

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN
KONSEP DIRI TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR DAN
BUDAYA KERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MAN SE-KOTA DAN KABUPATEN MOJOKERTO**

TESIS

OLEH

**AKHMAD PANDU SETIAWAN
NIM 13770030**



**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

**PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN
KONSEP DIRI TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR DAN
BUDAYA KERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI MAN SE-KOTA DAN KABUPATEN MOJOKERTO**

Diajukan Kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan
Program Magister Pendidikan Agama Islam

OLEH

**AKHMAD PANDU SETIAWAN
NIM 13770030**

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2016

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul **Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri Terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto** ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Batu, 18 September 2015
Pembimbing I

Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd
NIP. 196510061993032003

Batu, 18 September 2015
Pembimbing II

Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd
NIP. 197203062008012010

Batu, 18 September 2015
Mengetahui,
Ketua Jurusan Program Magister Pendidikan Agama Islam

Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag
NIP. 196712201998031002

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul **Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri Terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto** ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 29 Oktober 2015.

Dewan Penguji,
Ketua

Dr. H. Abdul Malik Karim Amrullah, M.Pd.I
NIP. 197606162005011005

Penguji Utama

Dr. H. Suaib H. Muhammad, M.Ag
NIP. 195712311986031028

Anggota

Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd
NIP. 196510061993032003

Anggota

Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd
NIP. 197203062008012010

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I
NIP. 195612311983031032

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akhmad Pandu Setiawan
NIM : 13770030
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Penelitian : Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri
terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja
Guru Pendidikan Agama Islam di MAN Se-Kota
dan Kabupaten Mojokerto

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dengan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 18 September 2015
Hormat saya

Akhmad Pandu Setiawan
NIM. 13770030

ABSTRAK

Pandu Setiawan, Akhmad. 2015. *Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto*. Tesis, Program Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing (I) Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd, (II) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd

Kata Kunci: Kualifikasi Pendidikan, Konsep Diri, Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja

Meningkatnya motivasi mengajar dan budaya kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersumber dari dalam salah satunya yaitu konsep diri maupun dari luar salah satunya yaitu kualifikasi pendidikan seorang guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hasil kajian lapangan tentang (1) Kualifikasi pendidikan guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto. (2) Konsep diri guru PAI. (3) Motivasi mengajar. (4) Budaya kerja. (5) Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar. (6) Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja. (7) Pengaruh konsep diri terhadap motivasi mengajar. (8) Pengaruh konsep diri terhadap budaya kerja. (9) Pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar. (10) Pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif korelasional sebab penelitian ini bertujuan menetapkan arah dan besarnya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Subyek penelitian yaitu para guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto sebanyak 35 responden. Pengumpulan data menggunakan teknik angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Data penelitian yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualifikasi pendidikan guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dalam kategori cukup tinggi. (2) Konsep diri guru PAI dalam kategori positif dan cukup tinggi. (3) Motivasi mengajar guru PAI dalam kategori cukup tinggi. (4) Budaya kerja guru PAI dalam kategori cukup baik. (5) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru PAI diperoleh $F_{hit} < F_{tabel} = 0,070 < 4,14$. (6) Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru PAI diperoleh $F_{hit} < F_{tabel} = 3,828 < 4,14$. (7) Terdapat pengaruh yang signifikan dari konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 10,468 > 4,14$. (8) Terdapat pengaruh yang signifikan dari konsep diri terhadap budaya kerja guru diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 26,359 > 4,14$. (9) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$. (10) Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$. Variabel konsep diri yaitu faktor instrinsik guru memberikan kontribusi yang lebih tinggi

ABSTRACT

Pandu Setiawan, Akhmad. 2015. *The Influence of Education Qualification and Self-concept to Islamic Education Teachers' Teaching Motivation and Work Culture at All MAN in city and Regency of Mojokerto*. Thesis. Master Islamic Education Program, Postgraduate of Islamic State University (UIN) of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisors, (1) Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd, (2) Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd

Keywords: Education Qualification, Self-concept, Teaching Motivation and Work Culture

The increase of teachers' teaching motivation and work culture is influenced by some factors, either from inside such as self-concept or from outside i.e. teachers' education qualification.

