

**PENGARUH LINGKUNGAN SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU
MADRASAH ALIYAH SE-KECAMATAN KALIANDA
LAMPUNG SELATAN**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Gelar
Magister dalam Bidang Pendidikan Agama Islam (M.Pd)**



Oleh

**YENI WULANDARI
NPM: 1606211**

PROGRAM STUDI: PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1439 H / 2018 M**

**PENGARUH LINGKUNGAN SEKOLAH DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU
MADRASAH ALIYAH SE-KECAMATAN KALIANDA
LAMPUNG SELATAN**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Gelar
Magister dalam Bidang Pendidikan Agama Islam (M.Pd)**



Oleh

**YENI WULANDARI
NPM: 1606211**

**Pembimbing I : Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag
Pembimbing II : Dr. H. Khoirurrijal, M.A**

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
TAHUN 1439 H / 2018 M**

ABSTRAK

Yeni Wulandari, NPM: 1606211. Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan. Tesis Program Pascasarjana IAIN Metro Tahun 2018

Lingkungan sekolah menjadi sebuah perangsang yang berpengaruh terhadap kesiapan dan perilaku siswa dalam pembelajaran. Lingkungan sekolah yang baik akan menimbulkan kenyamanan bagi siswa, sehingga akan berpengaruh terhadap kesiapannya dalam mengikuti pelajaran dan berperilaku yang baik dalam belajar. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis adanya: 1) Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda. 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda. 3). Apakah lingkungan sekolah dan motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei pendekatan asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda sejumlah 26 orang guru penelitian populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang disebar guru di Madrasah Aliyah yang telah ditapkan semua populasi penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi ganda. Uji F dan uji T dilakukan terhadap hasil penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah: 1) Terdapat pengaruh variable lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,634) > t_{tabel}$ dengan $26 = 26$ $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan. 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (0,430) > t_{tabel}$ dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan. 3) Terdapat pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Hal ini di tunjukan oleh nilai $t_{hitung} (1,402) > t_{tabel}$ dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan $5\% = 0,291$, dan tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t_{tabel} , sehingga lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru terdapat pengaruh yang signifikan. Adapun besarnya pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru adalah $75,637\%$.

ABSTRACT

Yeni Wulandari, NPM: 1606211, The Effect of School Environment and Work Motivation on Professionalism of Madrasah Aliyah Teachers in Kalianda Sub-district, Lampung Selatan. Thesis Postgraduate Program State Institute for Islamic Studies (IAIN) Metro Year 2018

School environment becomes an incentive that affects students' readiness and behavior in learning. A good school environment will create comfort for students, so it will affect the readiness in following the lesson and behave well in learning. Motivation of work is one factor that contributes to determine the high performance of a teacher. Motivation also relates to one's psychological factors as a manifestation of the relationship between attitudes, needs and the satisfaction that occurs in human beings. teacher professionalism is influenced by several factors such as length of service, teaching experience, training and educational background. Professional teachers have a great influence in education so as to give birth to quality education output.

This study aims to test the hypothesis of: 1) Does the school environment affect the professionalism of teachers in Madrasah Aliyah District Kalianda. 2 Does the motivation affect the professionalism of teachers in Madrasah Aliyah District Kalianda. 3). Is the school environment and motivation affect the professionalism of teachers in Madrasah Aliyah District Kalianda.

This research type is quantitative research with survey method of associative approach. The population of this study is all teachers in Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda a number of 26 population research teachers. The data was collected by distributing questionnaires distributed by teachers in Madrasah Aliyah which has been applied by all study populations. Hypothesis testing is done by simple linear regression analysis and multiple regression analysis. F test and T test conducted on result of research with aim to know influence of independent variable to dependent variable at level of trust 95% ($\alpha = 0,05$)

The results of research that have been done are: 1) There is influence of school environment variable to the professionalism of teacher of Kalianda District. This is indicated by the value of t-count (0.634) > t-table with 26 = 26 1% = 0.376 with a significant level. 2) There is influence of work motivation to teacher professionalism. This is indicated by the value of t-count (0.430) > t-table with N = 26 1% confidence level = 0.376 with significant level. 3) There is an influence of school environment and work motivation on teacher professionalism. This is indicated by the value of t-count (1.402) > t-table with N = 26 confidence level 5% = 0.291, and confidence level of 1% = 0.376 with 0.000 significant level in t-table, so school environment and work motivation teacher professionalism has a significant influence. The amount of influence of school environment and work motivation on teacher professionalism is 75,637%.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) Email: ppsiainmetro@yahoo.com
Website: www.ppsIAINmetro.ac.id

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama : Yeni Wulandari
NIM : 1606211
Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag Pembimbing I		13 Juli 2018
Dr. H. Khoirurrijal, M.A Pembimbing II		13 Juli 2018

Mengetahui
Ketua Program Studi
Pendidikan Agama Islam



Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag
NIP. 19750301 200501 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iring Mulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507. Fax. (0725) Email: ppsiaainmetro@yahoo.com
Website: www.ppsstainmetro.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan judul: **“PENGARUH LINGKUNGAN SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU MADRASAH ALIYAH SE-KECAMATAN KALIANDA LAMPUNG SELATAN”** ditulis oleh **Yeni Wulandari** dengan NIM 1606211 Program Study: Pendidikan Agama Islam telah diujikan dalam *Ujian Tesis/Munaqosyah* pada Pascasarjana IAIN Metro, pada hari/tanggal: Jum’at/13 Juli 2018.

TIM PENGUJI

Dr. H. Aguswam Kh Umam, M.A
Penguji Tesis I

Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag
Penguji Tesis II

Dr. H. Khoirurrijal, M.A
Penguji Tesis III

**Direktur Pascasarjana
IAIN Metro**

Dr. H. Tobibatussaadah, M.Ag
NIP. 19701020 199803 2 002

PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yeni Wulandari
NPM : 1606211
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Pengaruh lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap profesionalisme guru madrasah aliyah se-kecamatan kalianda lampung selatan

Menyatakan bahwa Tesis ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Metro, 4 April, 2018
Yang menyatakan,



Yeni Wulandari
NPM: 1606211

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Penelitian Tesis pada Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro sebagai berikut:

1. Huruf Araf dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	‘
ث	ṣ	غ	g
ج	j	ف	f
ح	h	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	ه	h
ش	sy	ء	`
ص	ṣ	ي	y
ض	d		

2. Maddah atau vokal panjang

<i>Harkat dan huruf</i>	<i>Huruf dan tanda</i>
ا - ى	â
ي -	î
و -	û
يا	ai
وا	au

PERSEMBAHAN

Tesis ini Peneliti persembahkan kepada:

1. Ibu Suyanti dan Ayah Kuncara yang selalu memberikan kasih sayang, dan selalu mendoakan dalam melaksanakan studi.
2. Suamiku Bayu Sumantri yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan kuliah di Program Pascasarjana IAIN Metro
3. Teman-teman Almamater Pascasarjana IAIN Metro
4. Almamater Pascasarjana IAIN Metro

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. (*Q.S. Al-Hasyar: 18*).¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2014), h. 429

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Penelitian Tesis ini tepat pada waktunya. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai pembawa risalah agung bagi kemaslahatan dan keselamatan manusia di Dunia dan Akhirat.

Penelitian ini sebagai salah satu bagian persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program strata dua atau Magister pada Pascasarjana IAIN Metro. Dalam penyelesaian Tesis, Peneliti menerima banyak bantuan banyak pihak. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Dr. Hj. Tobibatussaadah, M.Ag, selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
3. Dr. Mahrus As'ad, M.Ag, selaku Wakil Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
4. Dr. H. Zainal Abidin, M.Ag, selaku pembimbing I dengan segala motivasi, bimbingan dan perhatiannya selama bimbingan berlangsung.
5. Dr. H. Khoirurrijal, S.Ag., M.A, selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian Tesis
6. Dr. Sri Andri Astuti, M.Ag selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam
7. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan Program Pascasarjana IAIN Metro yang telah menyediakan waktu dan fasilitas dalam rangka pengumpulan data.

Kritik dan saran demi perbaikan Tesis ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga hasil penelitian yang telah dilakukan kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Metro, 4 April, 2018
Peneliti,



Yeni Wulandari
NPM: 1606211

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KOMISI UJIAN TESIS	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
PADOMAN TRANSLITERASI	viii
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xiv
LAMPIRAN	xiiiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	11
G. Penelitian Relevan	12
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Profesionalisme Guru	16
1. Pengertian Profesionalisme Guru	16
2. Ciri-ciri Profesionalisme Guru	19
3. Aspek-aspek Kompetensi Professionalisme Guru	21

	4. Peningkatan Profesionalisme Guru	24
	5. Strategi Peningkatkan Profesionalisme Guru.....	26
B.	Lingkungan Sekolah	28
	1. Pengertian Lingkungan Sekolah	28
	2. Bentuk Lingkungan Sekolah.....	32
	3. Faktor-Faktor dalam Lingkungan Sekolah	34
	4. Indikator Lingkungan Sekolah	37
C.	Motivasi Kerja	39
	1. Pengertian Motivasi Kerja	39
	2. Tujuan Motivasi Kerja	43
	3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	46
	4. Indikator Motivasi Kerja.....	49
D.	Keterkaitan antara Lingkungan Sekolah dan Motivasi terhadap Profesionalisme Guru.....	53
E.	Kerangka Pikir	58
F.	Hipotesis Penelitian	60
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	62
	A. Rancangan Penelitian.....	62
	B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	63
	C. Definisi Operasional Variabel	68
	D. Metode Pengumpulan Data.....	69
	E. Instrumen Penelitian	72
	F. Uji Coba Instrumen	76
	G. Analisis Data.....	84
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
	A. Temuan Umum Penelitian	87
	1. Sejarah Singkat Kecamatan Kalianda.....	87
	2. Giografi Kecamatan Kalianda	88
	3. Visi dan Misi Kecamatan Kalianda	89
	4. Infrastruktur Sarana dan Prasarana	90

5. Kawasan Pusat Kegiatan Lokal	91
B. Temuan Khusus Penelitian	92
1. Deskripsi Data Penelitian.....	92
2. Uji Persyaratan Analisis.....	101
3. Pengujian Hipotesis	106
C. Pembahasan	113
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Implikasi	123
C. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125

DAFTAR TABEL

1. Jumlah guru Madrasah Aliyah yang di Kecamatan Kalianda.....	64
2. Jumlah Smpel dari Masing –masing Madrasah Aliyah.....	67
3. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Sekolah (X_1)	74
4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_2).....	74
5. Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme Guru (\hat{Y}).....	74
6. Skala Likert	75
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_1).	78
8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)	79
9. Uji Normalitas Data pada Variabel Lingkungan sekolah (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Profesionalisme Guru (Y).....	81
10. Hasil Uji Kolinieritas Antara Variabel Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah.....	83
11. Nama Madrasah Aliyah yang di Kecamatan Kalianda	92
12. Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru (Y).....	94
13. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_2).....	96
14. Distribusi Frekuensi Lingkungan Sekolah (X_1)	99
15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru MA	102
16. Hasil Homogenitas	105
17. Uji Pengaruh Lingkungan sekolah (X_1) terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda	107
18. Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda	109
19. Uji Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda	111
20.	

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian.....	60
2. Grafik sctterplot Uji Homogenitas	82
3. Grafik Linieritas Antara Variabel Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru	84
4. Histrogram Variabel Profesionalisme Guru (Y)	95
5. Histrogram Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	97
6. Histrigram Lingkungan Sekolah (X_1)	100
7. Normal P-P Plot Of lingkungan sekolah.....	102
8. Normal P-P Plot Of motivasi kerja	103
9. Normal P-P Plot Of Profesionalisme guru	103
10. Grafik Linieritas Variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme Guru	106
11. Histogram profesionalisme guru.....	112

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Penelitian	129
2. Angket Penelitian	131
3. Tabulasi Data Sebaran Kosioner Hasil Angket Validitas Pada Variabel Lingkungan Sekolah (X_1).....	136
4. Tabulasi Data Sebaran Kosioner Hasil Angket Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja.....	145
5. Tabulasi Data Sebaran Kosioner Hasil Angket Validitas Pada Variabel Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah	158
6. Tenuan Khusus Variabel Lingkungan Sekolah.....	171
7. Surat Research.....	178
8. Surat Tugas	179
9. Foto Penelitian	180
10. Riwayat Hidup	183
11. Kartu bimbingan Tesis	184

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah menyelenggarakan proses pembelajaran untuk membimbing, mendidik dan melatih serta mengembangkan kemampuan siswa guna mencapai tujuan pendidikan. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadimanusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang professional akan melaksanakan tugasnya secara professional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsinten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.¹

¹ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 34

Tenaga kependidikan yang profesional mampu membelajarkan siswa secara efektif sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Untuk menghasilkan guru yang profesional bukanlah tugas yang mudah. Guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa. Agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya.

Kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Dalam kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan pembelajaran pada mata pelajaran yang diampunya.²

Kesulitan tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik guru madrasah sehingga sulit dipahami guru atau kesulitan dalam aspek teknis metodologis sehingga bahan ajar kurang dipahami siswa. Guru harus berperan aktif dalam pemecahan permasalahan dalam proses belajar mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut memvalidasi ilmunya, baik melalui belajar sendiri maupun melalui program pembinaan dan pengembangan yang dilembagakan oleh pemerintah. Pembinaan merupakan upaya peningkatan profesionalisme guru yang dilakukan melalui kegiatan seminar, pelatihan, dan pendidikan. Pembinaan guru dilakukan dalam kerangka pembinaan profesi dan karier. Pembinaan profesi guru meliputi pembinaan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Pembinaan karir sebagaimana dimaksud meliputi penugasan dan promosi.

² Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.89

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.³

Minat dan bakat, kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Kaitan guru perlu memperhatikan siswa secara individual. Tugas guru tidak hanya mengajar, mendidik, mengasuh, membimbing, dan membentuk kepribadian siswa guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia. Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan semua mata pelajaran yang diampunya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal secara sistematis merencanakan bermacam-macam lingkungan yakni lingkungan pendidikan yang menyediakan berbagai kesempatan bagi siswa untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pertumbuhan dan perkembangan siswa diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Madrasah merupakan sebuah institusi pendidikan sebagaimana sekolah pada umumnya yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang saling berkaitan.

Komponen-komponen tersebut seyogyanya tercipta suatu kerjasama yang sinergis untuk dapat mencapai tujuan madrasah. Tujuan madrasah termasuk Madrasah Aliyah sebagaimana tujuan madrasah pada umumnya secara global dapat berupa tuntutan untuk mewujudkan kemampuan akademis tertentu, ketrampilan, sikap, dan mental serta kepribadian yang harus dimiliki siswa sebagai output dari proses pembelajaran.⁴

³ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h, 34

⁴ Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence*. (Bandung: Alfabeta 2011), h. 53

Madrasah atau sekolah merupakan sebagai salah satu wahana transformasi sosial budaya dalam lingkungan masyarakat yang eksistensinya tak dapat dipungkiri lagi keberadaannya. Secara sistematis dapat dijelaskan bahwa hubungan antara madrasah: 1) sekolah sebagai partner masyarakat di dalam melakukan fungsi pendidikan, dan 2) sekolah sebagai produsen yang melayani pesanan-pesanan pendidikan dari masyarakat lingkungan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru.

Lingkungan sekolah menjadi sebuah perangsang yang berpengaruh terhadap kesiapan dan perilaku siswa dalam pembelajaran. Lingkungan sekolah yang baik akan menimbulkan kenyamanan bagi siswa, sehingga akan berpengaruh terhadap kesiapannya dalam mengikuti pelajaran dan berperilaku yang baik dalam belajar, misalnya dengan mendengarkan dan mencatat penjelasan dari guru, mengerjakan soal latihan dan tugas sekolah, dan lain-lain. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih efektif dan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar.⁵

Keberhasilan siswa dalam menangkap pelajaran yang disampaikan oleh seorang guru sangat tergantung pada ketrampilan seorang guru tersebut dalam mengajar. Banyak siswa tidak mampu atau daya kemampuan siswa masih kurang dalam menangkap pelajaran pada proses belajar mengajar disajikan

⁵ Imam Supardi, *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya* (Bandung: PT Alumni, 2003), h. 45

guru sebagai tenaga pengajar. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil belajar siswa, antara lain faktor siswa itu sendiri, lingkungan sekitar, faktor guru dan tingkat kesukaran materi pelajaran serta fasilitas belajar kurang memadai. Guru harus memperhatikan dirinya lebih dahulu, barulah dari segi lainnya.

Budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah diposisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka dituntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi siswa. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua siswa dalam proses pendidikan secara global.

Proses pembelajaran menyebabkan siswa lebih banyak berperan dan terlibat secara pasif, mereka lebih banyak menunggu sajian dari guru, mencari dan menemukan sendiri pengetahuan, keterampilan serta sikap yang mereka butuhkan, apabila kondisi pembelajaran yang memaksimalkan peran dan keterlibatan guru serta meminimalkan peran dan keterlibatan siswa terjadi pendidikan dasar termasuk sekolah dasar akan mengakibatkan pembelajaran menjadi monoton, satu arah dan kurang memberikan kebebasan kepada guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan manusia adalah memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material. Motivasi adalah

dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan/keinginan yang bertingkat dan bervariasi.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental individu yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya mencapai kinerja yang maksimal.⁶

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu mengetahui motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan.⁷ Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.⁸

Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Guru yang profesional adalah guru yang memiliki seperangkat kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, perilaku) yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal.⁹

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan* h. 44

⁷ Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), h

⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta., 2005), h. 11

⁹ Kunandar, *Guru Profesional*, h. 47

Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter siswa. Oleh karena itu tenaga kependidikan yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan tamatan yang lebih bermutu. Menjadi tenaga kependidikan yang profesional tidak akan terwujud begitu saja tanpa adanya upaya untuk meningkatkannya.

Seorang guru yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin pada sikap mental serta komitmennya untuk mewujudkan dan meningkatkan kualitas melalui berbagai cara dan strategi. Guru sebagai profesi, dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga senantiasa memberikan makna profesional. Tugas pendidik sangat kompleks tantangan untuk diaplikasikan dalam profesinya. Oleh sebab itu, guru dituntut untuk terus mengembangkan profesionalitasnya.¹⁰

Survei yang peneliti laksanakan pada tanggal 12 April Tahun 2018, dengan metode wawancara dengan guru diketahui profesionalisme guru di Madrasah Aliyah sudah berjalan namun masih kurang maksimal, karena masih ada sebagian guru menjalankan tugasnya tidak sesuai keahliannya, ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.¹¹

Uraian yang dijelaskan oleh Ibu Siti Hasanah, S.Pd salah satu guru di Madrasah Aliyah sudah memburu dari yang bersifat negatif. menjelaskan bahwa diantara guru belum memenuhi kualifikasi sebagai guru yang profesional seperti beberapa guru masih menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran, terlambat datang ke sekolah, kurang disiplin dan masih ada beberapa guru kurang memanfaatkan fasilitas pendidikan, seperti menggunakan Lap Top, Proyektor dan LCD dalam pembelajaran untuk menarik perhatian siswa. Proses pembelajaran hanya terpusat dari guru, jadi siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Selain itu masih terdapat guru yang pengalaman mengajarnya kurang memadai.¹²

¹⁰ Pra-Survei di Madrasah Aliyah di Kecamatan Kalianda, pada tanggal 12 April 2018

¹¹ Survei di Madrasah Aliyah di Kecamatan Kalianda, pada tanggal 25 April 2017

¹² Wawancara Siti Hasanah, S.Pd, selaku guru di Madrasah Aliyah Tanggal 4 April 2018
Jam 10.00 WIB

Dalam mendukung profesionalisme guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti masa kerja, pengalaman mengajar, pelatihan dan latar belakang pendidikan. Guru yang profesional memiliki pengaruh besar dalam pendidikan sehingga mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu untuk mewujudkan guru yang berprofesional dapat ditunjang dengan visi sekolah serta pengalaman mengajar yang diidentifikasi sebagai faktor penting dalam sebuah lembaga pendidikan.

Rendahnya komitmen yang dimiliki seorang guru membuat tugas guru menjadi kurang maksimal kurangnya kepedulian dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Profesionalisme guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Ketrampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggungjawab guru sebagai pengajar dan pendidik secara sempit dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator belajar siswa.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina siswa. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga profesionalisme guru menjadi penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja guru.

