

**PENGARUH PROFESIONALISME, MOTIVASI KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMA MUHAMMADIYAH
KOTA SURAKARTA**

TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat Memperoleh Gelar
Magister Ilmu Kependidikan dalam Bidang Manajemen Pendidikan
Konsentrasi Manajemen Sekolah**



Oleh :

TRI KUAT

NIM: Q 100030106

**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2005**

PERSETUJUAN

Tesis Judul :Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta

Tesis ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diuji guna melengkapi syarat memperoleh gelar magister pendidikan pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tahun Akademik 2004/2005

Pembimbing I :

Pembimbing II :

.Dr. Yetty Sarjono, M.Si.

Drs. Budi Sutrisno, M.Pd

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TRI KUAT

NIM : Q100030106

Proram Studi : Magister Manajemen Pendidikan

Konsentrasi : Manajemen Sekolah

Judul Tesis : Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA
Muhammadiyah Kota Surakarta

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis yang saya serahkan ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Surakarta, Juni 2005

Yang membuat pernyataan,

Tri Kuat

ABSTRAK

Tri Kuat. *Pengaruh Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta*. Tesis. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta Program Pascasarjana 2005.

Kata kunci: Profesionalisme, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja

Penelitian ini ditujukan untuk (1) mendeskripsikan profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta, (2) mengetahui pengaruh profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial, dan (3) mengetahui besarnya kontribusi profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta berjumlah 217 orang, kemudian yang dijadikan sampel secara random sebanyak 140 orang. Data dikumpulkan dengan angket dan sumber datanya adalah guru. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan model regresi ganda tiga prediktor.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa (1) keadaan profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta adalah sedang, (2) ada pengaruh yang positif profesionalisme, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta, baik secara simultan maupun parsial, dan (3) besarnya kontribusi profesionalisme, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta secara simultan adalah 73,8 %, dan secara parsial untuk profesionalisme terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta sebesar 70,6%, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta adalah 2,4% serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta adalah 0,8%.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan profesionalisme, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta kinerja guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta perlu ditingkatkan dengan perencanaan yang baik. Melihat kontribusi yang diberikan terhadap kinerja guru tersebut, kiranya perlu penelitian lebih lanjut berkaitan dengan peningkatan kinerja guru dengan memperluas variabel independennya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena atas ridloNya penulis dapat menyelesaikan suatu tugas akhir dalam bentuk tesis yang berjudul *“Pengaruh Profesionalisme, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta”*

Pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah dengan ikhlas memerikan bantuan baik berupa arahan, bimbingan, dorongan, yang sangat berarti bagi penulis hingga terselesaikannya tesis ini. Ungkapan rasa terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan kepada ;

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Direktur Program Pascasarjana beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar pada Program Pascasarjana.
2. Dr.Yetty Sarjono, M.Si dan Drs. Budi Sutrisno, M.Pd. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan mengarahkan penulisan tesis ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mengupayakan alih pengetahuan dan alih pengalaman, sehingga penulis berhasil menyelesaikan tesis ini.

4. Guru-guru SMA Muhammadiyah Kota Surakarta yang secara sukarela telah membantu peneliti sebagai responden dalam penelitian ini.

Kepada semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu namanya, penulis sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya serta penghargaan setinggi-tingginya.

Semoga amal dan budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal serta ridlo Allah SWT.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Surakarta, Juni 2005

Tri Kuat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori.....	11
1. Kinerja guru.....	11
2. Profesionalisme Guru.....	15
3. Motivasi Kerja	20
4. Lingkungan Kerja	29
B. Penelitian yang relevan.....	34
C .Kerangka pemikiran.....	35
D. Definisi operasional.....	39
E. Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian	42
B. Populasi dan Sampel.....	42
C. Teknik Sampling.. ..	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Variabel Penelitian	47
F. Instrumen Penelitian.....	48
G. Uji Instrumen.....	52

H. Teknik Analisis Data.....	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data Penelitian.....	61
B. Uji Prasyarat.....	67
C. Pengujian Hipotesis.....	71
D. Pembahasan Penelitian.....	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	80
B. Implikasi.....	82
C. Keterbatasan Penelitian.....	83
D. Saran.....	83
 DAFTAR PUSTAKA.....	 86
 LAMPIRAN.....	 89

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Populasi Penelitian.....	43
2. Distribusi Sampel Penelitian.....	45
3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	49
4. Distribusi Data Kinerja Guru.....	62
5. Distribusi Data Profesionalisme.....	63
6. Distribusi Data Motivasi Kerja.....	65
7. Distribusi Data Lingkungan Kerja.....	66
8. Hasil Perhitungan Normalitas Data.....	68
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Linearitas Data.....	68
10. Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70

A. DAFTAR GAMBAR

1.	Model Kerangka Pemikiran.....	38
2.	Hubungan Variabel Penelitian	48
3.	Histogram Data Kinerja Guru.....	63
4.	Histogram Data Profesionalisme	64
5.	Histogram Data Motivasi Kerja.....	65
6.	Histogram Data Lingkungan Kerja.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha secara sadar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, selain itu pendidikan merupakan upaya yang terencana untuk mewujudkan secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian dan kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan untuk diri, masyarakat, bangsa dan negara. Demikian pentingnya pendidikan bagi kemajuan dan perkembangan suatu bangsa, oleh karena itu diperlukan orientasi dan arahan kebijakan pendidikan yang selaras dan berkesinambungan.