This research aims to explain the result of field study about (1) Islamic education teachers' education qualification at all MAN in city and Regency of Mojokerto. (2) Islamic education teachers' self-concept. (3) Teaching motivation (4) Work culture (5) The influence of education qualification to teaching motivation. (6) The influence of education qualification to work culture. (7) The influence of self-concept to teaching motivation. (8) The influence of self-concept to work culture. (9) The influence of education qualification of self-concept to teaching motivation. (10) The influence of education qualification and self-concept to work culture.

This research is qualified as quantitative correlation research because the purpose of this study is to decide the great influence among the variables examined. The subject of this research is Islamic education teachers of all MAN in city and Regency of Mojokerto which has 35 respondents. Collecting the data uses questionnaire technique, observation, interview, and documentation. The collected data was analyzed by using descriptive analysis technique and inferential analysis. Hypothesis analysis uses simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this research show that: (1) Islamic education teachers' education qualification at all MAN in city and Regency of Mojokerto is categorized high enough. (2) Islamic education teachers' self-concept is categorized positive and high enough. (3) Islamic education teachers' teaching motivation is high enough. (4) Islamic education teachers' work culture is classified good enough. (5) There is no significant influence of education qualification towards Islamic education teachers' teaching motivation obtained $F_{\text{count}} < F_{\text{table}} = 0,070 < 4,14$. (6) There is no significant influence of education qualification towards Islamic education teachers' work culture obtained $F_{\text{count}} < F_{\text{table}} = 3,828 < 4,14$. (7) There is a significant influence of self-concept towards Islamic education teachers' teaching motivation obtained $F_{\text{count}} < F_{\text{table}} = 10,468 > 4,14$. (8) There is a significant influence of self-concept towards Islamic education teachers' work culture obtained $F_{\text{count}} < F_{\text{table}} = 26,359 > 4,14$. (9) There is a significant influence of education qualification and self-concept towards Islamic education teachers' teaching motivation obtained $F_{\text{count}} < F_{\text{table}} = 5,457 > 3,29$.

مستخلص البحث

فاندو ستياوان، أحمد، ٢٠١٥ م. تأثير أهلية التربية وفكرة الشخصية على دافع التعليم وثقافة العمل المعلم مادة التعليم الدين الإسلام في المدرسة الثانوية الحكومية موجوكرتو. رسالة الماجستير. البرنامج الدراسات لتربية الدينية الإسلامية، برنامج دراسات العليا. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بالانج.

المشرف: (١) الدكتورة سطة الماجستير، (٢) الدكتورة إسا نور وحينى الماجستير

الكلمات الأساسية: أهلية التربية ، دافع التعليم وثقافة العمل.

ارتقاء دافع التعليم وثقافة العمل المعلم مؤثرة بكثرة العوامل، أما من عوامل الداخلى وهو فكرة الشخصية وأما من عوامل الخارجى وهو أهلية التربية للمعلم. أهداف من هذه الرسالة هي لشرح نتيجة دراسة الميدانية عن: (١) أهلية التربية لمعلم التعليم الدين الإسلام مدينة موجوكرتو. (٢) فكرة الشخصية لمعلم التعليم الدين الإسلام. (٣) دافع التعليم. (٤) ثقافة العمل. (٥) تأثير أهلية التربية على دافع التعليم. (٦) تأثير أهلية التربية على ثقافة العمل. (٧) تأثير فكرة الشخصية على دافع التعليم. (٨) تأثير فكرة الشخصية على ثقافة العمل. (٩) تأثير أهلية التربية وفكرة الشخصية على دافع التعليم. (١٠) تأثير أهلية التربية وفكرة الشخصية على ثقافة العمل.

ومنهج هذا البحث من نوع البحث الكمي المعلقة المتبادلة لأن غرض من هذه الرسالة ليثبت الاتجاه والتأثير بين المتغير. موضوع هذه الرسالة هو معلم مادة التعليم الدين الإسلام في المدرسة الثانوية الحكومية موجوكرتو ٣٥ أنفار. استخدم

الباحث أدوات جمع البيانات الوثائق، والملاحظة، والمقابلة، والإستبانة. أما أسلوب تحليل البيانات استخدم الباحث هو تحليل الوصفي.