Demikian juga tentang sistem dan pendekatan guru yang mampu merangsang perhatian siswa sangat berperan dalam upaya menciptakan situasi belajar yang kondusif dan edukatif. Selain itu faktor lingkungan juga ikut mempengaruhi minat siswa terhadap bahan pelajaran. Dengan demikian timbulnya minat belajar para siswa sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Dengan demikian, minat belajar merupakan faktor yang sangat penting dalam keberhasilan belajar siswa. Disamping itu minat belajar juga dapat mendukung dan mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah. Namun dalam praktiknya tidak sedikit guru menemukan kendala di dalam kelas, karena kurangnya minat siswa dalam pembelajaran. Jika hal ini terjadi, maka proses belajar mengajar pun akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru, peran dan posisi kepala madrasah menjadi sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan yang diharapkan Madrasah Aliyah. Kepala madrasah dituntut memiliki jiwa lingkungan sekolah mengatur semua aktifitas madrasah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Sehubungan dengan uraian di atas maka dilakukan penelitian agar mendapatkan informasi berkenaan dengan Pengaruh Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

Terus upaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan antara sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru

1. Upaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan antara sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar.
2. Banyak guru yang mengalami masalah dalam melaksanakan semua mata pelajaran yang diampunya.
3. Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru untuk lingkungan sekolah menjadi sebuah perangsang yang berpengaruh terhadap kesiapan dan perilaku siswa dalam pembelajaran.
4. Belum terlihat motivasi kerja guru yang menyebabkan maksimalnya profesionalisme guru di madrasah.
5. Masih ada gejala kurangnya keterampilan guru dalam pembelajaran di madrasah yang mempengaruhi profesionalisme guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas perlu adanya pembatasan masalah agar penelitian lebih terarah serta mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun pembatasan masalah di atas pada penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan sekolah yang belum memberikan kenyamanan untuk profesionalisme guru di madrasah
2. Profesionalisme guru belum sesuai dengan tujuan madrasah yang telah dirumuskan dikarenakan kurangnya motivasi kerja guru.
3. Belum baiknya lingkungan sekolah dan motivasi kerja guru sehingga kegiatan dapat mempengaruhi profesionalisme guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda Lampung Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda Lampung Selatan?
3. Apakah lingkungan sekolah dan motivasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Sekecamatan Kalianda Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan:

1. Pengaruh lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan.

3. Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten.

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perluasan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja yang dilakukan kepala Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya masalah kompetensi pendidikan dan pengalaman mengajar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi nyata pada guru bidang studi pada umumnya, sehingga dari sinilah dapat digunakan sebagai acuan dan masukan bagi guru agar dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya khususnya profesionalisme guru di madrasah

G. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang dikaji dalam Tesis. "Penelitian terdahulu yang relevan sama dengan *Tinjauan Pustaka, Telaah Kepustakaan* atau kajian Pustaka istilah lain yang sama maksudnya, pada dasarnya tidak ada penelitian yang sama atau baru selalu ada keterkaitan dengan yang sebelumnya.¹³

¹³ Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, *Pedoman Penulisan Tesis Edisi Revisi* (Metro: Program Psacasarjana 2016) h. 6

Berdasarkan pengertian tersebut, peneliti mengutip beberapa penelitian yang terkait dengan persoalan yang diteliti, disamping itu terlihat suatu perbedaan tujuan yang dicapai diantaranya adalah:

1. Bahagia Hadi, NIM: 144031041, Tesis IAIN Surakarta Tahun 2016, Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru PAI di SMA Kabupaten Karanganyar.¹⁴

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme guru memberikan kontribusi sebesar 11,0% kepada profesionalisme guru PAI. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel supervisi klinis kepala sekolah terhadap profesionalisme guru memberikan kontribusi sebesar 18,2%. 3). Gaya kepemimpinan dan supervisi klinis kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru dengan signifikansi sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, oleh karena itu, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan supervisi klinis kepala sekolah terhadap profesionalisme guru.

2. Hadi Suhartanto, dengan judul Tesis. Pengaruh supervisi kepala madrasah dan kompetensi pedagogik guru terhadap profesionalisme guru SMP Se-Kecamatan Seputih Agung Lampung Tengah, Tesis Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung, Tahun 2017.¹⁵

¹⁴ Bahagia Hadi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Supervisi Klinis Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru PAI di SMA*, Tesis Pascasarjana IAIN Surakarta Tahun 2016

¹⁵ Hadi Suhartanto, *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap profesionalisme Guru SMP*, Metro Pascasarjana IAIN Metro Tahun 2017.

Supervisi kepala madrasah harus memahami tugasnya dalam membina dan mengembangkan guru yang profesional, terutama yang berkaitan dengan pengembangan kreativitas dan pemberian motivasi, karena pengembangan profesionalisme guru yang profesional. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah kepada guru-guru diharapkan dapat mewarnai pembelajaran. Semakin baik pelaksanaan supervisi, memahami serta melaksanakan teknik dalam supervisi untuk membantu guru meningkatkan situasi belajar mengajar.

3. Asep Irawan, Tahun 2018 dengan judul Tesis. Hubungan Budaya Sekolah dan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Peserta Didik SMA IT Daarul Hamdi Lampung Timur.¹⁶

Motivasi belajar merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan dalam pembelajaran. Seorang peserta didik akan belajar dengan baik apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi belajar. Peserta didik akan belajar dengan giat jika memiliki motivasi belajar yang tinggi. Budaya sekolah diharapkan dapat menjelaskan tentang sekolah, seperti mekanisme internal sekolah terjadi. Karena warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki. Sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung kualitas pembelajaran. Hasil belajar pendidikan agama Islam adalah hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar.

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah: 1) Ada hubungan budaya sekolah dengan hasil belajarr pendidikan agama Islam peserta

¹⁶ Asep Irawan, *Hubungan Budaya Sekolah dan Motivasi Belajar dengan Hasil Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Peserta Didik SMA IT Daarul Hamdi Kabupaten Lampung Timur*, Tesis Pascasarjana IAIN Metro Tahun 2017.

didik Kelas X dan XI SMA IT Daarul Hamdi. Nilai koefisien variabel sebesar 0,327 dengan $t_{hitung} = 1,952$, dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,697$. Maka $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $1,952 \geq 1,697$. 2) Ada hubungan motivasi belajar dengan hasil belajar Pendidikan Agama Islam peserta didik Kelas X dan XI di SMA IT Daarul Hamdi.

Subyek penelitian yang dilakukan sedikit ada kesamaan dengan yang peneliti lakukan, meneliti tentang peningkatan hasil belajar. Perbedaannya dalam penelitian yang dilakukan peneliti lebih ditekankan pada pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dengan menggunakan penelitian kuantitatif.

Berkait dengan penelitian ini terdapat kesamaan variabel, yakni variabel bebas mencakup lingkungan sekolah. Hanya saja, peneliti akan mengerucutkan satu variabel, yakni lingkungan sekolah menjadi gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel terikatnya adalah profesionalisme guru. Sedangkan perbedaannya terletak pada ruang atau subjek penelitian berbeda yakni pada guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan.

Sedangkan penelitian dilakukan oleh peneliti lebih ditekankan tentang pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif diskriptif. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa Tesis berjudul “Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru pada Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan” belum pernah diteliti sebelumnya.

MA An-Nur Sukatani

SLTA Muhammadiyah Sidomulyo

MA Al-Khairiyah Sidomulyo

MA Al-Khairiyah Suak

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Profesionalisme Guru

1. Pengertian Profesionalisme Guru

Sebagai pendidika harus memiliki kualifikasi akademik dan kemampuan sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru harus memahami materi pembelajaran, mendayagunakan sumber pembelajaran, memilih dan menentukan materi pembelajaran yang berdasarkan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Profesionalisme artinya sifat profesional. Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *profesionalisasi* berarti profesi dalam bidang pekerjaan yang di landasi pendidikan dan keahlian.¹ Profesionalisme asal katanya adalah profesi yang mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas.²

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi profesi adalah pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.³

¹ Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012), h. 2

² Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung, 2007), h. 3

³ Kusnandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), h. 45

Profesi adalah sebuah jabatan yang memerlukan kemampuan intelektual khusus, yang di peroleh melalui kegiatan belajar dan pelatihan yang bertujuan menguasai ketrampilan atau keahlian dalam melayani atau memberikan advis pada orang lain, dengan memperoleh upah/gaji dalam jumlah tertentu atau dapat pula di artikan bahwa profesi berarti suatu kompetensi khusus yang memerlukan kemampuan intelektual tinggi yang mencakup penguasaan atau didasari pengetahuan tertentu.⁴

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya” kondisi, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dll.

Guru adalah setiap orang yang bertugas dan berwenang dalam dunia pendidikan dan pengajaran dalam dunia pendidikan dan pengajaran pada lembaga pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya guru hendaknya mempunyai prinsip berjiwa Pancasila, berilmu pengetahuan serta terampil dalam menyampaikannya, dan dapat dipertanggungjawabkan secara didaktis dan metodis sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai.⁵

Seorang guru mempunyai tugas berat mendidik siswa agar menjadi orang yang berguna di masa depan. Dengan tugas berat yang diemban ternyata profesi guru tidak bisa menjamin kesejahteraan keluarganya yang diberikan akan menjadikan guru sebagai pahlawan tanpa tanda jasa.

Seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme. Seorang profesional akan terus

⁴ Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, (Bandung: CV Alfabta, 2013), h. 56

⁵ M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 157

menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar melalui pendidikan dan pelatihan. Guru yang profesional adalah guru yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.

Pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.⁶

Profesional harus dimulai dari diri sendiri sebagaimana disebutkan dalam al-Qur'ansurat Al-Hasyr ayat 18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ۝ ١٨ (الحشر: 18)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.(QS. Al-Hasyr: 18)⁷

Uraian ayat di atas dapat dipahami bahwa melaksanakan tugas harus dengan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, karena apapun yang dilakukan akan kembali disetiap orang yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang di lakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang

⁶ Kusnandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007), h. 46

⁷ DEPAG RI, *Al-Qur'an dan Terjemanya*, (Bandung: Fokus Media, 2011), h. 546

memenuhi standar mutu tertentu yang ditetapkan serta memerlukan pendidikan profesi untuk menunjang keahlian tersebut.

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Penjelasan di atas bahwa, profesi adalah suatu jabatan, profesional adalah kemampuan atau keahlian dalam memegang suatu jabatan tertentu, sedangkan profesionalisme adalah jiwa dari suatu profesi dan professional.⁸

Adapun UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7 ayat 1, mengenai prinsip-prinsip guru profesional mencakup beberapa karakteristik yaitu:

1. Memiliki bakat, minat, dan mampu menguasai bahan ajar.
2. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan untuk mampu mengelola kelas.
3. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan media belajar.
4. Memiliki ikatan kode etik profesi dan landasan kependidikan
5. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan mengelola interaksi belajar.⁹

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah suatu profesi atau jabatan yang ditekuninya secara khusus di bidang pendidikan dan pengajaran. Dan selalu berusaha untuk mengembangkan kemampuan sesuai dengan profesinya. Sehingga ia menjadi guru yang berkualitas dan mampu mengaplikasikan keahlian ilmu yang dimilikinya, terutama dalam mengantisipasi dinamika kurikulum agar relevan dengan perkembangan zaman yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, serta

⁸ M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 15

⁹ Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: CV Duta Nusinda, 2003). 22

telah berpengalaman dalam mengajar, sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemamuan yang maksimal serta memiliki kompetensi sesuai dengan kriteria guru profesional.

2. Ciri-ciri Profesionalisme Guru

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini yang semakin kuat pula tuntutan akan profesionalisme guru. Tuntutan profesionalisme guru tersebut pada dasarnya melukiskan sejumlah persyaratan yang harus dimiliki seorang guru.

Berikut ini ada ciri dari guru profesional. Sementara itu menurut ahli menjelaskan secara garis besar ada beberapa ciri seorang guru yaitu:

- a. Seorang guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkannya dengan baik.
- b. Seorang guru yang profesional harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) kepada siswa-siswanya secara efektif dan efisien.
- c. Seorang guru yang profesional harus berpegang teguh pada kode etik profesional. Kode etik disini lebih ditekankan pada perlunya memiliki akhlak yang mulia.¹⁰

Menurut *Educational Leadership*, guru profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Guru mempunyai komitmen dalam proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen yang tertinggi guru adalah kepentingan siswanya.
- b. Guru menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya pada para siswa.
- c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku siswa.
- d. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap yang telah dilakukannya.
- e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, seperti: PGRI, dan sebagainya.¹¹

¹⁰ Abuddin Nata, *Metodologi Studi Islam.*, h. 142-143

Pendidik profesional tidak hanya memiliki ciri-ciri seperti yang ada di atas, perlu memperhatikan penguasaan bidang agama Islam dalam beribadah ataupun amaliah, sehingga ia mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam setiap mata pelajaran yang diajarkannya dan mampu menciptakan iklim dan kultur sekolah yang Islami (*school climate and school culture*).¹² Sementara seorang guru yang menyampaikan ilmu pengetahuan harus berhati bersih, berbuat dan bersikap yang terpuji.¹³

Menurut pendapat ahli guru harus bersikap sebagai pengayom, berkasih sayang terhadap siswa-siswanya dan hendaknya memperlakukan mereka seperti anaknya sendiri. Selain itu guru harus selalu mengontrol, menasehati, memberikan pesan moral tentang ilmu dan masa depan siswanya. Keseimbangan perkembangan keilmuan (akal) dan akhlak (hati perilaku) merupakan yang selalu dikontrol oleh guru.¹⁴

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa ciri-ciri guru profesional memang tidak mudah menjadi guru yang profesional tidak mudah seorang pendidik atau guru yang profesional adalah pendidik yang memiliki suatu kemampuan khusus dalam bidang kependidikan keagamaan sehingga mampu melakukan tugas, dan fungsinya sebagai pendidik kemampuan maksimal. Seorang pendidik yang profesional paling tidak memiliki ciri-ciri dan walaupun tidak semua ciri-ciri dan syarat dimiliki secara sempurna artinya harus ada waktu untuk guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap yang telah dilakukannya.

¹¹ Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicitra Karya Nusa, 1999), h. 98

¹² Abdurrohman Assegaf, "Memberdayakan Kembali Profesionalisme Pendidik Perspektif Pendidikan Islam", dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Pebruari, Juli 2003

¹³ Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, (Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th.), h. 48-49.

¹⁴ Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, h.49

3. Aspek-aspek Kompetensi Professionalisme Guru

Pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional, sebelumnya harus membahas tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional. Adapun aspek kompetensi guru profesional mencakup empat aspek yaitu sebagai berikut:

a. Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran meliputi pemahaman terhadap siswa dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan siswa mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.¹⁵

b. Kompetensi Kepribadian

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, dan arif berwibawa, menjadi tauladan siswa dan berakhlak mulia.¹⁶

c. Kompetensi Profesional

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c di kemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan

¹⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h.75

¹⁶ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 117

mendalam yang memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.¹⁷

d. Kompetensi Sosial

Standar nasional pendidikan penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali, dan masyarakat.

Prakteknya meramalkan mutu seorang guru di sekolah atau di sekolah tentunya harus didasarkan kepada efektifitas mengajar guru tersebut sesuai dengan tuntutan kurikulum sekarang yang berlaku, dimana guru dituntut kemampuannya untuk merumuskan dan mengintegrasikan tujuan, bahan, metode, media dan evaluasi pengajaran secara tepat dalam mendisain dan mengelola proses belajar mengajar, disamping itu guru juga harus mampu melaksanakan atau membimbing kualitas proses belajarnya.¹⁸

Menurut pendapat ahli untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, sebagaimana dijelaskan berikut:

- a. Merencanakan program belajar mengajar
- b. Menguasai bahan pelajaran
- c. Melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar
- d. Menilai kemajuan proses belajar mengajar.¹⁹

¹⁷ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 173

¹⁸ Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, 1992, Cet. Ke-1, h. 16-18

¹⁹ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1998), Cet. Ke-4, h. 19-20

Seorang guru dikatakan efektif dalam mengajar apabila ia memiliki potensi atau kemampuan untuk mendatangkan hasil belajar pada siswa-siswanya. Untuk mengatur efektif tidaknya seorang guru, cara penilaian dengan 3 kriteria, yaitu: *presage*, *process* dan *product*. Dengan demikian seorang guru dapat dikatakan sebagai guru yang efektif apabila ia dari segi: *presage*, memiliki “*personality attributes*” dan “*teacher knowledge*” yang diperlukan bagi pelaksanaan kegiatan mengajar yang mampu mendatangkan hasil belajar kepada siswa kemampuan guru atau kompetensi guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar. Segi *process*, ia mampu menjalankan kegiatan belajar-mengajar yang dapat mendatangkan hasil belajar kepada siswanya.

4. Peningkatan Profesionalisme Guru

Ada beberapa komponen yang membutuhkan penyiasaan guna memberdayakan komponen-komponen itu sendiri yang mendukung tercapainya tujuan yang diharapkan. Salah satu komponen tersebut yaitu tenaga pendidik yang profesional. Untuk memperbaiki kualifikasi pendidik yang dapat ditempuh melalui strategi.

- a. Mengirimkan para guru yang belum kuliah untuk menempuh perkuliahan pada jurusan atau perguruan tinggi.
- b. Mengirimkan para guru untuk mengikuti lokakarya, workshop, seminar khususnya yang berkaitan dengan ilmu-ilmu pendidikan.
- c. Mendatangkan tutor yang ahli di bidang keguruan
- d. Melakukan studi banding dengan guru-guru pada yang ada di lembaga lain yang lebih profesional.
- e. Melakukan dialog tukar pengalaman (*sharing*) dengan guru-guru yang profesional.²⁰

²⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991), h. 106

Pendapat lain menjelaskan bahwa upaya peningkatan keprofesionalan guru, maka kepala sekolah harus melaksanakan tugas-tugas kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana kegiatan supervisi yang dilakukan sendiri tanpa bantuan dari yang lain.
- b. Menyediakan alat instrumen untuk pelaksanaan supervisi di kelas maupun di luar kelas.
- c. Melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan pada tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan hasil pendidikan.
- e. Melakukan usaha usaha perbaikan situasi belajar mengajar baik langsung maupun tidak langsung.²¹

Proses dalam peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, yaitu antara lain:

Inservice-training ialah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, penilik sekolah, guru dan sebagainya) yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.²²

Sebab perlunya inservice training, di samping pendidikan persiapan yang kurang mencukupi, juga banyak guru yang telah keluar dari sekolah guru tidak pernah atau tidak dapat menambah pengetahuan mereka sehingga menyebabkan cara kerja tiap tahun selama belasan tahun mereka bekerja, mereka tidak mengetahui dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat dan negara.

²¹ Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, h. 15

²² Moh. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991). 106

Pembicaraan ini bertujuan untuk membantu pengembangan profesional guru dan sekaligus untuk perbaikan kepada penampilan mengajar itu sendiri. Pembicaraan ini biasanya dipusatkan kepada penampilan mengajar guru berdasarkan hasil observasi.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan keprofesionalan guru adalah menyusun rencana kegiatan supervisi, menyediakan alat-alat instrumen yang diperlukan, melaksanakan pengontrolan, pengawasan, inspeksi dan penilaian terhadap hasil pendidikan, mempelajari situasi belajar mengajar untuk menetapkan faktor yang mempengaruhi kekuatan dan kelemahan hasil pendidikan dan melakukan usaha usaha perbaikan situasi belajar mengajar dan mengirimkan guru untuk mengikuti lokakarya, workshop, seminar maupun sarasehan khususnya yang berkaitan dengan ilmu-ilmu pendidikan.

5. Strategi Peningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisasi berhubungan dengan profil guru, guru idaman merupakan produk dari keseimbangan antara aspek penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu. Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas, sangat penting karena di sinilah akan muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan mengembangkan diri. Peningkatan profesi guru memperhitungkan empat faktor yaitu:

- a. Ketersediaan dan mutu calon guru
- b. Pendidikan prajabatan

²³ Soetjipto, Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), h. 31.