Pada perkembangannya, pendidikan di Indonesia dihadapkan pada berbagai permasalahan. Salah satu yang urgen adalah perubahan dan perkembangan global, dimensi global menuntut perubahan dari setiap sektor kehidupan, sosial, ekonomi, yang cepat. Selain itu pendidikan di Indonesia juga dihadapkan pada sistem yang tidak sesuai dengan tuntutan dan perkembangan global. Akibatnya pendidikan di Indonesia mengalami kemunduran, seperti laporan para pakar pendidikan dari Bank Dunia yang membuat laporan pendidikan tentang Indonesia dengan judul “ *Education in*

Indonesia : From Crisis to Recovery” dari laporan yang terdiri dari tujuh bab itu menunjukkan bahwa pelaksanaan dan hasil pendidikan di Indonesia belum atau tidak memuaskan : *Unsatisfactory*, selain itu laporan UNDP juga mengindikasikan kegagalan pendidikan di Indonesia dengan menerbitkan dua laporan yang berjudul “ *Human Development Report 1999* dan *Global Competitiveness Report 1999*. Dua laporan tersebut diketahui bahwa Indonesia hanya ada di urutan ke 105 dari 174 negara dalam hal pembangunan manusianya.

Data tersebut menunjukkan indikator kemerosotan pendidikan di Indonesia. Kemerosotan pendidikan di Indonesia merupakan rangkaian mata rantai yang sistematis berpengaruh terhadap rendahnya mutu pendidikan. Oleh karena itu diperlukan analisis yang tepat untuk memahami pendidikan di Indonesia. Secara garis besar diperlukan klasifikasi problema yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam dunia pendidikan. Menurut Gardiner (dalam Sukanto, 2000: 35) terdapat dua hal yang esensial dalam problema pendidikan di Indonesia termasuk di beberapa negara berkembang diantaranya adalah sebagai berikut: 1). meningkatkan pencapaian tingkat peningkatan pendidikan bagi sebagian besar populasi yang menyangkut kualitas dan kuantitas pendidikan dasar, 2). meningkatkan relevansi keluaran pendidikan di tingkat lebih tinggi dengan kebutuhan masyarakat dalam arti luas. Dua permasalahan esensial ini mendasarkan pada perubahan masyarakat yang sangat cepat dan kompleks. Oleh karena itu diperlukan kemampuan untuk

belajar lebih cepat dan kemampuan menganalisis secara sistematis dalam memecahkan masalah.

Berdasarkan hal itu, untuk mengantisipasi dan membenahi pendidikan nasional di Indonesia diperlukan langkah strategis untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan dan tuntutan global. Salah satu peran strategis yang perlu dibenahi adalah faktor guru. Guru diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam proses pembelajaran. Guru adalah subyek dalam proses transformasi ilmu karena menjadi muara dan sorotan fundamen terhadap mutu dan kualitas pembelajaran yang menghasilkan mutu pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan sejauhmana kesiapan dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Untuk itu posisi strategis guru dalam meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar. Setiap guru dituntut mampu memberikan informasi terkini kepada siswa sesuai dengan perubahan dan perkembangan di era global. Peran guru yang semakin tinggi dan optimal dalam menjalankan profesinya. Untuk itu diperlukan karakteristik yang spesifik, antara lain memiliki semangat juang dan etos kerja yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketakwaan yang mantap, mengikuti perkembangan iptek dan tuntutan lingkungan yang kondusif, berperilaku profesional dalam mengemban tugas, memiliki wawasan kedepan yang luas dalam memandang berbagai permasalahan, memiliki keteladanan moral dan rasa estetika yang tinggi, serta

mampu mengembangkan prinsip kerja yang bersaing dan bersanding (Ki Supriyoko, 2000: 5)

Tuntutan dan pengembangan profesionalisme guru menjadi perhatian global karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi. Tugas guru adalah membantu anak didik agar mampu beradaptasi terhadap berbagai tantangan kehidupan serta desakan yang berkembang dalam dirinya. Pemberdayaan peserta didik itu meliputi aspek-aspek keperibadian, aspek intelektual, sosial, emosional, dan ketrampilan.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya motivasi dari guru untuk meningkatkan kinerjanya secara utuh, Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya *standar of excellent*. Orientasi tersebut mengarah pada peran guru yang sering kali diposisikan sebagai faktor penting untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan profesi. Guru perlu semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Kemampuan dan motivasi yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Namun seiring dengan perkembangan dan perubahan seringkali posisi guru dihadapkan pada tantangan yang cukup krusial. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran

guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang seringkali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Dampak yang terasa adalah terimbasnya kebijakan pemerintah dengan kenaikan BBM sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraannya (Kompas, 4 Maret 2004).