نتائج البحث التي حصلها الباحث هي: (١) أن أهلية التربية لمعلم التعليم الدين الإسلام مدينة موجوكرتو في فئة معتدل. (٢) أن فكرة الشخصية لمعلم التعليم الدين الإسلام في المرتبة الإيجابي و في فئة معتدل. (٣) أن دافع التعليم في فئة معتدل. (٤) أن ثقافة العمل في مرتبة جيدة. (٥) ليس هناك التأثير الإيجابي من أهلية التربية على دافع التعليم لمادة التعليم الدين الإسلام اشترك النتيجة ف العدد > ف الجدول = ٠,٠٧٠ > ٤,٤١. (٦) ليس هناك التأثير الإيجابي من أهلية التربية على ثقافة العمل لمعلم مادة التعليم الدين الإسلام اشترك النتيجة ف العدد > ف الجدول = ٣,٨٢٨ > ٤,٤١. (٧) هناك تأثير إيجابي من فكرة الشحسية على دافع التعليم لمعلم مادة التعليم الدين الإسلام اشترك النتيجة ف العدد < ف الجدول = ١٠,٤٦٨ < ٤,٤١. (٨) هناك تأثير إيجابي من فكرة الشحسية على ثقافة العمل للمعلم اشترك النتيجة ف العدد < ف الجدول = ٢٦,٣٥٩ < ٤,٤١. (٩) هناك تأثير إيجابي من أهلية التربية وفكرة الشحسية على دافع التعليم اشترك النتيجة ف العدد < ف الجدول = ٥,٤٥٧ < ٣,٢٩. (١٠) هناك تأثير إيجابي من أهلية التربية وفكرة الشحسية على ثقافة العمل للمعلم اشترك النتيجة ف العدد < ف الجدول = ٥,٤٥٧ < ٣,٢٩. متغير مفهوم الشحسية هو عامل المعلم لإعطاء مساهمة الأعلى على دافع التعليم وثقافة العمل المعلم مادة التعليم الدين الإسلام في المدرسة الثانوية الحكومية موجوكرتو.

MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^ص وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemah:

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)¹

¹ QS. at-Taubah (9): 105.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, tesis yang berjudul “*Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri Terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto*” dapat diselesaikan dengan baik, semoga bisa memberikan manfaat bagi banyak pihak. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing manusia ke jalan yang benar.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini, khususnya kepada:

1. Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo dan para Wakil Rektor. Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Bapak Prof. Dr. H. Baharuddin, M.Pd.I dan para Asisten Direktur atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
2. Ketua program studi Magister Pendidikan Agama Islam, Bapak Dr. H. Ahmad Fatah Yasin, M.Ag, dan Sekretaris program studi Magister Pendidikan Agama Islam, Ibu Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd, atas motivasi, koreksi, dan kemudahan pelayanan selama studi.
3. Dosen pembimbing I, Ibu Dr. Hj. Sutiah, M.Pd atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
4. Dosen pembimbing II, Ibu Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd, atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan tesis ini.
5. Semua dosen dan semua staf TU Program Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan program studi.
6. Semua sivitas MAN 1 Kota Mojokerto khususnya kepala madrasah, Bapak Drs. Rahmad Basuki; para Dewan Guru PAI yang telah bersedia mengisi angket dan Staf TU karena telah meluangkan waktu dan memberikan data, informasi dan buah pikirannya sebagai sumber informasi dalam penelitian.