- c. Mekanisme pembinaan dalam jabatan
- d. Peranan organisasi profesi.²⁴

Jabatan fungsional diharapkan menjadi daya pikat tersendiri terhadap profesi guru. Daya pikat itu merefleksikan masyarakat untuk memberikan makna tersendiri, baik dalam membangkitkan rasa bangga atau dalam usaha membangkitkan bibit-bibit guru yang berkualitas.

Profesi guru harus dicapai dengan beberapa langkah, salah satunya dengan meningkatkan pendidikan. Untuk mencapai keprofesionalannya dibutuhkan waktu, biaya, tenaga dan pikiran yang harus dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku.²⁵

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan yang bersangkutan dengan peningkatan semangat dan kerjasama para guru, staf karyawan kependidikan, pemenuhan alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengembangan dan pembinaan pengetahuan keterampilan guru, dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat.

Guru yang merupakan profesional di bidang kependidikan mempunyai 3 tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu : Sebagai pengajar, pembimbing dan administrator kelas.²⁶ Pendapat lain menegaskan bahwa setidaknya guru mempunyai tiga macam tugas, yaitu: Merencanakan, melaksanakan pengajaran dan memberikan umpan balik.²⁷

²⁴ Oemar, Hamalik, *Pendidikan Guru berdasarkan pendekatan Kompetensi*, h. 47

²⁵ Kusnandar, *Guru Profesional*, h. 48

²⁶ Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992), h. 23.

²⁷ Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1997), h.

Guru sebagai pengajar, yakni bertugas dan bertanggung jawab untuk menyiapkan dan menanamkan ilmu pengetahuan, melatih kecakapan itu terjadi pada saat interaksi kepada siswa, yang semuanya itu terjadi pada saat interaksi antara guru dan siswa di dalam proses pengajaran. Setiap guru memenuhi persyaratan bertanggung jawab dalam bidang pendidikan.

Uraian di atas bahwa guru profesional selain mempengaruhi proses belajar mengajar, guru profesional juga di harapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan baik. Profesional dibidang kependidikan mempunyai 3 tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan yaitu: Sebagai pengajar, pembimbing kelas, untuk mewujudkan semua itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga pendidikan guru yang memang juga bersifat profesional dan memiliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju keseimbangan antara aspek penguasaan aspek keguruan dan disiplin ilmu untuk peningkatan kerjasama para guru, staf.

B. Lingkungan Sekolah

1. Pengertian Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah, menurut ahli menyatakan “lingkungan adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada didalam ruang yang kita tempati”²⁸ Lingkungan berasal dari kata lingkungan yang berarti ”sekeliling, sekitar, selingkung, seluruh suatu lingkaran, daerah dan sebagainya.”²⁹

²⁸Supardi Imam , *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya* (Bandung: PT Alumni, 2003).h.2

²⁹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya, Mitra pelajar, 2005), h.318

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka membantu siswa agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, emosional, maupun sosial. Lingkungan sekolah adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada di dalam lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program pendidikan.

Menurut pendapat yang lain bahwa lingkungan sekolah adalah kesatuan ruang dalam lingkup pendidikan formal yang memberi pengaruh pembentukan sikap dan pengembangan potensi siswa.³⁰

Lingkungan sekolah diartikan sebagai kesatuan ruang suatu benda, daya, keadaan dan makhluk hidup termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia. Sekolah adalah wahana kegiatan dan proses pendidikan berlangsung. Disekolah diadakan kegiatan pendidikan, pembelajaran dan latihan.³¹

Menurut pendapat lain lingkungan sekolah meliputi:

1. Lingkungan fisik sekolah, meliputi suasana dan prasarana, prasarana dan prasarana belajar, sumber-sumber belajar dan sarana dan prasana belajar.
2. Lingkungan sosial, menyangkut hubungan siswa dengan teman-temannya, guru-gurunya dan staf sekolah yang lain.
3. Lingkungan Akademis yaitu suasana sekolah dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan berbagai kegiatan ekstrakurikuler.³²

³⁰Syamsul Yusuf, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h.54.

³¹Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta:Rineka Cipta. 2004.h.18.

³²Muhammad Surya, *Psikologi Pendidikan*, (Dirjen Dikdasmen: Direktorat Kependidikan, 2004), h. 78

Berkaitan dengan lingkungan sekolah menurut pendapat ahli mengemukakan bahwa “Lingkungan sekolah yang kondusif, baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalkan kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula lingkungan sosial psikologis. Seperti kehidupan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju dan kekeluargaan.”³³

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar anak baik berupa benda, peristiwa, maupun kondisi masyarakat, terutama yang dapat memberi pengaruh kuat pada anak yaitu lingkungan dimana proses pendidikan berlangsung dan dimana anak bergaul sehari-hari.

Oleh karenanya lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kita yang berupa fisik maupun non fisik. Yang mana keduanya sangat berpengaruh terhadap perkembangan pola tingkah laku dan berfikir seseorang. Sekolah adalah suatu lembaga yang didirikan untuk proses pembelajaran anak dibawah pengawasan guru dengan tujuan untuk meningkatkan kecerdasan serta pembentukan moral dan karakter anak agar menjadi individu yang lebih berkualitas.

Lingkungan sekolah meliputi benda hidup dalam bentuk manusia terdekat dalam bentuk manusia terdekat yang melingkupinya yaitu

³³Muhammad Surya, *Psikologi Pendidikan* h. 78.

keluarga. Keluarga merupakan lingkungan pendidikan yang utama dan pertama, karena manusia mendapatkan pendidikan yang pertama kalinya dari lingkungan keluarga sebelum mengenal lingkungan lainnya. Selain daripada itu bahwa manusia mendapatkan pendidikan keluarga dimulai sejak dalam kandungan dan masa balita (masa pra sekolah).

Dasar pembentukan kepribadian juga meliputi segala material adalah mencakup lingkungan pekarangan sekolah yang harus ditata dan dibenahi serta fasilitas-fasilitas yang bersifat kebendaan, seperti pagar sekolah yang permanen yang memagari lingkungan sekolah supaya tetap aman sebagai lingkungan pendidikan yang jauh dari berbagai macam gangguan yang bisa menimbulkan suasana ketidaktertibatan sekolah, fasilitas tempat parkir sekolah yang membuat rasa aman dan nyaman mereka menyimpan kendaraan, maupun pengembangan ruangan belajar dan panataan pekarangan sekolah dari kebersihan dan keindahan dan lain sebagainya.³⁴

Juga meliputi lingkungan sosial kultur atau lingkungan masyarakat sekitar sekolah yang kedudukannya sangat penting sekali bagi dunia pendidikan atau sekolah, karena satu sama lain saling berhubungan dan saling membutuhkan “secara umum hubungan sekolah dan masyarakat memiliki tujuan yang hendak dicapai yakni peningkatan mutu pendidikan, sehingga pada gilirannya masyarakat akan merasakan dampak langsung dari kemajuan sekolah tersebut.³⁵ Demikian pula sebaliknya dari lingkungan yang kurang bagus, kurang mendukung akan berakibat/berpengaruh buruk terhadap perkembangan siswa dan sekolah.

Pengaruh ekonomi, sosial, maupun budaya dan lain sebagainya yang mendorong semakin kuatnya rasa ketergantungan saling

³⁴ Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses* (Jakarta: Abadi, 1994.), h. 23

³⁵ Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 28.

membutuhkan kerja sama saling dukung mendukung satu sama lain untuk selanjutnya. Adapun tujuan yang lebih konkret hubungan antara sekolah dan masyarakat antara lain adalah:

- a. Guna meningkatkan kualitas pembelajaran dan kualitas siswa.
- b. Berperan dalam memahami kebutuhan masyarakat yang sekaligus desahan yang dirasakan saat ini.
- c. Berguna dalam mengembangkan program-program sekolah kearah yang lebih maju dan lebih membumi agar dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.³⁶

Lingkungan dan sekolah satu sama lain saling mempengaruhi, lingkungan sekolah yang jelek terhadap sekolah dengan kata lain dapat dikatakan lingkungan yang tidak mendukung, baik lingkungan keluarga yang harus senantiasa mendidik dan mengawasi putra putrinya agar menjadi anak yang baik dan tidak nakal juga lingkungan yang bersifat material misalkan sekolah yang pekarangan sekolah dan ini berakibat kepada ketidak disiplin sekolah atau tidak disiplin belajar, tidak adanya tempat parkir disekolah akan menyebabkan siswa menitipkan motor dimana saja di masyarakat lingkungan sekolah yang memudahkan siswa sewaktu-waktu membolos, demikian pula pengembangan fasilitas ruang belajar karena merasa nyaman.

2. Bentuk Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah terdiri dari dua kata yaitu, lingkungan dan sekolah. Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Lingkungan adalah seluruh yang ada, baik manusia maupun benda buatan manusia, atau alam

³⁶Shinta Clara <http://Clarashinta92.wordpress.com/>.diunduh tgl 5 Januari 2016.

yang bergerak atau tidak bergerak. Kejadian-kejadian atau hal-hal yang mempunyai hubungan dengan seseorang. Dari pengertian lingkungan sekolah sebagaimana tersebut diatas para ahli mengklarifikasikan bentuk-bentuk lingkungan sekolah sebagai berikut :

a. Menurut Ki Hajar Dewantoro

Berpendapat tentang bentuk-bentuk lingkungan sekolah atau lingkungan pendidikan yang dikenal istilah Filsafat Pendidikan yaitu :

1. Lingkungan keluarga
2. Lingkungan sekolah
3. Lingkungan masyarakat³⁷

b. Menurut Umar Tirtaraharja

Sesependapat dengan Ki Hajar Dewantoro bahwa lingkungan utama pendidikan itu ada 3, yaitu :

1. Lingkungan keluarga
2. Lingkungan sekolah
3. Lingkungan masyarakat.³⁸

Berdasarkan uraian di atas dipahami bahwa usaha membentuk tingkah laku sebagai pencerminan nilai-nilai hidup tertentu ternyata bahwa faktor lingkungan memegang peran penting. Diantara segala unsur lingkungan sosial yang berpengaruh, yang tampaknya sangat penting adalah unsur lingkungan berbentuk manusia yang langsung dikenal atau dihadapi oleh seseorang sebagai perwujudan dari nilai-nilai tertentu.

³⁷Shinta Clara <http://Clarashinta92.wordpress.com/>.diunduh tgl 3 Januari 2016.

³⁸Shinta Clara *Ibid*

3. Faktor-Faktor dalam Lingkungan Sekolah

Lingkungan belajar sekolah adalah seluruh komponen atau bagian yang terdapat di dalam sekolah, yang mana seluruh komponen dan bagian tersebut ikut berpengaruh dan menunjang dalam proses pencapaian tujuan pendidikan yang ada di sekolah. Secara garis besar lingkungan sekolah sangatlah berpengaruh terhadap sebuah proses pembelajaran bagi anak didik, karena bagaimanapun lingkungan sekitar yang dengan sengaja digunakan sebagai alat dalam proses pendidikan.

Menurut Salmeto faktor-faktor yang mempengaruhi belajar mencakup sebagai berikut:

a. Metode mengajar

Metode mengajar adalah suatu cara atau jalan yang harus dilalui dalam mengajar. Metode mengajar dapat mempengaruhi belajar siswa, metode mengajar guru yang kurang baik akan mempengaruhi belajar siswa. Siswa dapat belajar dengan baik, maka metode mengajar harus diusahakan yang setepatnya, efisien, dan efektif mungkin.³⁹

b. Kurikulum

Kurikulum diartikan sebagai sejumlah kegiatan yang diberikan kepada siswa. Kegiatan itu sebagian besar adalah menyajikan bahan pelajaran agar siswa menerima, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran itu. Kurikulum yang kurang baik akan berpengaruh tidak baik pula terhadap belajar.

³⁹ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. (Jakarta:Rineka Cipta, .2000), .h.64

c. Relasi guru dengan guru siswa

Proses belajar mengajar terjadi antara guru dengan siswa. Proses ini dipengaruhi oleh relasi di dalam proses tersebut. Relasi guru dengan siswa baik, membuat siswa akan menyukai gurunya, juga akan menyukai mata pelajaran yang diberikannya sehingga siswa berusaha mempelajari sebaik-baiknya. Guru yang kurang berinteraksi dengan siswa dengan baik menyebabkan proses belajar-mengajar itu kurang lancar.⁴⁰

d. Relasi siswa dengan siswa

Siswa yang mempunyai sifat kurang menyenangkan, rendah diri atau mengalami tekanan batin dan diasingkan dalam kelompoknya. Jika hal ini semakin parah, akan berakibat terganggunya belajar. Siswa tersebut akan malas untuk sekolah dengan berbagai macam alasan yang tidak-tidak. Jika terjadi demikian, siswa tersebut memerlukan bimbingan dan penyuluhan. Menciptakan relasi yang baik antar siswa akan memberikan pengaruh positif terhadap belajar siswa.

e. Disiplin sekolah

Kedisiplinan sekolah erat kaitanya dengan kerajinan siswa dalam sekolah dan belajar. Kedisiplinan sekolah mencakup kedisiplinan guru dalam mengajar, pegawai sekolah dalam bekerja, kepala sekolah dalam mengelola sekolah, dan BP dalam memberikan layanan. Seluruh staf sekolah yang mengikuti tata tertib dan bekerja

⁴⁰ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, h. 65

dengan disiplin membuat siswa disiplin pula.⁴¹ Proses belajar disiplin sangat dibutuhkan untuk mengembangkan motivasi yang kuat. Agar siswa belajar lebih maju, maka harus disiplin di dalam belajar baik di sekolah, dirumah dan lain-lain.

f. Alat pelajaran

Alat pelajaran erat hubungannya dengan cara belajar siswa karena alat pelajaran tersebut dipakai siswa untuk menerima bahan pelajaran dan dipakai guru waktu mengajar. Alat pelajaran yang lengkap dan tepat akan mempercepat penerimaan bahan pelajaran. Jika siswa mudah menerima pelajaran dan menguasainya, belajar akan lebih giat dan lebih maju. Mengusahakan alat pelajaran yang baik dan lengkap sangat dibutuhkan guna memperlancar kegiatan belajar-mengajar.

g. Waktu sekolah

Waktu sekolah adalah waktu terjadinya proses belajar mengajar disekolah. Waktu sekolah akan mempengaruhi belajar siswa. Memilih waktu sekolah yang tepat akan memberikan pengaruh yang positif terhadap belajar. Sekolah dipagi hari adalah waktu yang paling tepat dimana pada saat pikiran masih segar dan kondisi jasmani masih baik.

Berdasarkan uraian di atas, indikator-indikator dalam lingkungan sekolah adalah:

- 1) Disiplin sekolah
- 2) Relasi guru dengan siswa

⁴¹ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, h. 67

- 3) Relasi siswa dengan siswa
- 4) Fasilitas sekolah.⁴²

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, lingkungan sekolah merupakan suatu sarana belajar yang penting dan perlu ada dalam sebuah sekolah. Karena tanpa lingkungan sekolah semua proses belajar mengajar tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan berlangsung tepat. Perlu diketahui bahwa semua proses belajar mengajar memerlukan lingkungan sekitar sebagai wujud kecintaan siswa dan pengalaman yang lebih luas terhadap lingkungan. Lingkungan yang ada saat ini juga perlu dikembangkan dengan baik, oleh karena itu, keaktifan siswa dan sikap peduli lingkungan diperlukan untuk mewujudkan lingkungan yang indah dan tentunya berguna bagi semua warga sekolah.

4. Indikator Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah dalam bentuk fisik fasilitas penunjang terciptanya keamanan dan ketertiban sekolah serta pengembangan fasilitas ruang belajar kebersihan dan keindahan kelas serta lingkungan sangat besar perannya dalam mengatasi siswa. Dari lingkungan pekarangan yang tertata dan tercukupi fasilitasnya para siswa lebih betah di sekolah, lebih betah belajar siswa lebih tertib dan disiplin belajar. Lingkungan sekolah merupakan bagian dari pembentuk moral anak dikemudian hari.

Lingkungan fisik sekolah, meliputi suasana dan prasarana, prasarana dan prasarana belajar, sumber-sumber belajar dan sarana media

⁴² Sunarto dan B. Agung Hartono, *Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), h. 175-176

belajar. Lingkungan sosial, menyangkut hubungan siswa dengan temantemannya, guru-gurunya dan staf sekolah yang lain. Lingkungan Akademis yaitu suasana sekolah dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan berbagai kegiatan ekstrakurikuler.⁴³

Suasana demikian justru merangsang tumbuhnya kenakalan siswa dengan banyak melakukan pelanggaran tata tertib dan peraturan sekolah terciptanya keamanan dan ketertiban sekolah serta pengembangan fasilitas ruang belajar kebersihan. Demikian pula peran masyarakat lingkungan sekolah sangat besar dalam mengatasi kenakalan siswa.

Lingkungan fisik tempat belajar memberikan pengaruh terhadap hasil belajar anak. Guru harus dapat menciptakan lingkungan yang membantu perkembangan pendidikan siswa. Lingkungan fisik meliputi ruang tempat berlangsungnya pembelajaran, ruang kelas, ruanglingoratorium, ruang serbaguna atau aula.⁴⁴

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa indikator lingkungan sekolah suasana dan prasarana, prasarana dan prasarana belajar, sumber-sumber belajar dan sarana media belajar. Guru harus dapat menciptakan lingkungan yang membantu perkembangan pendidikan siswa pada lingkungan sosial, menyangkut hubungan siswa pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dengan temantemannya, guru dan staf sekolah, ruang tempat berlangsungnya pembelajaran, ruang kelas, ruanglingoratorium, ruang serbaguna atau aula.

⁴³ Muhammad Surya, *Psikologi Pendidikan*, h. 78

⁴⁴ Ade Rukmana dan Asep Suryana. *Pengelolaan Kelas*. (Bandung: Alfabeta, 2006).h.69.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, dorongan atau pembangkitan tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Motivasi kerja dalam surat al-Insyirah ayat 7-8 sebagai berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۝٨

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.⁴⁵

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan yang bervariasi. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri individu yang terarah. Sikap mental individu yang positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerjanya mencapai kinerja yang maksimal.⁴⁶

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan.⁴⁷ Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.⁴⁸

⁴⁵ DEPAG RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Gramedia 2011) h. 672

⁴⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama, 2011) h. 44

⁴⁷ Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), h. 141

⁴⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta., 2005), h. 11

Adanya kinerja guru yang baik sangat ditentukan oleh adanya motivasi kerja yang stabil dari ambisi, cita-cita, harapan, norma dan kebutuhan mengenai pekerjaan, syarat kerja dan kesadaran kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.⁴⁹

Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁰

Sedangkan “motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengerakan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar prilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵¹

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Wikipedia Bahasa Indonesia adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi, pengertian dan takrifan motivasi memiliki beberapa arti, antara lain:

- a. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan dan mengarah tujuan seseorang dalam tindakannya sama ada secara negatif atau positif.
- b. Motivasi adalah suatu bentuk dorongan minat dan hati yang menjadi penggerak utama seseorang mencapai yang diinginkan.

⁴⁹ Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya , 2013), h. 233

⁵⁰ Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2000), h. 49

⁵¹Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 19

- c. Motivasi adalah darjah atau tahap kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan.
- d. Motivasi adalah stimulasi atau semangat akibat rangsangan atau kehairanan terhadap sesuatu yang benar-benar diinginkan.
- e. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dan menyemarakkan keinginan, keberanian dan kesungguhan untuk mencapai sesuatu.⁵²

Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kehairanan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut pendapat ahli menjelaskan bahwa kata “motif” tersebut, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. *Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction.* Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁵³

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan, motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku. Apabila

⁵² Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, h. 42

⁵³ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis*, h. 62

seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi kerja sebagai, “Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja”.⁵⁴ motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya di rangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi, kadang-kadang istilah ini dipakai silih berganti dengan istilah-istilah lainnya, seperti misalnya kebutuhan, keinginan, dorongan, semangat atau impuls.⁵⁵

Motivasi bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.⁵⁶

Uraian di atas menjelaskan motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang

⁵⁴Susilo Martoyo, Manajemen, h. 15

⁵⁵Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004). h.206

⁵⁶Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta.h.208

kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku dan dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas, ada dua tahapan yang disepakati para pakar sebagai faktor penentu perlu atau tidaknya seseorang diberikan motivasi.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standard yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Ada beberapa tujuan dari pemberian motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai organisasi
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.⁵⁷

⁵⁷ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 146

Setiap orang ingin mempunyai motivasi yang lebih besar, tetapi mereka tidak sungguh-sungguh memahami arti kata ini. Mereka ingin menjadi lebih termotivasi. Pemimpin pada dasarnya berkeinginan untuk mempunyai suatu regu atau kelompok yang lebih termotivasi. Motivasi mempersilahkan seseorang untuk melakukan sesuatu sebab orang tersebut memang ingin melakukannya. Motivasi menyangkut kerja berat ke arah masa depan pekerjaan yang termotivasi oleh suatu tujuan, masa depan.