Keberadaan ini menunjukkan bahwa motivasi guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah suasana lingkungan kerja dalam organisasi dimana guru mengaktualisasikan diri. Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Ditegaskan bahwa jika merasakan suasana kerja yang kondusif sekolahnya, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Kekondusifan lingkungan kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Selain itu prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah (Wahyudi, 2004:5). Dapat diartikan bahwa lingkungan pembelajaran di kelas maupun di sekolah mempengaruhi baik langsung maupun tak langsung terhadap proses kegiatan belajar mengajar.

Demikian keterkaitan antara profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauhmana profesionalisme guru, motivasi dan lingkungan kerjanya. Berdasarkan alasan tersebut peneliti akan meneliti sejauhmana keterkaitan dan pengaruh variable tersebut dalam menilai kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta. Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa Guru SMA Muhammadiyah di Kota Surakarta memiliki kinerja yang belum optimal. Salah satu indikator tersebut adalah *output* dari proses belajar mengajar yang mengalami kemunduran. Hal ini diketahui dari hasil Ujian Akhir Nasional tahun 2004 yang menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, banyaknya anak didik yang tidak lulus pada ujian utama, sebagai bukti kurang optimalnya kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kota Surakarta.

B. Identifikasi Masalah

Kemerosotan pendidikan di Indonesia merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Untuk itu diperlukan upaya yang berkesinambungan untuk memperbaiki sistem pendidikan di Indonesia, guru sebagai peran sentral dalam proses kegiatan belajar mengajar atau pendidikan memiliki peran strategis. Untuk itu peran guru perlu mendapatkan perhatian terutama masalah kinerjanya. Untuk memperbaiki kinerja kerja guru harus melihat kompetensi apa yang harus dimiliki oleh seorang guru. Peran guru sering ditonjolkan pada kelemahan-kelemahan yang mendasar tanpa memikirkan alternatif apa yang diperlukan untuk memperbaiki mutu guru sekaligus menunjang tercapainya kinerja pendidikan yang berkualitas. Jelasnya guru diposisikan sebagai peran

sentral untuk perbaikan pendidikan di Indonesia. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tuntutan Idealisme guru belum sejalan sesuai dengan realita di lapangan.
2. Banyaknya guru yang tidak kompeten dalam menghadapi perubahan dan tuntutan global.
3. Sistem kerja guru yang konvensional
4. Tidak adanya sistem penghargaan terhadap prestasi guru yang baik
5. Tidak adanya standarisasi kerja guru yang berkualitas sehingga guru terhambat dalam berprestasi
6. Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif akibat rendahnya kesadaran sosial terhadap lembaga pendidikan
7. Kurangnya kekompakan dan kebersamaan guru akibat persepsi yang berbeda dalam kegiatan belajar mengajar.

C. Pembatasan Masalah

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya adalah profesionalisme, pengelolaan atau manajemen sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, penghargaan atau *reward*. Berdasarkan identifikasi dan disesuaikan dengan lokasi dan fokus penelitian yang dilakukan di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta, maka peneliti lebih memfokuskan perhatiannya pada profesionalisme, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang positif profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta?
2. Adakah pengaruh yang positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta ?
3. Adakah pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta?
4. Adakah pengaruh yang positif profesionalisme, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta..

4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kota Surakarta

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi guru

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi guru untuk meningkatkan kemampuan dan kualitasnya menjadi guru yang profesional sesuai dengan tuntutan dan perubahan global.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan bagi guru kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja sesuai profesi yang ditekuninya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat merubah pandangan guru bahwa guru memiliki peran strategis terhadap kemajuan pendidikan.

b. Manfaat bagi Kepala Sekolah

1. Menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah untuk mengelola sekolah sesuai dengan tuntutan dan perubahan yang membutuhkan kinerja yang tinggi untuk memperbaiki sistem kegiatan belajar mengajar di sekolah secara sistematis

2. Dapat menjadi bahan masukan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang menunjang kinerja guru yang tinggi.

c. Manfaat bagi Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Surakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan untuk mengambil kebijakan yang tepat dalam pengelolan sekolah Muhammadiyah Kota Surakarta .

2. Manfaat Teoritis

a. Menambah pemahaman keilmuan secara teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru .

b. Sebagai bahan acuan bagi peminat pendidikan atau peneliti guna pemahaman secara luas terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.