7. Semua sivitas MAN Mojokerto khususnya kepala madrasah, Bapak Drs. H. Bagus Setiaji, M.Pd; waka kurikulum Bapak Ngatiman, S.Pd. M.Sc; para Dewan Guru PAI yang telah bersedia mengisi angket dan Staf TU karena telah meluangkan waktu dan memberikan data, informasi dan buah pikirannya sebagai sumber informasi dalam penelitian.
8. Semua sivitas MAN Mojosari khususnya kepala madrasah, Ibu Dr. Hanifah, M.M.; waka kurikulum Ibu ; para Dewan Guru PAI yang telah bersedia mengisi angket dan Staf TU karena telah meluangkan waktu dan memberikan data, informasi dan buah pikirannya sebagai sumber informasi dalam penelitian.
9. Kedua orang tua, Ibunda Ibu Umaiyah dan Ayahanda Bapak Nur Ali yang telah memberikan motivasi, bantuan materil dan doa tulus keduanya, sehingga menjadi pendorong bagi penulis untuk menyelesaikan studinya, semoga keduanya dimuliakan Allah SWT dan semua amalnya diterima disisi Allah SWT. Aamiin Yaa Robbal ‘Alamiin
10. Kakak Agus Purwanto, Kakak Ipar Ayu dan Adik Rahmad Faizal serta Keponakan yang mungil dan cantik Raisa yang selalu memberikan semangat dan mendoakanku dalam menjalani kehidupan ini untuk mencapai segala impianku sehingga semua terasa begitu mudah untuk diraih berkat doa dan dorongan semangat yang tiada ternilai dari kalian. Bersama kalianlah kulalui hari-hari penuh kasih sayang dan kebahagiaan dalam keluarga.
11. Seluruh keluarga besar (kedua nenekku, semua paman dan bibiku, serta seluruh sepupuku) yang juga telah mendoakan dan mendukungku untuk mencapai cita-cita serta terus berusaha menjadi insan yang lebih baik.
12. Seluruh tetangga saya yang telah mendoakan dan memberi dukungan kepada saya selama kuliah di sekolah Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang serta memberikan pelajaran hidup bagiku untuk menjadi lebih dewasa dan berguna bagi lingkungan serta masyarakat sekitar.

13. Semua teman-teman saya (teman-teman MI, SMP, SMA, Sarjana dan Pascasarjana serta Pondok Pesantren An-Nahdhiyyah) yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan mengajarkan makna kehidupan serta nasehat tentang keutamaan menuntut ilmu dan mengamalkannya.
14. Seluruh siswa-siswi saya di MAN 1 Kota Mojokerto dan siswa-siswi SMA Negeri 1 Puri Mojokerto yang senantiasa memberikan dorongan semangat dan berdoa untuk saya. Semoga kita selalu istiqomah dalam belajar dan mengamalkan ilmu di madrasah dan sekolah tercinta ini.

Dan tak lupa semua pihak yang turut serta membantu dalam penyelesaian tesis ini, terima kasih atas semuanya. Semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis, akan senantiasa mendapat balasan dari Allah SWT. Aamiin Yaa Robbal ‘Aalamiin.

Batu, 18 September 2015

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Lembar Persetujuan Pembimbing	iii
Lembar Pengesahan	iv
Pernyataan Keaslian Tulisan	v
Abstrak (Berbahasa Indonesia)	vi
Abstrak (Berbahasa Inggris).....	vii
Abstrak (Berbahasa Arab)	viii
Motto	x
Kata Pengantar	xi
Daftar Isi	xiv
Daftar Tabel	xviii
Daftar Gambar	xx
Daftar Lampiran	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian.....	18
D. Manfaat Penelitian.....	19
E. Hipotesis Penelitian	20
F. Asumsi Penelitian	21
G. Ruang Lingkup Penelitian	23
H. Orisinalitas Penelitian.....	24
I. Definisi Operasional.....	28
J. Sistematika Pembahasan	30
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	34
1. Motivasi Mengajar.....	34
a. Motivasi Instrinsik	36

b. Motivasi Ekstrinsik	37
c. Teori Motivasi menurut Para Ahli	40
2. Budaya Kerja Guru	49
3. Kualifikasi Pendidikan Guru	62
4. Konsep Diri Guru	77
a. Pengertian Konsep Diri	77
b. Aspek-aspek Konsep Diri	80
c. Jenis-jenis Konsep Diri	82
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri	84
5. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar	91
6. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru	96
7. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru	100
B. Kerangka Berpikir	109
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	111
B. Variabel Penelitian	113
C. Populasi dan Sampel	113
D. Pengumpulan Data	114
E. Instrumen Penelitian	118
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	122
1. Uji Validitas	122
2. Uji Reliabilitas	129
G. Analisis Data	132
1. Analisis Deskriptif	133
2. Analisis Inferensial	133
H. Prosedur Penelitian	144