Al-Quran juga menjelaskan tentang pentingnya memiliki motivasi dengan adanya larangan untuk bersikap lemah, putus asa, dan bersedih, dan Allah AWT, memberikan semangat bagi kaum muslim agar selalu percaya diri dengan derajat yang tinggi dan kebahagiaan di akherat, sebagaimana dalam surat Ali Imron ayat 139 dan Fusshilat ayat 30 yaitu sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝ ١٣٩

Artinya: Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula)

kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.⁵⁸

Dan dalam surat Fusshilat ayat 30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا
وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ ۝ ٣٠

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan

kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu

⁵⁸ DEPAG RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, h. 672, 236

takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu"⁵⁹

Berdasarkan penjelasan ayat di atas dapat dipahami bahwa pentingnya memiliki motivasi dengan adanya larangan untuk bersikap lemah, putus asa, dan bersedih, dan Allah SWT, memberikan semangat bagi kaum muslim agar selalu percaya diri dengan derajat yang tinggi dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah SWT.

Ada tidaknya motivasi dalam kerja pada pekerja dapat diketahui dari:

- a. Keuletan: merupakan penerahan segenap daya upaya dalam bekerja. Pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi akan giat dalam pelaksanaan bekerja.
- b. Tingkat presensi: meliputi kehadiran dan ketidakhadiran pekerja pada waktu bekerja. Maka yang tinggi membuat frekuensi kehadiran pekerja lebih banyak dibanding ketidakhadirannya.
- c. Kemajuan: meliputi kesempatan berkembang, motivasi kerja yang tinggi membuat pekerja berusaha untuk maju dalam kerja
- d. Pencapaian prestasi: merupakan pencapaian target yang telah ditentukan atau melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan adil kerja yang berkualitas. Makin tinggi prestasi membuat pekerja dapat mencapai target, bahkan melebihi target yang telah ditentukan perusahaan dengan hasil kerja yang berkualitas.⁶⁰

Hal ini terjadi karena pekerjaannya betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi dan orang akan bekerja keras, hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target. Pencapaian target yang telah ditentukan Kinerjanya dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan, semangat juangnya akan tinggi, hal ini akan memberikan suasana kerja yang bagus. Pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap karyawan sangat

⁵⁹ Soenarjo, dkk, *Al-Quran dan Terjemahnya*, h. 672, 351

⁶⁰ Hamzah Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, h. 83

diperlukan dalam mencapai suatu tujuan organisasi, karena pemberian motivasi sangatlah menunjang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pada umumnya manusia terdorong atau termotivasi dalam bekerja, disebabkan oleh berbagai macam tindakan kebutuhan yang diinginkan. Begitu juga dengan kebutuhan dasarnya terpengaruhi, maka akan muncul kebutuhan yang lain dengan demikian untuk merangsang karyawan agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya haruslah dapat dipenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu dan juga kebutuhan lainnya. Dengan tercapainya prestasi kerja yang diraih karyawan akan turut meningkat dan kinerja perusahaan turut tercapai yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi: dorongan untuk unggul, untuk berprestasi berdasar standar berusaha keras supaya mendapatkan kesuksesan.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan akan kelompok pertemanan: hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah.⁶¹

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan:

- a. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi yaitu
 - 1) Kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi dan Kebutuhan
 - 4) Kelelahan dan kebosanan dan Kepuasan kerja
- b. Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya penghargaan atas prestasi

⁶¹ Robins, stephen, *perilaku organisasi*, (Jakarta: PT Macanan Jaya cemerlang, 2006), h. 22

5) Peraturan yang berlaku.⁶²

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru dan karyawan, antara lain kepuasan kerja dan besarnya kompensasi yang diterima oleh Guru atau karyawan kedua faktor ini merupakan dua hal yang sangat berpengaruh dalam motivasi kerja guru dan karyawan sehingga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar jangan sampai guru dan karyawan kehilangan motivasi kerjanya. Bentuk lain yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah diperlakukan dengan adil, merasa bangga dengan pekerjaan dan organisasi serta memiliki hubungan, lingkungan kerja yang baik. menjadi organisasi adalah tingkat motivasi yang mempengaruhinya.

Ada dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang didalam organisasi yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor pemeliharaan. Faktor-faktor motivator yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan mencegah menurunnya, semangat kerja dan prestasi. Jika faktor motivator terpenuhi maka tercapai prestasi kerja tetap apabila faktor pemelihara terpenuhi maka tidak akan muncul prestasi kerja karena faktor pemeliharanya.⁶³

Faktor-faktor tersebut sangat lah diperlukan. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari gaji, upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari pekerjaan menarik, ada tantangan, penghargaan dan promosi.⁶⁴

⁶² Abdul, Majid, *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 37

⁶³ Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, h. 57

⁶⁴ Malayu S.P, Hasibuan, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2009), h. 15

Menurut pendapat ahli mengemukakan sejumlah faktor-faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi motivasi kerja individu yaitu:

- a. Rasa aman (*security*), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memegang jabatan di organisasi.
- b. Kesempatan untuk maju (*type of work*), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian
- c. Tipe pekerjaan (*type of work*), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat
- d. Nama baik tempat bekerja (*company*), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan.
- e. Rekan kerja (*Co worker*), yaitu rekan kerja yang sepaham.
- f. Upah (*pay*), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (*Supervisor*), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya.
- h. Jam kerja (*work hours*), yaitu jam kerja yang teratur tertentu.
- i. Kondisi kerja (*working condition*), yaitu kebersihan tempat kerja.
- j. Fasilitas (*benefit*), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.⁶⁵

Manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga yang paling penting sampai yang tidak penting dan dari yang mudah sampai yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangatlah dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Kebutuhan harus memenuhi kebutuhan yang paling penting lalu kemudian meningkatkan ketingkat yang tidak terlalu penting.

4. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah Dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

⁶⁵ Yunus, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta : Media Press 2007), h. 45

Indikator motivasi kerja ahli yaitu dilihat dari dimensi instrinsik dan ekstrinsik, yaitu: Secara (instrinsik) adalah, 1) dimensi tanggung jawab dalam melakukan kerja, dengan indikatornya: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dalam bertugas. 2) dimensi prestasi yang dicapainya, dengan indikator: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul. 3) dimensi pengembangan diri, dengan indikatornya: peningkatan ketrampilan, dorongan untuk maju. 4) dimensi mandiri dalam bertugas, dengan indikatornya: mandiri dalam bekerja, dan suka tantangan.⁶⁶

Ragam motivasi dari luar (ekstrinsik) menurut ahli adalah berupa: kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji (bayaran), keamanan, supervisi, dan kebijakan sekolah.⁶⁷

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi, yaitu: 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi 2) Berani mengambil dan memikul resiko 3) Memiliki tujuan realistik 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.⁶⁸

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
- c. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan

⁶⁶Hamzah B. Uno, Teori Motivasi dan Pengukuran, Analisis di Bidang Pendidikan, (Jakarta, Bumi Aksara) 2006, h. 73.

⁶⁷*Ibid*

⁶⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan*, h. 68

- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.⁶⁹

Indikator pada motivasi kerja yaitu antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Gaji (*Salary*).

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.⁷⁰

Faktor penting untuk memenuhi kebutuhan keluarganya tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas.

- b. Supervisi

Supervisi yang efektif peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungandukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.⁷¹

⁶⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan*, h. 67-68

⁷⁰ Sedarmayanti, *Interaksi dan Motivasi Kerja*, (Jakarta, Rajawali Pers 2007), h. 233- 239

⁷¹ Sedarmayanti, *Interaksi dan Motivasi Kerja*, h. 234

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back)

c. Kebijakan dan Administrasi.

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, sebagai subjek.⁷²

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai hubungan positif pegawai. mengumpulkan informasi, memecahkan persoalan.

d. Hubungan Kerja

Melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai antara pegawai dengan atasan.⁷³

⁷² Sedarmayanti, *Interaksi dan Motivasi Kerja*, h. 235

⁷³ Sedarmayanti, *Interaksi dan Motivasi Kerja*, h. 238

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan bantuan orang lain dan persahabatan dan mereka tidak bahagia ditinggalkan sendirian, hubungan dengan teman-temannya.⁷⁴

Guna memenuhi kebutuhan tersebut di atas, guru yang mempunyai motivasi dalam pelaksanaan kerja yang tinggi, akan mempunyai dorongan dan upaya selalu ingin tahu, selalu ingin mencoba, selalu ingin lebih maju, selalu mengajar dengan keras bersikap terbuka terhadap pembaharuan. Selain itu guru yang mempunyai motivasi melaksanakan pembelajaran yang tinggi bersikap mandiri, mempunyai perhatian kepada siswa, bekerja dengan perencanaan, memberikan penghargaan kepada siswa berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari luar dan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan merupakan skor total yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, motivasi melaksanakan pembelajaran yang tinggi bersikap mandiri, mempunyai perhatian kepada siswa, bekerja dengan perencanaan, tertib waktu dan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat tujuan yang telah ditetapkan, melaksanakan pekerjaan dengan baik.

⁷⁴ Yunus, *Standarisasi Kinerja Guru*, h. 60

D. Keterkaitan antara Lingkungan Sekolah dan Motivasi terhadap Profesionalisme Guru

Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas keguruannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak. Kinerja yaitu suatu kegiatan atau aktivitas yang berhubungan erat dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas. Perilaku menunjukkan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, efektivitas merupakan langkah dalam pertimbangan hasil kerja,.

Profesionalisme guru membekali kegiatan guru dalam proses pembelajaran merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Terdapat tiga bagian dari kompetensi profesional yang membekali guru untuk mempunyai kinerja yang baik yakni (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu, (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya, mencintai mata pelajaran yang dibinanya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku. Ketiga bagian kompetensi profesional.

Guru dituntut harus memiliki motivasi mengajar yang tinggi. Mengikuti teori harapan, seorang bekerja itu mempunyai motivasi kerjanya yang tinggi apabila beliau berada dalam tiga keadaan yaitu: 1) pengharapan yang tinggi, yaitu beliau yakin kerja itu dapat dilaksanakannya dengan betul, 2)

instrumentalnya tinggi, yaitu beliau yakin daya usahanya telah membuahkan hasil yang diharapkannya, 3) Valensnya sangat tinggi, yaitu beliau sangat menginginkan hasil daripadanya usaha.⁷⁵

Menurut ahli motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan individu, intensitas, arah, dan ketekunan usaha ke arah pencapaian tujuan. Tiga elemen kunci dalam definisi motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan.⁷⁶ Sedangkan menurut ahli menyatakan bahwa “motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*”.⁷⁷

Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor hygiene adalah faktor yang bersifat ekstrinsik seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Dengan demikian, motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan profesionalisme guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

⁷⁵Ainon Muhd dan Abdullah Hasan, *Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*, (Malaysia, PTS Profesional Publishing SDN. BHD. Cet. Pertama) 2011, h.162

⁷⁶Robbins, P. Stephen & Judge, 2013, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 6 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey.

⁷⁷Winardi, *Motivasi dan Pemoativasian dalm Manajemen*, cetakan Ketiga, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2004), h. 45

Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran mengenai tingkah laku.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif, pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁷⁸

Menurut pendapat ahli motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras.⁷⁹ Ahli lain menjelaskan: “*Workmotivation is one crucial determinant of individual and organizational performance*”. Motivasi kerja merupakan determinasi yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu dan organisasi.⁸⁰

Sedangkan menurut pendapat ahli motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan Anonim bahwa dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pada

⁷⁸Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada h.6

⁷⁹Yaslis Ilyas. 2002. *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUIh.129

⁸⁰Biget A. S. 'et al'. 2010. *Motivationg Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?* (Versi Elektronik). *International Public Managemant Journal*, 13 (3),213-246h.213

kinerja sekolah, guru tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan daripada rekan kerjanya.⁸¹

Beberapa pengertian di atas bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Motivasi timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan Anonim bahwa dalam upaya meningkatkan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kinerja sekolah, guru tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan daripada rekan kerjanya.⁸²

Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial, maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja baik dan produktif.⁸³

⁸¹Anonim.2009. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung. Di Akses: Rabu/ 11 April 2012./

⁸²Anonim.2009. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung. Di Akses: Rabu/ 11 April 2012./

⁸³*Ibid*

Lingkungan menyediakan rangsangan (stimulus) terhadap individu dan sebaliknya individu memberikan respons terhadap lingkungan.⁸⁴ Guru tidak mampu berdiri sendiri tanpa bantuan. Dalam proses interaksi itu dapat terjadi perubahan pada diri individu. Terjadinya perubahan pada lingkungan, baik yang positif atau yang bersifat negatif.⁸⁵ Pendapat ahli mengatakan bahwa: “belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungannya yang melibatkan proses kognitif”.⁸⁶

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, bahwa fungsi lingkungan merupakan faktor yang penting dalam proses belajar mengajar. Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan. Tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif. Dalam proses interaksi itu dapat terjadi perubahan pada diri individu motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah.

⁸⁴Yanzi, Hermi. 2011. Pendekatan Lingkungan (Lingkungan Sosial untuk Mata Pelajaran PKn. <http://staff.unila.ac.id/hermiyanzi/2011/09/09/pendekatanlingkungan-lingkungan-sosial-untuk-matapelajaran-pkn/>. Di Akses: Kamis/ 26 April 2012.

⁸⁵Yanzi, Hermi. 2011. Pendekatan Lingkungan (Lingkungan Sosial untuk Mata Pelajaran PKn. <http://staff.unila.ac.id/hermiyanzi/2011/09/09/pendekatanlingkungan-lingkungan-sosial-untuk-matapelajaran-pkn/>. Di Akses: Kamis/ 26 April 2012.

⁸⁶A. Tabrani Rusyan A.,dkk, 1989. Pendekatan dalam proses belajar mengajar, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.h.64

E. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir diperlukan dalam melakukan analisa terhadap permasalahan, yakni diperlukan teori yang relevan dengan topik permasalahan yang diteliti. Teori dijadikan sebagai landasan/dasar serta rujukan dalam berpikir, sehingga analisa terhadap permasalahan meluaske arah yang tidak perlu, atau kearah unsur subjektivitas, maka dalam pemecahan masalah.

Menurut ahli, motivasi kerja merupakan unsur penting dalam meningkatkan produktivitas.⁸⁷ Seorang guru yang profesional tentunya memiliki kemampuan dalam mengelola kelas, menjadikan pembelajaran menyenangkan dan lainnya. Menurut pendapat ahli “pengelolaan kelas tidak lepas dari motivasi kerja guru kerana dengan motivasi kerja guru akan terlihat sejauh mana motif dan motivasi guru untuk pengelolaan kelas”,⁸⁸

Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan.

Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan. Lingkungan kerjayang

⁸⁷Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,(Jakarta, PT Grasindo)2007, 289

⁸⁸Suyanto dan Asep Jihad,.h. 103

kondusif baik lingkungan fisik, sosial, maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja baik dan produktif.⁸⁹

Mengajar dan mendidik siswa merupakan pekerjaan utama seorang guru. Kerja guru tentunya merupakan ukuran akan kualitas pembelajaran yang dilakukannya di kelas. Mendidik, mengajar, dan mengarahkan siswa dengan penuh keikhlasan, antusias, penuh dedikasi, dan faktor-faktor pendorong lainnya sangat mempengaruhi mobilitas kerja guru. Secara logika sederhana, tentunya akan berbeda hasil mengajar guru yang mempunyai rasa antusias dengan guru sekedar mengajar sebagai kewajiban.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi.⁹⁰

Tentunya guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya akan menunjukkan guru itu semakin profesional dan berusaha memberikan yang terbaik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal pendidikan, dijelaskan bahwa, “motivasi kerja berpengaruh terhadap profesional guru”.⁹¹

Kerangka konseptual penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi diidentifikasi memiliki hubungan dengan perilaku profesional guru. Artinya

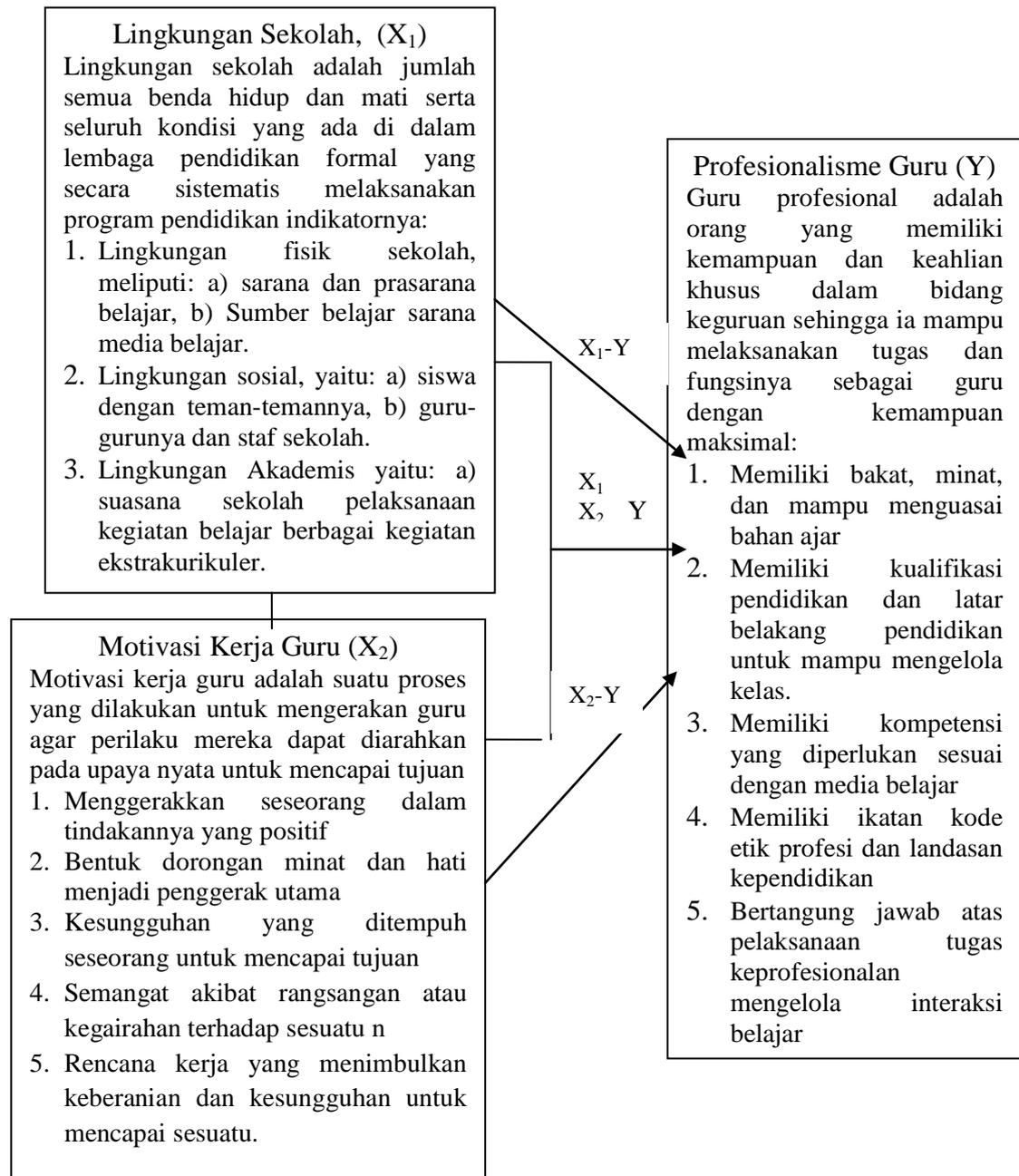
⁸⁹*Ibid*

⁹⁰ Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h 141

⁹¹<http://jurnal.upi.edu/penelitian-pendidikan>, Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Profesional Dosen Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Jurusan/Program Studi di Lingkungan Universitas Swasta Se-Kota Bandung)

adalah semakin tinggi motivasi guru akan meningkatkan perilaku profesional guru. Kerangka konseptual tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru



Gambar: 1 Paradigma Penelitian

F. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris.⁹² Dalam bahasa lain dijelaskan, bahwa hipotesis memberikan jawaban sementara tentang gejala-gejala sertamerta memudahkan perluasan pengetahuan dalam suatu bidang.⁹³ Sedangkan pendapat lain “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris.”⁹⁴

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan sekolah dengan profesionalisme guru
2. Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan profesionalisme guru
3. Ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan sekolah dan motivasi secara bersama-sama dengan profesionalisme guru.

