahaman maupun dalam praksisnya yang juga otomatis berbeda.

Ketiga, mengingat penelitian ini menyangkut tentang masalah sosial dan pendidikan, maka dalam menjawab pertanyaan dan pernyataan kelihatannya responden sangat hati-hati, dan ada diantaranya yang tidak terungkap secara nyata, utamanya menyangkut hal-hal yang terkait dengan faktor budaya dan hal-hal yang bersifat sosial, sehingga dengan demikian masih diperlukan pengungkapan-pengungkapan faktor-faktor tersebut dalam suasana yang lebih spesifik dan transparan.

Keempat, penulis memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam melakukan penelitian sehingga hasil penelitian belumlah sempurna.

Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut tentunya penelitian-penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih dikembangkan dan mampu memperbaharui hal-hal yang dianggap belum sempurna dan juga untuk menemukan suatu temuan baru yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, peningkatan motivasi kerja dan semakin terbangunnya rasa bangga akan profesinya sebagai guru yang lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian mengenai Pengaruh antara Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Sikap pada Profesi Guru pada SMA Negeri di Ujung Pandang telah mengikuti tahapan-tahapan yang merupakan aturan yang lazim di dalam pelaksanaan penelitian yaitu pembuatan proposal penelitian, pembuatan instrumen penelitian, melakukan uji coba instrumen, melaksanakan pengumpulan data, analisis data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru SMA Negeri di Ujung Pandang. Artinya bahwa semakin terciptanya kualitas lingkungan kerja yang kondusif maka semakin meningkat pula sikap pada profesinya sebagai guru yang lebih positif.

Besarnya koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan sikap pada profesi guru (r_{31}) adalah 0,443 dengan koefisien determinasi (r^2_{31}) sebesar 0,1962. Hal ini mengandung makna bahwa 19,62% sikap pada profesi guru dipengaruhi atau ditentukan oleh lingkungan kerja tersebut.

Hubungan kedua variabel tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 67,659 + 0,331X_1$ yang berdasarkan hasil pengujian, model regresi cukup signifikan dan linier. Dengan demikian dari setiap perubahan skor lingkungan kerja akan diikuti oleh perubahan skor sikap pada profesi guru sebesar 0,331 unit pada arah yang sama dengan konstanta (intercept) sebesar 67,659.

Kedua, terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja semakin positif pula sikap pada profesi gurunya.

Besarnya koefisien korelasi antara variabel motivasi Kerja dan sikap pada profesi guru (r_{32}) adalah 0,2696 dengan koefisien determinasi (r^2_{32}) sebesar 0,0727. Hal ini mengandung makna bahwa 7,27% sikap pada profesi guru dipengaruhi atau ditentukan oleh motivasi Kerja tersebut.

Hubungan kedua variabel tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_3 = 83,854 + 0,177X_2$ yang berdasarkan hasil pengujian, model regresi cukup signifikan dan linier. Dengan demikian dari setiap perubahan skor motivasi Kerja akan diikuti oleh perubahan skor sikap pada profesi guru sebesar 0,177 unit pada arah yang sama dengan konstanta (intercept) sebesar 83,854.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerjanya. Artinya bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin bagus meningkat pula motivasi kerja yang tercipta.

Besarnya koefisien korelasi antara variabel lingkungan Kerja dan motivasi kerja (r_{21}) adalah 0,442 dengan koefisien determinasi (r^2_{21}) sebesar 0,1954. Hal ini mengandung makna bahwa 19,54% motivasi kerja dipengaruhi atau ditentukan oleh lingkungan kerja tersebut.

Hubungan kedua variabel tersebut ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{X}_2 = 55,991 + 0,502X_1$ yang berdasarkan hasil pengujian, model regresi cukup signifikan dan linier. Dengan demikian dari setiap perubahan skor lingkungan kerja akan diikuti oleh perubahan skor motivasi kerja sebesar 0.502 unit pada arah yang sama dengan konstanta (intercept) sebesar 55,991.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel sikap pada profesi guru (X_3).
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan variabel motivasi Kerja (X_2) dengan variabel sikap pada profesi guru (X_3).
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel motivasi kerja (X_2).

B. Implikasi

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan beberapa implikasi dari hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru, ternyata hipotesis tersebut ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja yang menyatakan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap sikap pada profesi guru dapat diterima.
- b. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru, ternyata hipotesis tersebut ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja yang menyatakan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap sikap pada profesi guru dapat diterima.
- c. Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, ternyata hipotesis tersebut ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis kerja yang menyatakan terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat diterima.

2. Implikasi Praktis

- a. Peningkatan kualitas lingkungan kerja yang semakin kondusif akan berdampak terhadap peningkatan kualitas faktor-faktor penunjang guru dalam meningkatkan pendidikan di tempat ia mengabdikan. Hal ini mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja guru-guru di sekolah tersebut karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan hasil yang sangat berarti
- b. Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap sikap pada profesi guru adalah kualitas lingkungan tempat bekerja. Oleh karenanya lingkungan kerja harus diperhatikan, agar para guru dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebab berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh pada sikap pada profesi guru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil-hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : Sikap guru merupakan ungkapan perasaan yang dapat dilihat dari tingkah lakunya. Seperti kita ketahui sebelumnya bahwa sikap guru pada profesinya cenderung negative, yang mana tidak sedikit guru yang merasa rendah diri pada profesinya atau tidak mempunyai rasa kebanggaan dan menganggap

bahwa profesinya biasa-biasa saja. Dalam hal ini pemerintah ataupun pihak sekolah seharusnya lebih memperhatikan nasib para guru seperti meningkatkan kenyamanan maupun kualitas lingkungan dimana mereka bekerja.