BAB IV : PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Profil Lokasi Penelitian	146
1. MAN 1 Kota Mojokerto	146
2. MAN Mojokerto	150
3. MAN Mojosari	153
B. Analisis Data	158
1. Analisis Deskriptif	158
a. Kualifikasi Pendidikan Guru PAI	159
b. Konsep Diri Guru PAI	162
c. Motivasi Mengajar Guru PAI	164
d. Budaya Kerja Guru PAI	166
2. Analisis Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	168
a. Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	169
b. Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI	170
c. Korelasi Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	170
d. Korelasi Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI	171
3. Analisis Regresi Linier	172
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	172
1) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	172
2) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI	175
3) Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	178
4) Pengaruh Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI	181

b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	184
1) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	185
2) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI	189
BAB V : PEMBAHASAN	
A. Kualifikasi Pendidikan Guru PAI.....	194
B. Konsep Diri Guru PAI.....	196
C. Motivasi Mengajar Guru PAI.....	197
D. Budaya Kerja Guru PAI	199
E. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	200
F. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI	202
G. Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	204
H. Pengaruh Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI .	207
I. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI	208
J. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI	212
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	217
B. Saran	219
DAFTAR PUSTAKA	221
LAMPIRAN-LAMPIRAN	225

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Orisinalitas Penelitian	26
Tabel 3.1	Skala Likert Instrumen Penelitian	119
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Kualifikasi Pendidikan	120
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri	121
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Mengajar	121
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja.....	122
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Kualifikasi Pendidikan	124
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Konsep Diri	125
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Motivasi Mengajar	127
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja.....	128
Tabel 3.10	Tingkat Keandalan Instrumen Penelitian	130
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Kualifikasi Pendidikan	131
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Konsep Diri.....	131
Tabel 3.13	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Mengajar.....	131
Tabel 3.14	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja	132
Tabel 3.15	Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	135
Tabel 4.1	Jumlah Siswa MAN Kota Mojokerto 3 Tahun Terakhir	149
Tabel 4.2	Analisis Deskriptif Kualifikasi Pendidikan	159
Tabel 4.3	Kategorisasi Kualifikasi Pendidikan Guru PAI.....	159
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Kualifikasi Pendidikan.....	160
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik Guru PAI	161
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Guru PAI	162
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Konsep Diri Guru PAI	163
Tabel 4.8	Kategorisasi Konsep Diri Guru PAI.....	163
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Konsep Diri Guru PAI.....	163
Tabel 4.10	Analisis Deskriptif Motivasi Mengajar Guru PAI	165
Tabel 4.11	Kategorisasi Motivasi Mengajar Guru PAI.....	165
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Motivasi Mengajar Guru PAI	165
Tabel 4.13	Analisis Deskriptif Budaya Kerja Guru PAI.....	167

Tabel 4.14	Kategorisasi Budaya Kerja Guru PAI	167
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Guru PAI.....	167
Tabel 4.16	Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar .	169
Tabel 4.17	Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja	170
Tabel 4.18	Korelasi Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar	170
Tabel 4.19	Korelasi Konsep Diri terhadap Budaya Kerja.....	171
Tabel 4.20	Regresi Linier X_1 terhadap Y_1	172
Tabel 4.21	Anova X_1 terhadap Y_1	173
Tabel 4.22	Koefisien X_1 terhadap Y_1	174
Tabel 4.23	Regresi Linier X_1 terhadap Y_2	175
Tabel 4.24	Anova X_1 terhadap Y_2	176
Tabel 4.25	Koefisien X_1 terhadap Y_2	177
Tabel 4.26	Regresi Linier X_2 terhadap Y_1	178
Tabel 4.27	Anova X_2 terhadap Y_1	178
Tabel 4.28	Koefisien X_2 terhadap Y_1	180
Tabel 4.29	Regresi Linier X_2 terhadap Y_2	181
Tabel 4.30	Anova X_2 terhadap Y_2	181
Tabel 4.31	Koefisien X_2 terhadap Y_2	183
Tabel 4.32	Normalitas Data	185
Tabel 4.33	Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y_1 serta Uji Autokorelasi....	185
Tabel 4.34	Anova X_1 dan X_2 terhadap Y_1	186
Tabel 4.35	Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y_1 serta Uji Multikolinieritas	187
Tabel 4.36	Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y_2 serta Uji Autokorelasi....	189
Tabel 4.37	Anova X_1 dan X_2 terhadap Y_2	190
Tabel 4.38	Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y_2 serta Uji Multikolinieritas	191