⁹²W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Penerbit: PT Gramedia Widiasarana Indonesia) 2010), h. 57

⁹³Arief Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Penerbit: Pustaka Pelajar) 2011, h. 115

⁹⁴Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grafindo Persada, 2012), h. 21

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan kuantitatif, pendekatan kuantitatif ditujukan untuk data diskor kebentuk angka (kuantitatif) dalam pengumpulan dan analisis datanya. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumen. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif adanya variabel sebagai obyek penelitian dan variabel tersebut harus didefenisikan dalam bentuk operasionalisasi variable masing *Reliabilitas* dan validitas merupakan syarat mutlak harus dipenuhi dalam menggunakan pendekatan ini karena kedua elemen tersebut akan menentukan kualitas hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian. Penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesa dan pengujiannya yang kemudian penentuan teknik analisa.

Penelitian Tesis ini Penulis menggunakan penelitian yang bersifat statistik inferensial yang sering disebut statistik induktif atau statistik probability, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.¹

Sepengaruh dengan judul penelitian ini yaitu “pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Maka perlu

¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 148

kiranya peneliti kemukakan bentuk, jenis dan sifat maupun wilayah penelitian seperti di bawah ini.

Bentuk penelitian ini adalah penelitian jenis data kuantitatif. Adapun yang peneliti maksud dengan jenis data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur secara langsung atau dapat dihitung. Hal ini dijelaskan oleh Ahli yaitu “jenis data yang dapat diukur langsung, atau lebih tepatnya dapat dihitung adalah data kuantitatif”.²

Sedangkan sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif sebagaimana yang dikemukakan oleh ahli bahwa “penelitian deskriptif bertujuan berusaha memberikan dengan sistematis dan cermat fakta-fakta aktual dengan sifat populasi tertentu”.³

Berdasarkan uraian di atas penelitian yang akan peneliti lakukan ini adalah penelitian yang berbentuk data kuantitatif dan bersifat deskriptif. Sedangkan lokasi penelitian ini adalah bertempat di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi berat sekelompok orang, benda atau hal yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan penelitian.⁴ Jadi populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pihak baik manusia maupun non manusia (dokumentasi, symbol-

² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), h. 66

³ S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 8

⁴ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009).hn 28.

simbol dan peralatan kerja) yang dipandang dapat memberikan data yang berpengaruh dengan kinerja akademik.

Populasi adalah kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian.⁵ Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶

Untuk lebih jelasnya jumlah populasi dalam penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel: 1
Jumlah guru Madrasah Aliyah yang di Kecamatan Kalianda

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	Madrasah Aliyah Negeri Kalianda	26
2	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Agom	20
3	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Bumi Agung	16
4	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Kembang Tanjung	20
5	Madrasah Aliyah Islam Kalianda	20
	Jumlah Total Populasi	103 Guru

Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah segenap subjek penelitian baik yang berwujud manusia ataupun unsur lainnya yang terdapat dalam ruang lingkungan sebuah obyek penelitian yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Jumlah populasinya sebanyak 103 orang.

⁵ Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode penelitian pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 241

⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, h. 61

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.⁷

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki populasi, atau bagian kecil dari populasi yang diteliti untuk dipelajari tentang populasinya.⁸

Sampel adalah ”sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.⁹ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sampel dalam sebuah penelitian adalah jumlah subyek penelitian tertentu yang diambil dari populasi sebagai wakilnya dengan besar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kehendak peneliti dengan syarat benar-benar mewakili populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.¹⁰

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sampel dalam sebuah penelitian adalah jumlah subyek penelitian tertentu yang diambil dari populasi sebagai wakilnya dengan besar jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kehendak peneliti dengan syarat benar-benar mewakili populasi.

⁷ Edi Kusnadi, *Metodologi penelitian Aplikasi Praktis*, h. 80.

⁸ M. Sudrajat, TjuTju S. Achyar, *Statistika Konsep Dasar Pengumpulan & Pengolahan Data*, (Bandung: Widya Padjadjaran , 2010), h. 79

⁹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian (dalam Teori dan Praktik)*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, h.22

¹⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, h. 63

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *random sampling*. Menurut Sugiyono, *random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.¹¹

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama setiap anggota populasi. Teknik sampel ini menggunakan jenis *Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa sampel adalah “bagian dari populasi yang diambil dengan melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili”.¹² Teknik sampling pada dasarnya ada dua macam yaitu teknik *random sampling* dan *non random sampling*.¹³

Kemudian untuk menentukan besarnya sampel yaitu, Peneliti menggambarkan pedoman sesuai dengan pendapat ahli untuk pedoman maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subjeknya lebih besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih”.¹⁴

Berpedoman pendapat di atas, maka Peneliti menetapkan sampel sebesar 26% dengan perhitungan sebagai berikut $103 \times 25\% = 25,75$, dan

¹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, h. 64

¹² Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, (Jakarta: Bina Aksara, 2003), h. 84

¹³ Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, h.110

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, h. 134

dibulatkan menjadi 26 guru. Adapun anggota sampel dapat dilihat dalam tabel 2 di bawah ini:

Tabel: 2
Jumlah Smpel dari Masing –masing Madrasah Aliyah

No	Nama Sekolah	Jml Guru	Keterangan
1	Madrasah Aliyah Negeri Kalianda	26	$26 \times 25\% = 6,75 = 7$
2	Madrasah Aliyah ALKhairiyah Agom	20	$20 \times 25\% = 5$
3	Madrasah Aliyah ALKhairiyah Bumi Agung	16	$16 \times 25\% = 4$
4	Madrasah Aliyah ALKhairiyah Kembang Tanjung	20	$20 \times 25\% = 5$
5	Madrasah Aliyah Islam Kalianda	20	$20 \times 25\% = 5$
	Jumlah Total Populasi		$103 \times 25\% = 25,75$ dibulatkan 26

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified proporsional random sampling, yaitu: pengambilan banyaknya sampel dari setiap strata tidak sama dan untuk memperoleh sampel yang *representatif*, pengambilan sampel dari setiap strata ditentukan dengan banyaknya populasi dalam masing-masing strata dan dalam teknik ini bersifat proporsi, berstrata, acak”¹⁵.

Berdasarkan uraian di atas, hal ini Peneliti mengambil sampel tidak sama dalam setiap tingkatan-tingkatan strata dan dilakukan secara acak dengan memperhitungkan tingkatan-tingkatan strata agar diperoleh sampel yang representatif. Peneliti menggunakan proposional random sampling. Adapun cara pengambilan dapat dilakukan secara undian maupun sistematis.

¹⁵ Mardali, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995)
h. 139

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.¹⁶ Definisi operasional ditampilkan pada bagian ini agar tidak menimbulkan perbedaan pengertian ataupun kurang jelas penelitian ini:

1. Lingkungan Sekolah (X_1)

Lingkungan sekolah adalah jumlah semua benda hidup dan mati serta seluruh kondisi yang ada di dalam lembaga pendidikan formal yang secara sistematis melaksanakan program pendidikan indikatornya adalah.

- a. Lingkungan fisik sekolah, meliputi sarana dan prasarana belajar, sumber belajar sarana media belajar.
- b. Lingkungan sosial, yaitu siswa dengan teman-temannya, guru-gurunya dan staf madrasah.
- c. Lingkungan akademis yaitu suasana madrasah pelaksanaan kegiatan belajar berbagai kegiatan ekstrakurikuler.

2. Motivasi Kerja Guru (X_2)

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk mengerakan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya yang nyata untuk mencapai tujuan dengan indikatornya adalah:

- a. Menggerakkan seseorang dalam tindakannya yang positif
- b. Bentuk dorongan minat dan hati menjadi penggerak utama

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif-Kualitatif*, h. 60

- c. Kesungguhan yang ditempuh seseorang untuk mencapai tujuan
- d. Semangat akibat rangsangan atau kegairahan terhadap sesuatu.

3. Profesionalisme Guru (Y)

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru kemampuan maksimal indikatornya:

- a. Memiliki bakat, minat, dan mampu menguasai bahan ajar
- b. Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan untuk mampu mengelola kelas.
- c. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan media belajar
- d. Memiliki ikatan kode etik profesi dan landasan kependidikan
- e. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan mengelola interaksi belajar

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data gunanya untuk mendapatkan data yang di perlukan sesuai dengan tujuan penelitian diperlukan suatu alat pengumpul data yang disebut instrumen penelitian. Untuk memperoleh data yang obyektif atau valid tentang pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di lapangan penelitian, maka peneliti menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Angket/*Quesioner*

Menurut ahli yang dimaksud dengan angket/*quesioner* adalah “sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang kepribadiannya, atau hal-hal yang diketahui”¹⁷

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.¹⁸ Angket merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.¹⁹

Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberi jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.²⁰

Penelitian ini Penulis menggunakan angket tidak langsung. Angket tidak langsung ditujukan kepada guru madrasah aliyah untuk menjawab tentang pendidikan dan pengalaman mengajar guru Madrasah Aliyah serta profesionalisme guru. Angket diberikan kepada guru Madrasah Aliyah dan guru sebagai responden, dengan cara mengajukan pertanyaan yang secara logis berpengaruh dengan masalah penelitian dan bersifat pertanyaan tertutup/ berstruktur yang menyangkut pendapat responden.

Metode angket ada dua jenis, yaitu langsung dan tak langsung, dalam penelitian menggunakan metode angket tidak langsung data

¹⁷ W. Gulo, *Metode Penelitian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2005) . h. 110

¹⁸Nurul Zuriyah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h 182

¹⁹Suharsimi. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), h, 225.

²⁰Riduwan, M.B.A. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta 2013) h.99-102

pertanyaan dikirimkan kepada responden yaitu seluruh guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda untuk memperoleh data tentang lingkungan sekolah dan motivasi kerja, questioner bersifat tertutup atau dengan cara responden diberi soal pilihan ganda untuk memberikan jawaban sejauh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru .

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah “mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda dan sebagainya”.²¹ Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.²²

Metode dokumen yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, foto, dan lain-lain. Menurut pendapat ahli bahwa dokumentasi adalah pengumpulan data yang telah didokumentasikan dalam buku-buku yang telah tertulis, seperti buku-buku induk, buku pribadi, surat keterangan dan sebagainya”.²³

Metode dokumentasi diperlukan sebagai metode pendukung untuk mengumpulkan data, karena dengan metode ini dapat diperoleh data profil sekolah, dan data historis sejarah berdirinya madrasah, visi dan misi madrasah, daftar guru, daftar siswa, dokumen seperti jurnal.

²¹ W. Gulo, *Metode Penelitian*, h. 236

²²Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 105

²³Djumhur, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, (Bandung: CV, Ilmu, 2004), h 64

Jelaslah bahwa yang dimaksud dengan dokumentasi adalah merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam suatu penelitian dengan cara mencatat beberapa masalah yang sudah didokumentasikan oleh kepala sekolah, guru, tata usaha dan personal sekolah lainnya. Metode dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui data-data yang berpengaruh dengan subyek yang diteliti.

E. Instrument Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Pada penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama guna mengukur variabel yang akan diukur. Instrumen adalah: “alat bantu pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode”.²⁴

Dengan demikian instrument penelitian merupakan alat bantu suatu metode dalam pengumpulan data, instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan pendapat di atas, Peneliti menggunakan instrument yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rancangan Instrumen

Instrumen yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket yang peneliti gunakan disini adalah jenis angket yaitu jenis angket yang diberikan kepada seluruh guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, untuk mengetahui lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru, dengan jumlah item soal sebanyak 20 soal untuk angket lingkungan sekolah, dan sebanyak 20

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), h. 79

soal dan untuk angket motivasi kerja sedangkan item soal untuk profesionalisme guru sebanyak 20 soal.

- b. Instrumen untuk metode dokumentasi adalah panduan dokumentasi. Dokumentasi peneliti gunakan untuk mengetahui jumlah guru, keadaan sarana dan prasarana, jumlah guru dan struktur organisasi madrasah

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pernyataan. Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban yang Peneliti seluruh guru di Madrasah Aliyah.

2. Rancangan/Kisi-kisi Angket

Penyusunan angket dalam penelitian ini berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja dan profesionalisme guru. Instrumen dirancang dan disusun sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan, sehingga dapat disajikan dalam kisi-kisi pengembangan instrumen yang menggambarkan jumlah dan urutan item lembaran instrumen penelitian. Menurut ahli “Instrumen adalah sama dengan mengevaluasi, maka jika menyebut jenis metode dan alat atau instrumen pengumpulan data, maka sama saja menyebut alat evaluasi.”²⁵

Angket yang disusun dalam penelitian ini berisi pertanyaan tentang variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja dan profesionalisme guru . Jenis angket adalah berstruktur dengan pertanyaan yang disusun dengan sejumlah alternatif jawaban. Dengan demikian responden hanya diberi

²⁵ Suarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu*, h. 193

kesempatan untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsinya. Penyusunan angket dalam penelitian ini berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja dan profesionalisme guru. Untuk memperjelas ruang lingkup yang diteliti dan indikator yang diukur dapat dilihat pada kisi-kisi pada tabel 3 yaitu:

Tabel: 3
Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Sekolah (X_1)

No	Indikator	Nomer	Jumlah
1.	a. Lingkungan fisik sekolah, meliputi:		
	1) Sarana dan prasarana belajar	1 - 3	4
	2) Sumber belajar sarana media belajar	4- 9	4
	b. Lingkungan sosial, yaitu,		
	1) Siswa dengan teman-temannya	10 - 12	4
	2) Guru-gurunya dan staf sekolah	13 - 16	4
	c. Lingkungan Akademis yaitu: suasana sekolah pelaksanaan kegiatan belajar berbagai kegiatan ekstrakurikuler	17 - 20	4
	Jumlah		20

Tabel: 4
Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (X_2)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Menggerakkan seseorang dalam tindakannya yang positif	1 - 3	4
2.	Bentuk dorongan minat dan hati menjadi penggerak utama	4- 9	4

3.	Semangat akibat rangsangan atau kegairahan terhadap diingini	10 - 12	4
4.	Sesuatu yang menimbulkan dan menyenangkan pembelajaran.	13 - 16	4
5.	Rencana kerja yang menimbulkan kesanggupan untuk mencapai tujuan	17 - 20	4
Jumlah			20

Tabel 5
Kisi-kisi Instrumen Profesionalisme Guru (Ŷ)

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1	Memiliki bakat, minat, dan mampu menguasai bahan ajar	1 - 3	4
2	Memiliki kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan untuk mampu mengelola kelas.	4- 9	4
3	Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan media belajar	10 - 12	4
4	Memiliki ikatan kode etik profesi dan landasan kependidikan	13 - 16	4
5	Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan mengelola interaksi belajar	17 - 20	4
Jumlah			20

Angket pertanyaan ini menggunakan lima alternatif jawaban dengan bobot skor. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”.²⁶ Sedangkan skala lima lebih baik karena dengan skala empat responden tidak memiliki peluang untuk bersikap netral sehingga responden dipaksa untuk menentukan sikap terhadap pernyataan atau pertanyaan dalam instrumen²⁷

²⁶Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta 2009), h. 67.

²⁷Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar., 2012), h. 87

Untuk arti dari masing-masing rentang yaitu: Angka 1 dinyatakan tidak pernah, angka 2 dinyatakan jarang, angka 3 dinyatakan kadang-kadang, dan angka 4 dinyatakan Sering dan 5 Selalu. Sedangkan untuk pernyataan negatif diberi skor sebaliknya, yaitu sebagai berikut:

Tabel: 6
Skala Likert

Positif	Skor	Negatif	Sekor
Selalu	5	Tidak Pernah	1
Sering	4	Jarang	2
Kadang-kadang	3	Kadang-kadang	3
Jarang	2	Seing	4
Tidak Pernah	1	Selalu	5

Skor tiap item minimal 1 dan maksimal 5, kriteria di atas peneliti maksudkan, apabila responden menjawab pertanyaan pada pilihan nilai terendah untuk masing variabel, jumlahnya 20 soal, nilai minimal diperoleh adalah 20. Mulai angka dua puluh sampai skor tertinggi 100.

F. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrument diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar sah (valid) dan handal (reliabel). Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda. Untuk melakukan uji coba maka perlu diperhatikan beberapa prosedur pelaksanaan yaitu:

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat pengaruh antara masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Apabila

ada satu pertanyaan yang dinyatakan tidak valid sehingga terlihat konsistensi dari item pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis. Pengujian validitas dilakukan kepada teknik uji validitas pada penelitian ini adalah metode korelasi product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Validitas

x = Jumlah skor item pertanyaan

y = Jumlah skor total item pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria putusan

- a. Validitas hitung > r tabel, maka valid atau sah
- b. Validitas hitung < r tabel, maka tidak valid atau tidak sah

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dapat menggunakan coefficient alpha. Jika nilai Cronbach's alpha > 0,6 maka menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel. Cronbach's

alpha dihitung menggunakan rumus : $\alpha_{\text{Cronbach}} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_y^2} \right)$.

Keterangan :

r : Koefisien reliabilitas seluruh pertanyaan

k : Jumlah butir pertanyaan

δ^2 : Varians total

δ_i^2 : Varians tiap pertanyaan

Kreteria keputusan reliabel tidaknya kuesioner dinyatakan apabila nilai *cronbach Alpha* > 0.60 adalah reliabel.

3. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tentang lingkungan sekolah yang berjumlah 20 pertanyaan, motivasi kerja berjumlah 20 pertanyaan, dan Profesionalisme Guru yang berjumlah 20 pertanyaan. Kriteria pengujian untuk menentukan apakah suatu pertanyaan valid atau tidak dilakukan dengan quisioner diberikan kepada responden di luar sampel dan masih dalam populasi, dan hasil quisioner dibandingkan nilai r_{hitung} masing-masing item pertanyaan dengan nilai r_{tabel} pada $N= 26$, dengan taraf signifikan 1% Jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkatan kemantapan atau konsistenitas suatu alat ukur. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil dengan pengukuran. Instrumen kuesioner dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien alpha sebesar $\geq 0,6$.