Berbagai usaha juga perlu dilakukan dan kerja sama dari berbagai pihak guna meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik, seperti meningkatkan kenyamanan sarana fisik sekolah, melengkapi fasilitas sekolah yang belum memadai dan lain-lain. Apabila semua telah terpenuhi dengan baik maka dengan sendirinya guru akan mempunyai sikap yang lebih baik pada profesinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. Agus. 1986. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Allport . 1981. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*, terjemahan Mar'at. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anwar Qomari dan Sagala Syaiful. 2004. *Profesi Jabatan. Kependidikan dan Guru Sebagai Upaya Menjamin Kualitas Pembelajaran*. Jakarta : Uhamka Press.
- Arni, Muhamad. 1995. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Azwar. Syaifuddin. 1988. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nitisemito, Alex. S. 1996, *Management Personalia*, Jakarta : Ghalia Ind.
- Bittle, L. R & Newstrom, J. 1996. *Pedoman Bagi Penyetia*. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo.
- Buchori, Muchtar. 1994. *Pendidikan Dalam Pembangunan*. Jakarta : IKIP Muhammadiyah Jakarta Press.
- Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam. 2003. *Pengembangan Profesional Dan Petunjuk Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta : Departemen Agama.
- Dyer, Geraldine and Tiggeman, Marika. 1996. *The Effect of School Environment on Body Conscern in Adoles Cent Women*. Australia : internet.
- Edwards, L Allen. 1975. *Techniques of Attitude Scale Construction*. New York : Appleton – Century Crofts.
- Eysenck. 1995. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Gates. 1993. *Office Management Principles and Practice*. New York : South Western Publisher Co.

- Gerungan. W.A. 1986. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco.
- Good and brophy. 1990. *Manajemen Pengajaran Manusiawi*, terjemahan Suharsimi Arikunto.. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hadgetts. Richard. M. 1995. *International Management*. New York : McGraw-Hill, Inch
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heizer Jay and Render Barry. 1991. *Production And Operation Management*, New Jersey : Prentice- hall.
- Herzberg, Frederick and Hampton, David R. 1987. *Management*, 3 th edition. New York : Mc Graw-Hill Book Company
- Kast. F.E. and Rossenzweig. J.E. 1991. *Organisasi dan Manajemen*. terjemahan Hasymi Ali. Jakarta : Bumi Aksara.
- Lynn, Kenneth. 1965, *The Profession In America*. Boston : Hongton Mifflin.
- Mar'at. 1981. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- McGuire dan William. 1995. *The Nature of Attitude Change : The Handbook of Social Psychology*. New Delhi : America Publ.
- Muhibbin. Syahmed. 1997. *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*. Bandung : Rosdakarya.
- Myres. David G. 1988. *Social Psychology*. New york : McGraw Hill.
- Nata, H. Abuddin. 2003. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Kencana, ed.1.cet.1.h. 138.
- Priatna. 1989. *Manajemen Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja*. Depdikbut : Ditjen Dikti.
- Purwanto, Ngalm.1998. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, Bandung : Rosdakarya.

- Richey. 1962. *Planning for teaching an introduction to education*, New York : Harper Brodthers Publisher.
- Robbins, Stephen P. 1990. *Organizational Theory*, 3 edition. New Jersey : Prentice-Hall, Internasional.
- Scotland. Ezra and Canon. Lince. 1972. *Psychology Social*. Philadelphia : W.B. Sauders Company.
- Sergiovani, (et al). 1983. *Supervision Human Perspectives*. New York : McGraw-Hill.
- Shaleh, Abd. Rachman dan Suriadinata, Soependri. 1978. *Psikologi Umum dan Sosial*. Jakarta : CV. Dharma Bhakti.
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Silalahi. Bennett. 1995. *Manajemen Integratif*. Jakarta : Sekolah tinggi Ilmu Manajemen LPI.
- Simon, Devung. G. 1988. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta : Proyek Pengembangan LPTK Depdikbud.
- Stamoel, Conny Semiawan. 1979. *Prinsip dan Teknik Pengukuran dan Penilaian dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta : Mutiara.
- Sudarmo. Indrio Gito. 2000. *Prilaku organisasi*. Yogyakarta : PPFE.
- Sudjana. 1992. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2000. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur .1996, *Higene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta : Gunung Agung.
- Surakhmad. 1994. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Tarsito.
- Syamsudin, Abin dan Budiman, Nandang. 2006. *Profesi Keguruan 2*. cet 10, Jakarta : Universitas Terbuka. h. 3.13.
- UU Republik Indonesia No 14. 2005. *Guru Dan Dosen*. Bandung : Citra Umbara.

Wexley Kenneth N. dan Yuh Gant A.. 1991. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita*, terjemahan Agus Darma, Jakarta : Biro Asara.

Winkel. W. S. 1991. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta : PT. Grasindo.

Wirawan. 2004. *Profesi dan standar evaluasi*. Jakarta : Uhamka Press.

Woolfolk, Anita E. 1998. *Educational Psychology*. Boston : Allyn and Bacon.

Wortman, (et al). 1995. *Psychology*. New York : Alfred A. Knopf.