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow	41
Gambar 2.2	Budaya Kerja Guru (Hargreaves, 1992)	58
Gambar 2.3	Pola Relasi Guru dan Siswa	61
Gambar 2.4	Kerangka Berpikir	110
Gambar 4.1	Grafik Distribusi Persentase Kualifikasi Pendidikan	160
Gambar 4.2	Grafik Distribusi Persentase Konsep Diri Guru PAI	164
Gambar 4.3	Grafik Distribusi Persentase Motivasi Mengajar Guru PAI ..	166
Gambar 4.4	Grafik Distribusi Persentase Budaya Kerja Guru PAI	168
Gambar 4.5	Uji Heteroskedastisitas	189
Gambar 4.6	Uji Heteroskedastisitas	193

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Angket (Kuesioner)	225
Lampiran II	Tabulasi Hasil Jawaban Angket Kualifikasi Pendidikan	234
Lampiran III	Tabulasi Hasil Jawaban Angket Konsep Diri Guru	235
Lampiran IV	Tabulasi Hasil Jawaban Angket Motivasi Mengajar.....	236
Lampiran V	Tabulasi Hasil Jawaban Angket Budaya Kerja Guru	237
Lampiran VI	Uji Validitas Kualifikasi Pendidikan Guru PAI.....	238
Lampiran VII	Uji Validitas Konsep Diri Guru PAI	239
Lampiran VIII	Uji Validitas Motivasi Mengajar Guru PAI	241
Lampiran IX	Uji Validitas Budaya Kerja Guru PAI.....	244
Lampiran X	Statistik Deskriptif Kualifikasi Pendidikan Guru PAI	246
Lampiran XI	Statistik Deskriptif Konsep Diri Guru PAI	247
Lampiran XII	Statistik Deskriptif Motivasi Mengajar Guru PAI	248
Lampiran XIII	Statistik Deskriptif Budaya Kerja Guru PAI.....	250
Lampiran XIV	Normalitas Data Regresi Sederhana X_1 terhadap Y_1	251
Lampiran XV	Normalitas Data Regresi Sederhana X_1 terhadap Y_2	252
Lampiran XVI	Normalitas Data Regresi Sederhana X_2 terhadap Y_1	253
Lampiran XVII	Normalitas Data Regresi Sederhana X_2 terhadap Y_2	254
Lampiran XVIII	Normalitas Data Regresi Berganda X_1 ke Y_1 dan Y_2	255
Lampiran XIX	Normalitas Data Regresi Berganda X_2 ke Y_1 dan Y_2	256
Lampiran XX	Foto Wawancara dengan Narasumber.....	257
Lampiran XXI	Foto Suasana Guru PAI Mengisi Angket Penelitian	258
Lampiran XXIII	Surat Permohonan Penelitian dari Pascasarjana.....	259
Lampiran XXIV	Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	258

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan agama Islam adalah usaha sadar dan terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati, hingga mengimani, ajaran agama Islam, dibarengi dengan tuntunan untuk menghormati penganut agama lain dalam hubungannya dengan kerukunan antara umat beragama hingga terwujud kesatuan dan persatuan bangsa.¹

Menurut Zakiyah Daradjat pendidikan agama Islam adalah suatu usaha untuk membina dan mengasuh peserta didik agar senantiasa dapat memahami ajaran Islam secara menyeluruh. Lalu menghayati tujuan, yang pada akhirnya dapat mengamalkan serta menjadikan Islam sebagai pandangan hidup.²