Berikut detail hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada setiap variabel:

Tabel: 7
 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Sekolah (X_1)

Variabel	Item	r _{-hitung}	r _{-tabel}	Keputusan
Lingkungan Sekolah (X_1)	1	.903	0.487	Valid
	2	.636	0.487	Valid
	3	.509	0.487	Valid
	4	.753	0.487	Valid
	5	.698	0.487	Valid
	6	.742	0.487	Valid
	7	.656	0.487	Valid
	8	.609	0.487	Valid
	9	.818	0.487	Valid
	10	.506	0.487	Valid
	11	.580	0.487	Valid
	12	.849	0.487	Valid
	13	.770	0.487	Valid
	14	.557	0.487	Valid
	15	1.013	0.487	Valid
	16	.802	0.487	Valid
	17	.698	0.487	Valid
	18	.974	0.487	Valid
	19	.669	0.487	Valid
	20	.877	0.487	Valid
	Cronbach's Alpha Hitung		Ketetapan Alpha	
	.826		0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, April Tahun 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable lingkungan sekolah, terlihat semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai r_{-hitung} pada masing-masing pertanyaan dalam variable > r_{-tabel} pada N=26, dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 1%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,826 ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable lingkungan sekolah memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 8
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Item	r -hitung	r -tabel	Keputusan
Motivasi Kerja (X_2)	1	.267	0.487	Tidak Valid
	2	.849	0.487	Valid
	3	.700	0.487	Valid
	4	.641	0.487	Valid
	5	.698	0.487	Valid
	6	.700	0.487	Valid
	7	.636	0.487	Valid
	8	.834	0.487	Valid
	9	.874	0.487	Valid
	10	.784	0.487	Valid
	11	1.185	0.487	Valid
	12	1.026	0.487	Valid
	13	1.099	0.487	Valid
	14	.847	0.487	Valid
	15	.620	0.487	Valid
	16	.784	0.487	Valid
	17	.770	0.487	Valid
	18	.892	0.487	Valid
	19	.849	0.487	Valid
	20	.526	0.487	Valid
	Cronbach's Alpha Hitung		Ketetapan Alpha	
	.661		0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, April 2018

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable motivasi kerja, terlihat ada satu item pertanyaan tidak valid, semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid dan ada satu pertanyaan yang dikeluarkan dalam rangkaian kuesioner nilai r -hitung pada masing-masing pertanyaan dalam variable $>$ r -tabel pada $N=26$, dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 1%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,661 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan variable motivasi kerja memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Uji Persyaratan Analisis

Teknik analisis regresi linier berganda, data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner, perlu diuji apakah data berdistribusi normal atau tidak, homogen atau tidak, terjadi multikoloneritas antara variabel penelitian serta linier atau tidak. Uji persyaratan analisis ada 4 macam yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas, (3) uji multikoloneritas, dan (4) uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Bukti normalitas dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data variabel penelitian yaitu variabel lingkungan sekolah (X^1), motivasi kerja (X^2), dan profesionalisme guru (Y). Tehnik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan program statistika SPSS for Windows V.22.0. Hasil uji normalitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya. Diagnostik uji prasyarat normalitas pada masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel: 9
Uji Normalitas Data pada Variabel Lingkungan sekolah (X_1),
Motivasi Kerja (X_2), dan Profesionalisme Guru (Y).

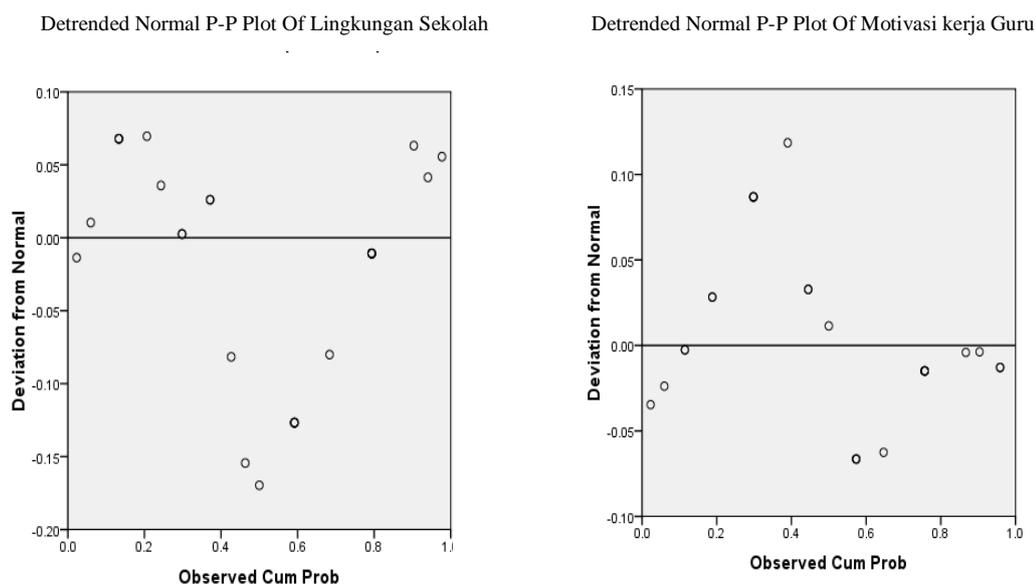
		Lingkungan sekolah	Motivasi Kerja	Profesionalisme Guru
N		26	26	26
Normal Parameters ^a	Mean	80.85	77.15	75.74
	Std. Deviation	7.172	5.172	7.299
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.159	.163
	Positive	.120	.159	.133
	Negative	-.200	-.121	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039	.826	.848
Asymp. Sig. (2-tailed)		.230	.501	.468
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa ke tiga variable penelitian mempunyai data yang normalitas, terbukti dari nilai signifikan nilai masing-masing variable di atas dengan nilai signifikan 0,230, 0,501, dan 0,468, artinya nilai signifikan itu berada di atas 0,05, sehingga dikatakan ke tiga data adalah normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varian dependent variabel terhadap independent *variabel*. Suatu data dikatakan homogen apabila tebaran data pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik tebaran data merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Pengujian homogenitas menggunakan bantuan program statistika SPSS for Windows V.22.0. Hasil uji homogenitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya.



Gambar: 2
Grafik scatterplot Uji Homogenitas.

Dengan melihat sebaran data dari grafik di atas, dimana data menyebar di semua titik secara merata dan tidak membentuk satu pola sehingga dapat dikatakan bahwa telah terjadi homogenitas atau kesamaan data varians lingkungan sekolah dengan motivasi kerja guru dan *varians* lingkungan sekolah dengan profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda

c. Uji Kolinieritas antar Variabel Independent

Uji kolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pengaruh antara variabel bebas. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya kolinieritas di dalam model regresi adalah dengan menganalisis nilai *Variance Inflation* faktor tidak melebihi angka 10.

Hasil analisis uji kolinieritas antara variabel independent yaitu lingkungan sekolah dengan motivasi kerja dapat dilihat ditabel yaitu:

Tabel 10
Hasil Uji Kolinieritas antara Variabel Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.32	25.082		1.488	.150		
2 Lingkungan sekolah	.174	.200	.171	.869	.394	.982	1.018
Motivasi Kerja	.316	.267	.224	1.139	.266	.982	1.018

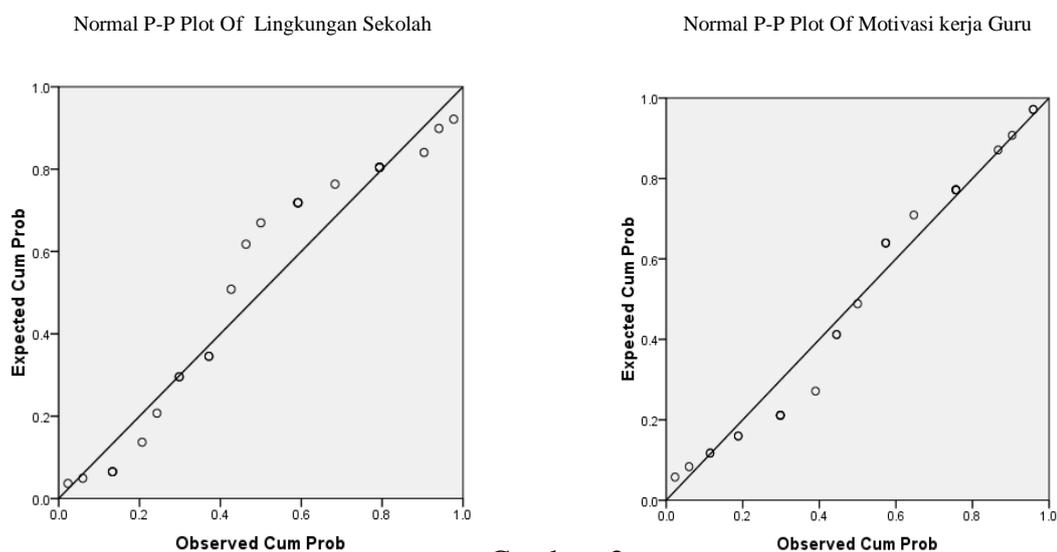
a. Dependent Variable:
Profesionalisme guru

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji kolineritas dapat disimpulkan antara variable lingkungan sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) tidak terjadi gejala multikolineritas, tehnik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian

d. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan uji statistic test for linierity dengan bantuan program statistika SPSS for Windows V.22.0. Asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linear, pengaruh antara variabel independen dan dependen harus linear.²⁸ Kriteria yang digunakan untuk uji linieritas adalah dengan melihat arah tebaran data yang ditarik garis lurus, maka tebaran data mengikuti arah garis.

Hasil uji linieritas data secara lengkap terlampir, dan berikut ini adalah output SPSS hasil uji linieritas.



Gambar: 3
Grafik Linieritas antara Variabel Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Profesionalisme Guru

²⁸ Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2005) h. 231-244

Berdasarkan hasil analisis grafik di atas, dimana tebaran data mengikuti arah garis lurus seperti yang ditunjukkan pada gambar. Dengan kata lain, lingkungan sekolah dan motivasi kerja guru meningkat, seiring dengan peningkatan lingkungan sekolah maka dapat dikatakan telah terjadi linieritas antara variable lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.

Analisa data adalah suatu metode yang digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini untuk menganalisis data pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Analisa data yang digunakan “untuk menguji dalam pengaruhnya dengan keperluan pengujian hipotesis penelitian”²⁹

Adapun tujuan analisa data sebagaimana yang dikemukakan oleh ahli, Hal itu ditunjukkan untuk membuat pencandraan-pencandraan secara

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. h. 273

sistematis, faktual dan aktual tentang fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau suatu daerah tertentu”.³⁰

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah di Se-kecamatan Kalianda Lampung Selatan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan pengaruh antara peubah respon (variabel dependent) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independent). Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel penduga (independent) lebih dari satu.

Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mengukur intensitas pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan memuat perkiraan nilai \hat{Y} atas nilai X. Bentuk persamaan regresi linear berganda yang mencakup dua atau lebih variabel yaitu: Rumus:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

\hat{Y} = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas³¹

Analisa regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution rel. 22.00*).

³⁰ *Ibid*, h. 108

³¹ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, h. 118

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Singkat Kecamatan Kalianda

Kecamatan Kalianda merupakan pusat dari Kota Kabupaten Lampung Selatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Selatan Nomor: 10 Tahun 2001 tanggal 12 Juli 2001 tentang Pembentukan 13 Kecamatan dalam Kabupaten Lampung Selatan, Kecamatan Kalianda menjadi kecamatan definitive.

Kecamatan Kalianda terletak di Timur Laut dari Ibu Kota Kabupaten Lampung Selatan (Kalianda). Kecamatan Kalianda merupakan pemekaran dari Kecamatan Penengahan yang berpenduduk 54.352 Jiwa pada Tahun 2000. Secara Topografi wilayah Kecamatan Kalianda dengan luas lebih kurang 173,56 Km², dengan daerah daratan yang merupakan daerah pertanian padi dan palawija. Penggunaan tanah dalam wilayah Kecamatan Kalianda merupakan lahan kering peladangan dan sawah tadah hujan. (Kalianda dalam Angka 2018).

Surat Keputusan Menteri dalam Negeri pada Tahun 1974. Meresmikan/mendefenitifkan Kecamatan Kalianda dengan Ibu Kota Bangunan yang meliputi 28 Desa. Pada tahun 2000 Kecamatan Kalianda terjadi pemekaran Kecamatan.

2. **Giografi Kecamatan Kalianda**

Kecamatan Kalianda merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Lampung Selatan. Secara geografis, Kecamatan Kalianda terletak pada 7o31'14"LU-7o36'51" LU dan 110o51'40"-110o55'58"BT. Adapun batasan wilayah Kecamatan Kalianda sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatas dengan Kecamatan Jabung Kabupaten Lampung Timur
- b. Sebelah Selatan berbatas dengan Kecamatan Penengahan
- c. Sebelah Barat berbatas dengan Kecamatan Way Panji
- d. Sebelah Timur berbatas dengan Kecamatan Waway Karya

Sedangkan Luas wilayah Kecamatan Kalianda yaitu 95, 4726 Km², yang terdiri dari 9 kampung, 46 Dusun dan 269 RT. Peruntukan penggunaan tanah/lahan :

- | | |
|-----------------|----------|
| a. Perkampungan | 1.048 Ha |
| b. Sawah | 3.537 Ha |
| c. Ladang | 5.687 Ha |
| d. Perkebunan | 229 Ha |

Sedangkan jumlah penduduk saat ini 47.144 jiwa, terdiri dari laki-laki 23.763, dan perempuan 23.381 jiwa dengan kepala keluarga sejumlah 12.715 KK. Penduduk Kecamatan Kalianda terdiri dari penduduk etnis Lampung dan penduduk pendatang, yang terdiri dari kelompok masyarakat Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat dan beberapa suku lain:

Perekonomian yang ada di kecamatan Kalianda yaitu mata pencaharian penduduk berdasarkan pekerjaan utama :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| a. Petani pemilik tanah | : 22.351 orang |
| b. Buruh tani | : 2.705 orang |
| c. Buruh bangunan | : 502 orang |
| d. Pedagang | : 1.133 orang |
| e. Pegawai Negeri Sipil | : 422 orang |
| f. TNI/POLRI | : 52 orang |
| g. Pensiunan (PNS/TNI/POLRI) | : 140 orang |

3. Visi dan Misi Kecamatan Kalianda

a. Visi Kecamatan Kalianda

Terwujudnya Kepemerintahan Yang Profesional dan Responsive Menuju Masyarakat yang Sejahtera Berbasis Agribisnis Pertanian dan Perkebunan.

b. Misi Kecamatan Kalianda

Adapun Misi Kecamatan Kalianda adalah:

- 1) Mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan baik Kecamatan maupun kampung yang memiliki sikap dan perilaku sebagai birokrat dan pelayan yang demokratis dan bertanggung jawab.

- 2) Menciptakan kepekaan dan daya tanggap yang tinggi dari penyelenggara pemerintahan untuk bertindak cepat merespon permasalahan, aspirasi dan tuntutan masyarakat (pelayanan prima).
- 3) Menciptakan kesejahteraan masyarakat dengan melibatkan partisipasi seluruh elemen masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat dan pengembangan potensi sumber daya wilayah.
- 4) Meningkatkan dan mengembangkan agribisnis pertanian dan perkebunan dengan berorientasi pada pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

4. Infrastruktur Sarana dan Prasarana

a. Jalan

Aspal Hotmix

- 1) Total Panjang Jalan : 39 km
- 2) Kondisi : Baik 212 km, Sedang 10 km, Rusak 16 km.

Aspal Penetrasi

- 1) Total Panjang Jalan : 45 km
- 2) Kondisi : Baik 12 km, Sedang 15 km, Rusak 18 km.

Jalan Onderlag

- 1) Total Panjang Jalan : 103 km
- 2) Kondisi : Baik 49 km, Sedang 28 km, Rusak 26 km.

Jalan Tanah

- 1) Total Panjang Jalan : 152 km

2) Kondisi : Baik 48 km, Sedang 47 km, Rusak 57 km.

b. Sarana Transportasi

Secara umum seluruh wilayah Kecamatan Kalianda dapat di akses dengan mudah baik dengan kendaraan roda dua ataupun roda empat. Sedangkan untuk menghubungkan ibukota kecamatan dengan kampung kampung yang ada diwilayah Kecamatan Kalianda warga menggunakan sepeda motor dan mobil baik milik pribadi maupun sewa/carter.

c. Telekomunikasi

Sejak tahun 1995 Ibukota Kecamatan Kalianda sudah terlayani oleh jaringan telepon kabel oleh PT Telkom. Saat ini seluruh wilayah Kecamatan Kalianda dapat menikmati layanan telekomunikasi hampir semua operator baik berbasis kabel, GSM maupun CDMA.

5. Kawasan Pusat Kegiatan Lokal

Pada Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2011–2031 Kecamatan Kalianda ditetapkan sebagai Kawasan Pusat Kegiatan Lokal (PKL) yaitu Wilayah yang Secara Langsung menyangga pusat niaga terpadu, oleh karena itu potensi–potensi unggulan dari Kecamatan Kalianda selain memperhatikan riil yang ada juga ditujukan sebagai penyangga perekonomian pada pusat Niaga Terpadu Ibukota Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan uraian penemuan umum penelitian di atas tentang Kecamatan Kalianda, maka dari itu meneliti Pengaruh Lingkungan Sekolah

dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan, Madrasah yang penulis teliti berjumlah 5 Madrasah baik yang Negeri maupun yang swasta. Berikut madrasah yang diteliti adalah:

Tabel: 11
Nama Madrasah Aliyah yang di Kecamatan Kalianda

No	Nama Sekolah	Keterangan
1	Madrasah Aliyah Negeri Kalianda	Negeri
2	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Agom	Swasta
3	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Bumi Agung	Swasta
4	Madrasah Aliyah AlKhairiyah Kembang Tanjung	Swasta
5	Madrasah Aliyah Islam Kalianda	Swasta

Berdasarkan tabel di atas, hal ini Peneliti mengambil tempat penelitian di Madrasah Aliyah Kecamatan Kalianda Lampung Selatan, terdapat 1 Madrasah Aliyah Negeri dan 4 Madrasah Aliyah Swasta.

B. Temuan Khusus Penelitian

Mendesripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa dipisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Sampel yang ditetapkan sebanyak 26 orang guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket

dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru Madrasah Aliyah (Y), lingkungan sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Penelitian ini ingin mengetahui tentang pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, sebelum dianalisis akan ditampilkan terlebih dahulu data hasil pengumpulan data dari masing-masing variable penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Deskripsi data yaitu menggambarkan secara singkat untuk setiap variable yang diteliti. Deskripsi data hasil penelitian masing variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan ditampilkan pada bagian supaya tidak menimbulkan perbedaan pengertian ataupun kurang jelas makna terhadap variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah (Y)

Berdasarkan hasil yang didapat bahwa data dari hasil penelitian pada variable terikat (Y) yaitu profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-

Kecamatan Kalianda adalah antara 22 sampai 42, adapun perolehan profesionalisme guru dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

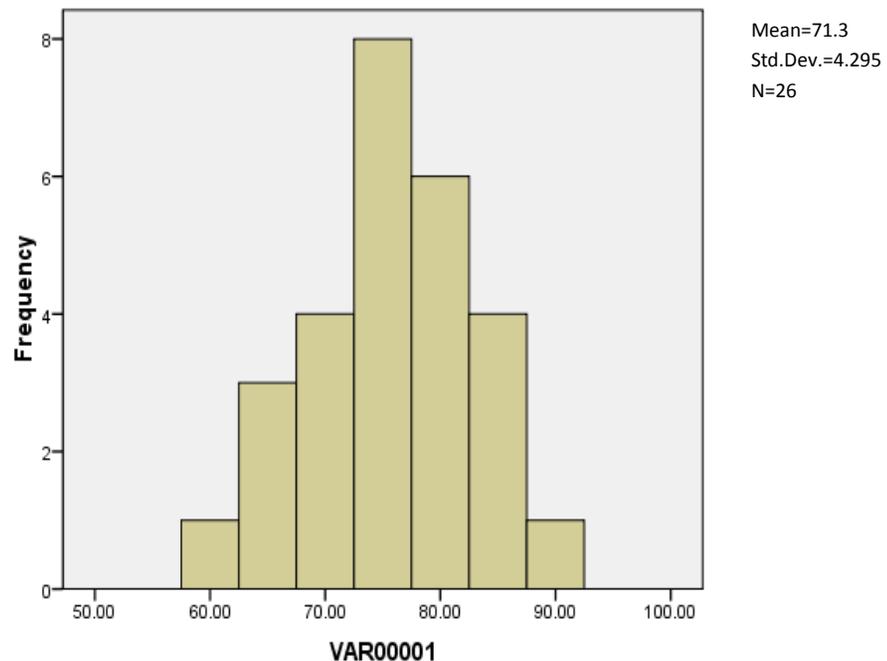
Tabel 12
Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru (Y)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	.8	.8	.8
	24	2	1.6	1.6	2.4
	27	5	4.1	4.1	6.5
	32	1	.8	.8	7.3
	33	6	4.9	4.9	12.2
	34	6	4.9	4.9	17.1
	36	7	5.7	5.7	22.8
	37	11	8.9	8.9	31.7
	38	27	22.0	22.0	53.7
	39	26	20.3	20.3	74.0
	42	19	15.4	15.4	89.4
	23	13	10.6	10.6	100.0
	Tota	1	26	100.0	100.0

Sumber: Olah data SPSS, April Tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui nilai terendah yang diperoleh yaitu 55 (4,3%) berjumlah 2 guru, dan nilai tertinggi yaitu 90 yang berjumlah 3 Guru (6,5%). Adapun nilai yang paling banyak yaitu

75 (80,2%) berjumlah 26 responden. Diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen profesionalisme guru yang perlu dipertahankan yaitu guru menunjukkan tingkah laku yang baik (normatif) dan patut menjadi teladan bagi siswa, Ibu guru harus berpakaian rapi dan sopan ketika melaksanakan tugas mengajar, dan guru selalu tepat waktu dalam menjalankan kewajiban, sedangkan yang harus diperbaiki adalah guru memaksimalkan belajar guna mencapai prestasi khusus di madrasah dan guru mendapatkan pengakuan dari masyarakat terhadap tanggung jawab materi yang di ajarkan di luar madrasah. Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini:



Gambar 4 Histrogram Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Bentuk histrogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan data dari hasil penelitian pada variable bebas (X_2) yaitu motivasi kerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 24 sampai 58, adapun perolehan skor angket tentang motivasi kerja di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selata, yaitu:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_2)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	3	6.5	6.5	19.6
	33	2	4.3	4.3	23.9
	34	1	2.2	2.2	26.1
	36	2	4.3	4.3	30.4
	37	3	8.2	8.2	37.0
	38	1	2.2	2.2	39.1
	39	3	6.5	6.5	45.7
	40	7	15.2	15.2	60.9
	26	2	4.3	4.3	65.2

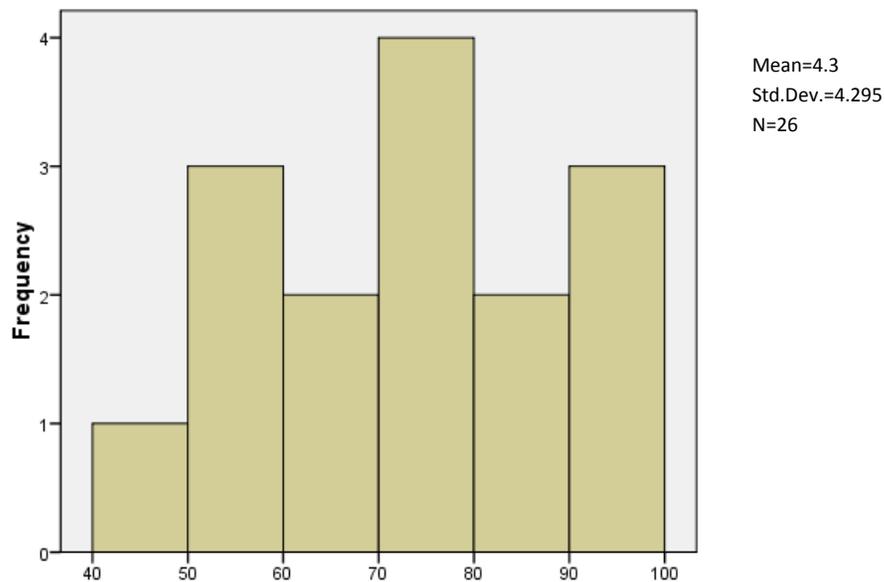
45	2	4.3	4.3	69.6
26	2	4.3	4.3	73.9
47	2	4.3	4.3	78.3
50	3	6.5	6.5	84.8
51	3	6.5	6.5	91.3
52	1	2.2	2.2	93.5
58	3	6.5	6.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, April Tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 24 (4,3%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 58 yang berjumlah 3 responden (6,5%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 40 (80,2%) berjumlah 26 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, yaitu Selama mengajar di madrasah Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dalam meningkatkan prestasi sesuai dengan bidang keahlian yang peroleh oleh siswa dan guru mengajarkan sesuai dengan bidang pendidikan dan pengajaran kepada siswa di madrasah. Serta ada beberapa komponen motivasi kerja guru yang perlu dipertahankan yaitu sebelum mengajar guru mempunyai seperangkat pembelajaran yang sudah lengkap, dalam memilih metode pembelajaran guru menyesuaikan dengan materi, tujuan pembelajaran ditetapkan secara rasional dan guru meningkatkan pengetahuan bidang keahlian dengan biaya sendiri.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 5 Histogram Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

c. Lingkungan Sekolah (X_1)

Lingkungan sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal itu disebabkan karena peningkatan proses belajar-mengajar yang merupakan suatu sistem yang kompleks, diperlukan suatu pendekatan dari berbagai segi diantaranya

adalah pengembangan kurikulum, anggaran pendidikan, kebutuhan akan bangunan dan perlengkapan, penciptaan iklim kerja yang harmonis, kesejahteraan yang memadai, dan pengembangan personal sesuai tuntutan lingkungan sekolah yang mampu membuat profesionalisme guru mendapatkan prioritas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada variable bebas (X_1) yaitu lingkungan sekolah yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 butir item ditujukan kepada seluruh guru, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 23 sampai 56, adapun perolehan skor angket tentang Lingkungan sekolah dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Lingkungan Sekolah (X_1)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	2	4.3	4.3	4.3
	24	2	4.3	4.3	8.7
	27	2	4.3	4.3	13.0
	32	2	4.3	4.3	17.4
	33	2	4.3	4.3	21.7
	36	4	8.7	8.7	30.4
	37	2	4.3	4.3	34.8
	38	2	4.3	4.3	39.1

40	26	90.4	90.4	60.9
26	2	4.3	4.3	65.2
45	2	4.3	4.3	69.6
47	4	8.7	8.7	78.3
49	1	2.2	2.2	80.4
52	5	10.9	10.9	91.3
53	2	4.3	4.3	95.7
56	2	4.3	4.3	100.0
Total	26	100.0	100.0	

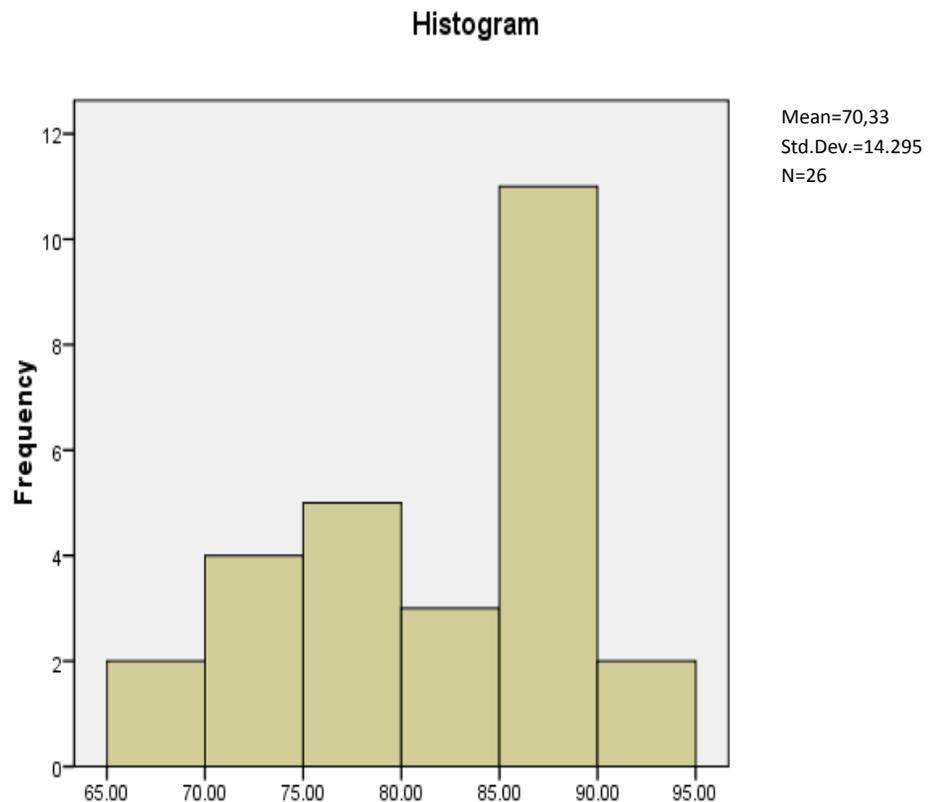
Sumber: Olah data SPSS, April Tahun 2018

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 23 (4,3%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 56 yang berjumlah 2 responden (4,3%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 40 (90,4%) berjumlah 26 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen lingkungan sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu lingkungan madrasah cenderung terlihat baik dalam menerima kritikan dari guru tentang sumber belajar, lingkungan madrasah seperti sarana dan media belajar cukup nyaman untuk kariawan dan siswa dalam melakukan aktifitas belajar, lingkungan madrasah sudah sesuai dengan keinginannya seperti sumber belajar dan sarana prasarana di madrasah dan gedung madrasah membuat siswa betah dalam melaksanakan

pembelajaran di madrasah. Serta ada beberapa komponen lingkungan sekolah yang perlu dipertahankan yaitu guru sudah merencanakan program pengajaran terlebih dahulu sebelum mengajar dan selalu memberikan kepercayaan untuk melaksanakan tugas dan lingkungan taman madrasah bersifat obyektif dalam kepentingan proses belajar mengajar di lingkungan madrasah Se-Kecamatan Kalianda sudah berperilaku baik.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini:



Gambar 6. Histogram Lingkungan Sekolah (X_1)

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Sebagaimana yang dikemukakan pendapat para ahli bahwa "persyaratan yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi adalah sampel acak yang berasal dari populasi harus berdistribusi normal dan data bersifat homogen.

Untuk itu akan diuraikan lebih lanjut mengenai hasil pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan homogenitas data:

a. Uji Normalitas Data

Analisis Uji Normalitas dalam penelitian ini untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling dari rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Analisis uji normalitas menggunakan uji chi (χ^2).

Untuk mengetahui apakah data ketiga variabel penelitian cenderung berdistribusi normal maka digunakan teknik Chi Kuadrat melalui aplikasi SPSS 22 dengan kriteria uji, apabila nilai r lebih kecil atau sama dengan (\leq) dari tingkat α yang ditentukan maka H_0 ditolak, artinya variabel yang diuji mengikuti distribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah dapat dilihat pada rangkumannya adalah

Tabel 15

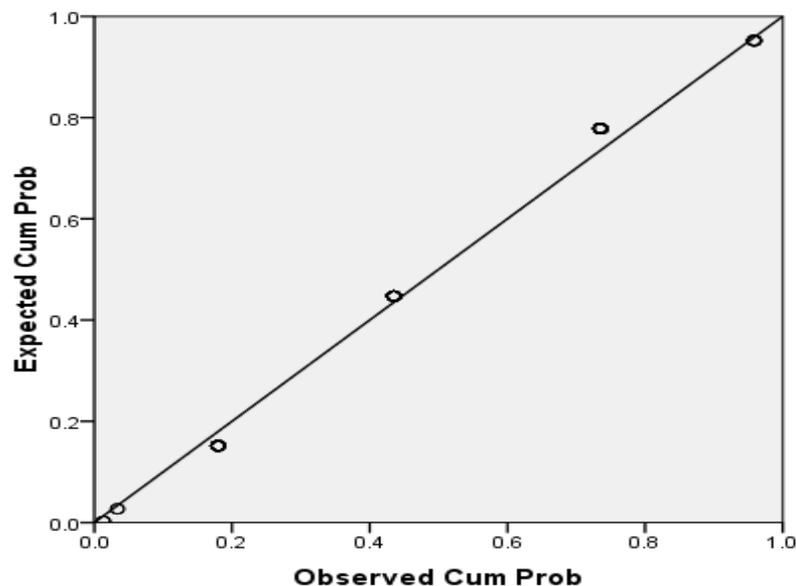
Rangkuman Hasil Uji Normalitas Variabel Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah

Test Of Normatif			
Pengaruh Lingkungan sekolah Motivasi kerja Profesionalisme guru Madrasah Aliyah	Kolmogorov-Smirnov (a)		
	Statistic	df	Sig
	-1.264	26	.203
	.325	26	.735
	70.231	26	.000

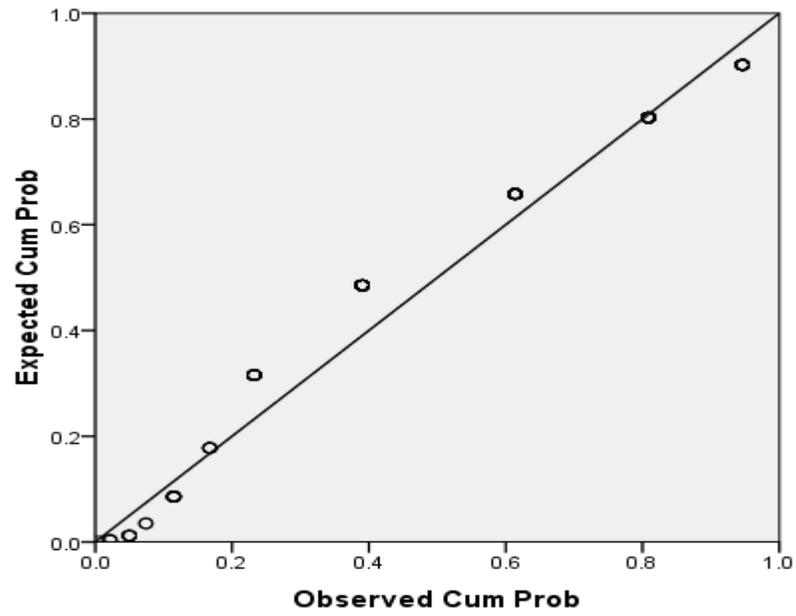
a. Lilliefor Significance Correction

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar diagram plot normalisasi ketiga variabel tersebut:

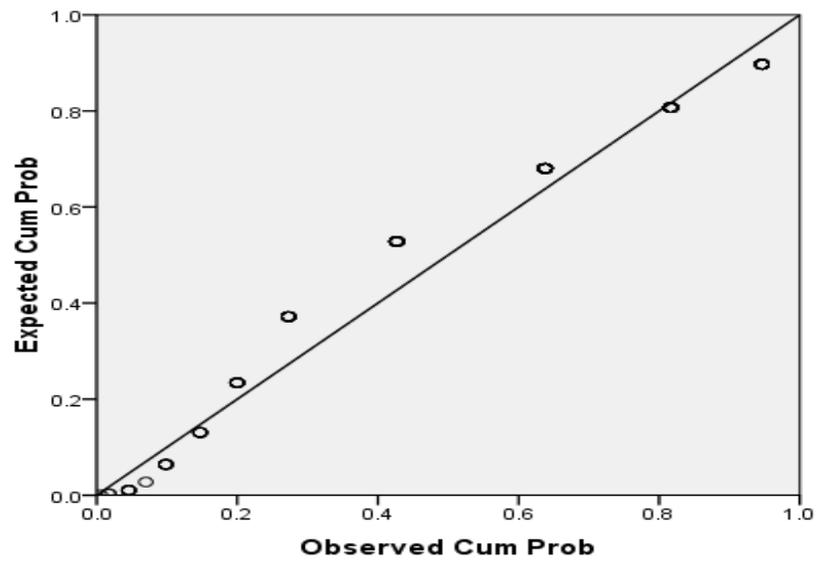
1 Gambar 7 Normal P-P Plot Of lingkungan sekolah



N₁ Gambar 8 Normal P-P Plot Of motivasi kerja



Gambar 9 Normal P-P Plot Of Profesionalisme guru



Berdasarkan hasil perhitungan rumus tersebut melalui aplikasi SPSS diperoleh nilai r lebih kecil dari pada tingkat α yang digunakan (0,05) yaitu pada variabel lingkungan sekolah $0,009 < 0,05$, pada variabel motivasi kerja $0,038 < 0,05$ dan variabel profesionalisme guru Madrasah Aliyah dibuktikan $0,026 < 0,05$. Dengan demikian berarti H_0 atau hipotesa nihil ditolak. Artinya variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah yang diteliti mengikuti distribusi normal.

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas varian dependent variabel terhadap independent *variabel*. Suatu data dikatakan homogen apabila tebaran data pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik tebaran data merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

Untuk menguji homogenitas varians variabel Lingkungan sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2) dan profesionalisme guru Madrasah Aliyah (Y) dilakukan dengan menggunakan Uji-F, Dengan ketentuan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka varians dari kelompok tersebut homogen. Dalam aplikasinya peneliti menggunakan program SPSS 22 dengan kriteria uji apabila nilai r lebih kecil atau sama dengan ($=$) dari tingkat α yang ditentukan, maka skor-skor pada variabel tersebut menyebar secara homogen.

Berdasarkan hasil pengujian homogenitas data melalui aplikasi program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 16
Hasil Homogenitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan sekolah	Motivasi kerja	Profesionalis me guru Madrasah Aliyah
N	26	26	26
Mean	38.15	117.08	126.82
Std. Deviation	1.114	2.263	2.512
Absolute	.226	.209	.211
Positive	.165	.098	.103
Negative	-.226	-.209	-.211
Kolmogorov-Smirnov Z	2.500	2.320	2.343
Asymp. Sig. (2-tailed)	.740	.810	.820

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai r pada variabel Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja lebih kecil dari tingkat α yang digunakan yaitu $0.000 < 0.05$ dan $0,005 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skor-skor pada variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja menyebar secara homogen.

c. Uji Linieritas

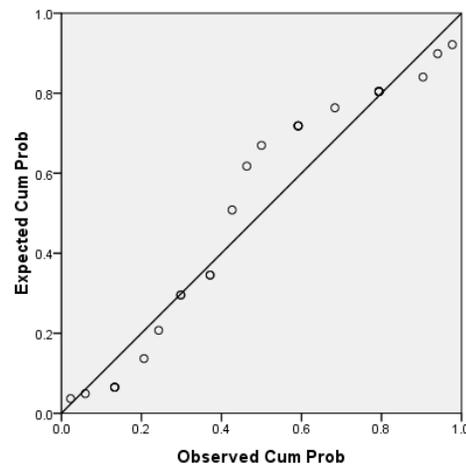
Kriteria yang digunakan untuk uji linieritas adalah dengan melihat arah tebaran data yang apabila ditarik garis lurus, maka tebaran data tersebut mengikuti arah garis.

Perumusan Hipótesis

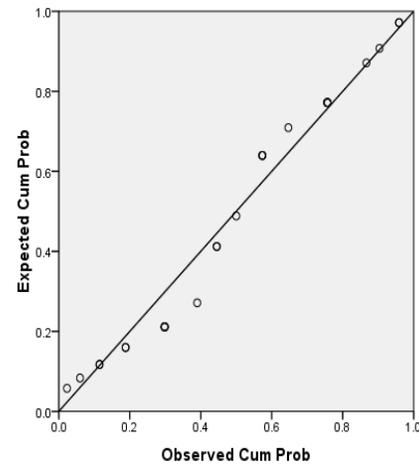
H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier

Normal P-P Plot of lingkungan sekolah



Normal P-P Plot of motivasi kerja



Gambar.10 Grafik Linieritas Variabel lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output Anova pada lampiran, yaitu nilai signifikansi *Deviation from linierity* 0,343. Karena nilai *Deviation from linierity* $> 0,05$ berarti H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah: "Ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru." Untuk menguji terbukti atau tidaknya hipotesis tersebut, maka peneliti

melakukan uji statistik dengan menggunakan rumus korelasi dan regresi sederhana yang dalam perhitungannya peneliti menggunakan alat bantu program SPSS.

a. Pengaruh Lingkungan Sekolah (X_1) terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah (Y)

Hipotesis penelitian yang berbunyi “Ada Pengaruh Lingkungan sekolah (X_1) terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 66,558 + (0.028)X_1$.

Uji Pengaruh Lingkungan sekolah (X_1) terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel: 17
Uji Pengaruh Lingkungan sekolah (X_1) terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	66,558	8,343		7,978	,000					
lingkungan sekolah	,126	,089	,226	1,650	,106	,169	,244	,237	,932	1,073
motivasi kerja	,115	,058	,294	1,971	,055	,230	,288	,284	,932	1,073

a. Dependent Variable: Profesionalisme guru Madrasah Aliyah
Sumber: Olah data SPSS, April Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas, ternyata terdapat hubungan variabel lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{\text{hitung}} (0,634) > t_{\text{tabel}}$ dengan 0,376, $N = 26$ tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variabel lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variabel lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 66,558 + (0,028)X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan sekolah akan menyebabkan kenaikan skor Profesionalisme guru Madrasah Aliyah sebesar (0,029) unit pada konstanta 66,558. Adapun besarnya pengaruh Lingkungan sekolah terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda adalah 73,095%.

- b. Pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Profesionalisme guru Se-Kecamatan Kalianda (\hat{Y})

Hipotesis yang berbunyi "Ada pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 73,262 + 0,023 X_2$.

Uji hubungan dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel: 18

Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1(Constant)	73.262	2.022		35.726	.000					
Motivasi kerja	.021	.050	.023	.430	.667	.023	.023	.023	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme guru Madrasah Aliyah

Sumber: Olah data SPSS, Maret 2018

Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} (0,430) > t_{tabel} dengan N = 26 tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah terhadap pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable Pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 73,262 + 0,023X_2$ yang

menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor profesionalisme guru akan menyebabkan kenaikan skor Profesionalisme guru sebesar (0,023) unit pada konstanta 73.262. Adapun besarnya motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan yaitu 73,282%.

c. Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah

Hipotesis yang berbunyi "Ada Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. Untuk pengujian hipotesis ketiga ini dilakukan dengan analisis regresi ganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis dengan analisis regresi ganda dan keberartian regresi ganda, dilakukan melalui aplikasi program SPSS 22.

Hipotesis yang berbunyi pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$. Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi disajikan di bawah ini:

Tabel: 19
 Uji Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi Kerja terhadap
 Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	75.483	8,343		7,978	,000					
lingkungan sekolah	,950	,089	,226	1,650	,106	,169	,244	,237	,932	1,073
motivasi kerja	,959	,058	,294	1,971	,055	,230	,288	,284	,932	1,073

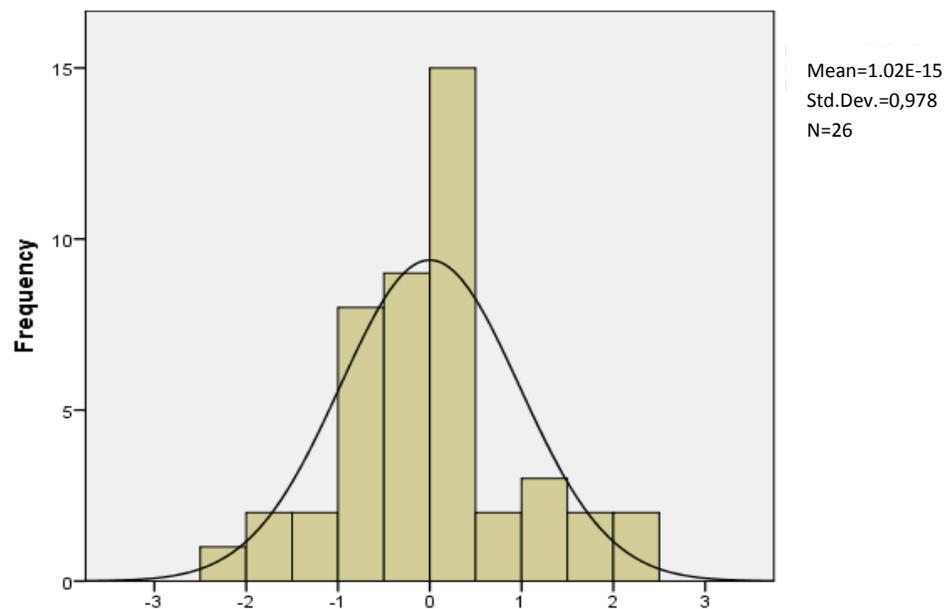
a. Dependent Variable: Profesionalisme guru Madrasah Aliyah

Berdasarkan table di atas, ternyata terdapat Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} (1,402) > t_{tabel} dengan N = 26 tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja terhadap Profesionalisme guru terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor lingkungan sekolah

dan Motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan skor Profesionalisme guru sebesar (0,076) dan (0,078) unit pada konstanta 75,483. Adapun besarnya Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja terhadap Profesionalisme guru adalah 75,637%.

Bentuk Kurva antara Pengaruh Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda adalah sebagai berikut:

Dependent Variabel Profesionalisme Guru Madrasah Aliyah



Gambar 11: Histogram profesionalisme guru

Kurva di atas menunjukkan bahwa ada Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan adalah 76,647%.

C. Pembahasan

Profesionalisme guru dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor sehingga memperoleh profesionalisme guru yang baik dan maksimal apabila mampu mengatasinya. Hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Profesionalisme guru membekali kegiatan guru dalam proses pembelajaran merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar: yakni (1) kompetensi kognitif, yaitu kemampuan dalam bidang intelektual, seperti pengalaman tentang belajar mengajar dan tingkah laku individu, (2) kompetensi afektif, yaitu kesiapan dan kemampuan guru dalam berbagai hal yang berkaitan dengan tugas profesinya, seperti menghargai pekerjaannya dan (3) kompetensi perilaku, yaitu kemampuan dalam berperilaku.

Guru dituntut harus memiliki motivasi mengajar yang tinggi. Mengikuti teori harapan, seorang bekerja itu mempunyai motivasi kerjanya tinggi apabila beliau berada dalam tiga keadaan yaitu: 1) pengharapan yang tinggi, yaitu beliau yakin kerja itu dapat dilaksanakannya dengan betul, 2) instrumentalnya tinggi, yaitu beliau yakin daya usahanya telah membuahkan hasil yang diharapkannya, 3) yaitu beliau sangat mengingini hasil dari padanya usaha.¹

¹Ainon Muhd dan Abdullah Hasan, *Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*, (Malaysia, PTS Profesional Publishing SDN. BHD.Cet. Pertama) 2011, h.162

Suatu institusi Madrasah, lingkungan sekolah dan motivasi kerja mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di Madrasah, pengarah atau pembimbing seluruh personil Madrasah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan.

Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan sekolah dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan.² Lingkungan sekolah menyediakan rangsangan (stimulus) terhadap individu dan sebaliknya individu memberikan respons terhadap lingkungan.³

Lingkungan sekolah akan mempengaruhi aktivitas orang-orang yang ada di Madrasah. Hal tersebut juga sesuai pendapat yang menjelaskan motivasi kerja sebagai “*a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour*” (Lingkungan sekolah mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka).

²Anonim. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Tulungagung* 2009. di Akses: Rabu/ 11 April 2012.

³Yanzi, Hermi. 2011. Pendekatan Lingkungan (Lingkungan Sosial untuk Mata Pelajaran PKn. <http://staff.unila.ac.id/hermiyanzi/2011/09/09/pendekatanlingkungan-lingkungan-sosial-untuk-matapelajaran-pkn/>. Di Akses: Kamis/ 26 April 2012.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung hasil ahli yang menyimpulkan bahwa organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, keramahan, dukungan, standarisasi, konflik, pelatihan dan pengembangan Lingkungan sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap yang signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen kerja dan kinerja pegawai.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai Lingkungan sekolah dan motivasi kerja naik maka akan terjadi kenaikan nilai profesionalisme guru dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

Kondisi di atas mengakibatkan jika lingkungan sekolah naik maka akan diikuti oleh peningkatan profesionalisme Guru Madrasah Aliyah Madrasah Ibtidaiyah. Demikian pula dengan motivasi kerja yang kondusif juga mengakibatkan peningkatan pada profesionalisme guru Madrasah Aliyah. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor Lingkungan sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Kabupaten Lampung Selatan.

Lingkungan sekolah diartikan sebagai kesatuan ruang suatu benda, daya, keadaan dan mahluk hidup termasuk manusia dan prilakunya yang mempengaruhi kelangsungan kehidupan dan kesejahteraan manusia serta mahluk hidup lainnya.

Sekolah adalah wahana kegiatan dan proses pendidikan berlangsung. Disekolah diadakan kegiatan pendidikan, pembelajaran dan latihan.⁴

Lingkungan sekolah mengacu kepada penciptaan suasana atau kondisi yang baik yang memungkinkan guru dalam memberikan supervisi yang baik. Lingkungan sekolah ini mengambil peran cukup besar dalam meningkatkan profesionalisme guru Madrasah Aliyah, maka dari itu lingkungan sekolah harus memaksimalkan diri dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan supaya guru dapat lebih maksimal dalam mencapai kerjanya.

Profesionalisme guru Madrasah Aliyah untuk mendorong, membimbing, dan memberikan fasilitas belajar untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi di dalam kelas untuk membantu proses perkembangan siswa. Profesionalisme guru Madrasah Aliyah dalam proses pembelajaran juga mengambil peluang cukup besar dalam peningkatan profesionalisme guru Madrasah Aliyah, karena segala sesuatu yang ada dalam pembelajaran berasal dari guru. Bagaimana guru mengajar, menggunakan metode, menggunakan media akan sangat berpengaruh pada pemahaman guru terhadap suatu materi yang guru ajarkan.

Tetapi selain faktor tersebut masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru, dari hasil wawancara dengan beberapa guru, bahwa ada faktor-faktor lain selain Lingkungan sekolah dan

⁴Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta:Rineka Cipta. 2004.h.18.

profesionalisme guru Madrasah Aliyah. Profesionalisme guru dapat ditingkatkan melalui usaha sadar yang dilakukan secara sistematis mengarah kepada perubahan yang positif. Akhir dari proses adalah perolehan suatu profesionalisme guru. Semua profesionalisme guru tersebut merupakan hasil dari suatu interaksi tindak belajar dan tindak mengajar.

Lingkungan sekolah harus mampu bersinergi dengan guru agar profesionalisme guru dapat berjalan semaksimal mungkin agar dapat terus meningkatkan prestasi profesionalisme guru, pendekatan kepada guru lebih ditekankan agar guru merasa diperhatikan dalam lingkungan sekolah dan lebih semangat atau giat dalam profesionalisme gurunya yang semakin meningkat.

Peneliti menyimpulkan Tesis ini adalah “lingkungan sekolah dan motivasi kerja dikerjakan serta dijalankan dengan baik dalam menjalankan tugas disetiap harinya, maka Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda akan baik pula”. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu: pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} (1,402) > t_{tabel} dengan N=26 tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada *t-tabel*, sehingga Pengaruh Lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh linier antara variable pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda

Kabupaten Lampung Selatan persamaan regresi $Y = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan sekolah dan Motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan skor Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda sebesar (0,076) dan (0,078) unit pada konstanta 75,483. Adapun besarnya Pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah adalah 75,637%.

Peneliti memperkuat penelitian sebelumnya yaitu: (*Effective principals focus their activities on instruction and the classroom performance of teachers*) mengemukakan bahwa: lingkungan sekolah yang efektif memfokuskan kegiatan pada pengajaran dan peningkatan profesionalisme guru. (*Leadership Effects on Student Learning Mediated by Teacher Emotions*) mengemukakan bahwa:

Pengaruh lingkungan sekolah dan Motivasi kerja memiliki efek langsung pada Profesionalisme guru Madrasah Aliyah. (*work teaching*) bahwa profesionalisme guru mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.” maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi Madrasah. (*lingkungan sekolah, motivasi kerja, profesionalisme guru.*), bahwa Lingkungan sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap Profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, artinya bahwa Profesionalisme guru Madrasah Aliyah banyak dipengaruhi oleh kemampuan lingkungan sekolah dalam melaksanakan fungsinya serta dipengaruhi oleh kemampuan profesionalisme guru.

Tesis ini ingin membuktikan ketidak benaran kesimpulan: Bahwa tidak ada seorang pemimpin atau kelompok yang dominan dalam pembentukan kebijakan di lembaga pendidikan. lingkungan sekolah dan motivasi kerja yang perlu ditingkatkan. Secara umum hubungan lingkungan sekolah dan masyarakat memiliki tujuan yang hendak dicapai yakni peningkatan mutu pendidikan dari guru yang profesional, sehingga pada gilirannya masyarakat akan merasakan dampak langsung dari kemajuan sekolah tersebut.⁵

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan, bahwa fungsi lingkungan merupakan faktor yang penting dalam proses belajar mengajar. Motivasi kerja guru berhubungan dengan pemanfaatan lingkungan dalam pembelajaran, karena guru termotivasi baik motivasi yang berasal dari dalam guru itu sendiri maupun motivasi dari luar termasuk pimpinan dan rekan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran seperti menerapkan pembelajaran berbasis lingkungan. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan, dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru.

Lingkungan sekolah dan motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, yaitu kurangnya lingkungan sekolah mengembangkan organisasi di Madrasah serta ada beberapa komponen lingkungan sekolah yang perlu dipertahankan yaitu lingkungan sekolah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda sudah berperilaku baik.

⁵Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung, Alfabesa, 2011)h.28.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda Lampung Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah:

1. Terdapat pengaruh variable lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} (0,634) $>$ t_{tabel} dengan $26 = 26 \cdot 1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable tentang lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah berpengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable variable lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 74,066 + (0,029) X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor lingkungan sekolah akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru Madrasah Aliyah sebesar (0,029) unit pada konstanta 74,066 Adapun besarnya Pengaruh Lingkungan sekolah terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah adalah 74,095%.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah. Hal ini di tunjukan oleh nilai t_{hitung} (0,430) $>$ t_{tabel} dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga variable motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah

Aliyah SeKecamatan Kalianda berpengaruh signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda, dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 73,262 + 0,023X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor profesionalisme guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Kalianda sebesar (0,023) unit pada konstanta 73.262. Adapun besarnya motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Se-Kecamatan Kalianda adalah 73,285%.

3. Terdapat pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} (1,402) > t_{tabel} dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan 5% = 0,291, dan tingkat kepercayaan 1% = 0,376 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t_{tabel} , sehingga lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan pengaruh linier antara variable lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah persamaan regresi $\hat{Y} = 75,483 + (0,076)X_1 + 0,078X_2$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor Lingkungan sekolah dan motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru Madrasah Aliyah sebesar (0,076) dan (0,078) unit pada konstanta 75,483. Adapun besarnya pengaruh lingkungan sekolah dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru Madrasah Aliyah adalah 75,637%.

B. Implikasi

Pertama. Jika lingkungan sekolah dinaikkan satu poin maka akan diikuti naiknya profesionalisme guru madrasah aliyah sebesar nilai $t_{\text{hitung}} (0,634) > t_{\text{tabel}}$ dengan $26 = 26 \cdot 1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan. Ada beberapa komponen profesionalisme guru yang perlu dipertahankan yaitu guru menunjukkan tingkah laku yang baik (normatif) dan patut menjadi teladan bagi siswa, Ibu guru harus berpakaian rapi dan sopan ketika melaksanakan tugas mengajar, dan guru selalu tepat waktu dalam menjalankan kewajiban, sedangkan yang harus diperbaiki adalah guru memaksimalkan belajar guna mencapai prestasi khusus di madrasah dan guru mendapatkan pengakuan dari masyarakat.

Kedua. Jika motivasi kerja dinaikkan satu poin maka akan diikuti naiknya profesionalisme guru madrasah aliyah sebesar nilai $t_{\text{hitung}} (0,430) > t_{\text{tabel}}$ dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan. Ada beberapa motivasi kerja yang perlu ditingkatkan, yaitu Selama mengajar di madrasah Saya mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dalam meningkatkan prestasi sesuai dengan bidang keahlian yang peroleh oleh siswa dan guru. Serta ada beberapa komponen motivasi kerja guru yang perlu dipertahankan yaitu sebelum mengajar guru mempunyai seperangkat pembelajaran yang sudah lengkap, dalam memilih metode pembelajaran guru menyesuaikan dengan materi.

Ketiga. Jika lingkungan sekolah dan motivasi kerja sama sama dinaikkan maka, nilai $t_{\text{hitung}} (1,402) > t_{\text{tabel}}$ dengan $N = 26$ tingkat kepercayaan $5\% = 0,291$, dan tingkat kepercayaan $1\% = 0,376$ dengan tingkat signifikan $0,000$ pada t_{tabel} ,

Ada beberapa komponen lingkungan sekolah yang perlu ditingkatkan, yaitu lingkungan madrasah cenderung terlihat baik dalam menerima kritikan dari guru tentang sumber belajar, lingkungan madrasah seperti sarana dan media belajar cukup nyaman untuk kariawan dan siswa dalam melakukan aktifitas belajar. Serta ada beberapa komponen lingkungan sekolah yang perlu dipertahankan yaitu guru sudah merencanakan program pengajaran terlebih dahulu sebelum mengajar.

C. Saran

1. Lingkungan sekolah yang tertib, nyaman, kondusif dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Seorang kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan menghadapi tanggungjawab yang berat, dalam menghadapi segala permasalahan yang ada di Madrasah.
2. Motivasi kerja memiliki peluang berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal itu disebabkan kecakapan yang harus dimiliki agar kinerja optimal bakat manusiawi untuk melakukan koordinasi sosial, yaitu: membangun ikatan, menumbuhkan hubungan yang instrumental, kolaborasi dan kooperasi bekerjasama dengan orang lain menuju sasaran bersama.
3. Profesionalisme guru yang selama ini didapat harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali, dengan cara belajar yang lebih aktif, terampil, dan ilmu yang didapat dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, *Strategi Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013
- _____, Majid, *Perencanaan Pembelajaran, Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009
- Abdurrohman Assegaf, “*Memberdayakan Kembali Profesionalisme Pendidik Perspektif Pendidikan Islam*”, dalam *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, Pebruari, Juli 2003
- Ade Rukmana dan Asep Suryana. *Pengelolaan Kelas*. Bandung: Alfabeta, 2006
- Ainon Muhd dan Abdullah Hasan, *Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*, Malaysia, PTS Profesional Publishing SDN. BHD.Cet. Pertama 2011
- Ali Mudhofir. *Penididik Profesional*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012
- Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, 1992
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama, 2011
- Arief Furchan, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar 2011
- Biget *Motivatiing Employees of the Public Sector: Does Public Service Motivation Matter* (Versi Elektronik). International Public Managemant Journal
- Cece Wijaya, Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1992
- Dedi Supriyadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicitra Karya Nusa, 1999
- Djumhur, *Bimbingan dan Penyuluhan di Sekolah*, Bandung: CV, Ilmu, 2004
- E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran, Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara 2011
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya, Mitra pelajar, 2005

- Imam Al-Ghazali, *Ihya Ulumuddin*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, t.th
- Imam Supardi, *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya* Bandung: PT Alumni, 2003
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2*, Jakarta: Bina Aksara, 2003
- Joko Subagyo, *Metode Penelitian (dalam Teori dan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Intelligence*. Bandung: Alfabeta 2011
- Kusnandar, *Guru Profesional*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2007
- M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- M. Sudrajat, TjuTju S. Achyar, *Statistika Konsep Dasar Pengumpulan & Pengolahan Data*, Bandung: Widya Padjadjaran , 2010
- M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara 2009
- Mardali, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta: Bina Aksara, 1995
- Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Grasindo 2007
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000
- Moh. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991
- Muhammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru, 1997
- Muhammad Surya, *Psikologi Pendidikan* Dirjen Dikdasmen: Direktorat Kependidikan, 2004
- Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: SinarBaru Algesindo, 1998
- Nana Syaodih Sukmadinata. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1991
- Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara, 2002

- Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses* Jakarta: Abadi, 1994
- Purbayu Budi Santosa dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2005
- Riduwan, M. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* Bandung: Alfabeta 2013
- Robbin, P. Stephen. *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*. Gramedia: Jakarta 2003
- Robbins, P. Stephen & Judge, *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications, 6 Ed. Pretince Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey*. 2013
- Robins, stephen, *perilaku organisasi*, Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang, 2006
- S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rina Cipta, 2010
- Sedarmayanti, *Interaksi dan Motivasi Kerja*, Jakarta, Rajawali Pers 2007
- Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Jurai Siwo Metro, *Pedoman Penulisan Tesis Edisi Revisi* Metro: Program Psacasarjana 2015
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta:Rineka Cipta, 2000
- Soetjipto, Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999
- Sudarwan Danim, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung: Alfabta, 2013
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grafindo Persada, 2012
- Sunarto, *Perkembangan Peserta Didik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Supardi Imam, *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya* Bandung: PT Alumni, 2003
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I, Yogyakarta: Andi Ofset, 2000
- Syamsul Yusuf, *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001

- Thoha Miftah. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta 2004
- Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabesa, 2011
- Tu'u, Tulus. *Peran Disiplin pada Prilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Sistem Pendidikan Nasional, Semarang: CV Duta Nusinda, 2003
- W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia 2010
- Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2012
- Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalm Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada 2004
- Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung, 2007
- Yaslis Ilyas. *Kinerja Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FK MUIh. 2002.
- Yunus, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta: Media Press 2007