Adapun tujuan pendidikan agama Islam adalah bertujuan untuk menumbuhkan dan meningkatkan keimanan peserta didik melalui pemberian dan pemupukan pengetahuan, penghayatan, pengalaman peserta didik tentang agama Islam sehingga menjadi manusia muslim yang terus berkembang dalam hal keimanan, ketakwaannya, berbangsa dan bernegara, serta untuk dapat melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.³

Tanggung jawab pendidikan diselenggarakan dengan kewajiban mendidik. Secara umum mendidik ialah membantu anak didik di dalam

¹Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep Dan Implementasi Kurikulum 2004)*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 130.

²Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, hlm. 130.

³Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, hlm. 135.

perkembangan dari daya-dayanya dan di dalam penetapan nilai-nilai. Bantuan atau bimbingan itu dilakukan dalam pergaulan antara pendidik dan anak didik dalam situasi pendidikan yang terdapat dalam lingkungan rumah tangga, sekolah maupun masyarakat.⁴

Guru merupakan salah satu elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Bahkan, telah berkembang kesadaran publik bahwa tidak ada guru, tidak ada pendidikan formal. Tidak ada pendidikan yang bermutu, tanpa kehadiran guru yang profesional dengan jumlah yang mencukupi. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Guru adalah pendidik profesional, karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul di pundak para orang tua. Mereka ini, tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru. Hal itupun menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang guru/sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjabat guru.⁵

⁴Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. 9; Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 34.

⁵Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 39.

Guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁶ Guru adalah seorang tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya mampu merencanakan, menganalisis, dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Guru adalah teladan di dalam kelas, orang tua di dalam ilmu, bertanggung jawab menambah wawasan dan pengetahuan para anak didiknya.

Guru profesional adalah guru yang efisien dan efektif. Guru yang efisien adalah guru yang mengerjakan segala sesuatu dengan tepat. Sedangkan guru yang efektif adalah guru yang melakukan segala sesuatu dengan tepat berkali-kali secara konsisten.⁷ Guru wajib terus menambah ilmu pengetahuannya, karena agama Islam menuntut umatnya belajar sampai ke liang lahat. Untuk menambah kompetensi dan profesionalisme, guru harus terus menuntut ilmu agar tetap bermartabat di mata murid dan masyarakat.

Guru dapat melanjutkan sekolah dan/atau menyelesaikan pendidikannya manakala dalam dirinya ada komitmen yang tinggi dan pemikiran jauh ke depan. Guru rela hidup apa adanya, “sederhana” (saat masa kuliah), demi meraih masa depan yang lebih baik, karena ia yakin pendidikanlah yang dapat mengangkat harkat dan martabat seorang guru.

⁶Sudarwan Danin, *Profesionalisasi dan Etika Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 31.

⁷Harry K. Wong & Rosemary T. Wong, *Menjadi Guru Efektif The First Days of School* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 5.

Singkatnya, guru yang rela menahan kesengsaraan demi meraih kenikmatan di masa depan.⁸

Agama Islam sangat menghargai orang-orang yang berilmu pengetahuan (guru/ulama), sehingga hanya mereka sajalah yang pantas mencapai taraf ketinggian dan keutuhan hidup. Sebagaimana firman Allah QS. Al-Mujadilah: 11

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ

“ Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (QS. Al-Mujadilah: 11).⁹

Sebuah gelar akademis memiliki makna yang sangat penting. Gelar tersebut mencerminkan kapasitas dan kualitas yang selaras dengan pemiliknya.¹⁰ Kalau di belakang nama seseorang ada gelar S.Pd.I, misalnya, maka bukan hal yang salah jika masyarakat mengasumsikan jika pemiliknya adalah orang yang menguasai hal ikhwal dan seluk beluk dalam bidang pendidikan Islam. Demikian juga dengan gelar-gelar lainnya yang melekat di depan atau di belakang nama seseorang. Kompetensi seseorang akan semakin lengkap manakala deretan gelarnya juga semakin panjang.

Menurut Mu'arif (2005: 127-128), terdapat “siklus” yang menyerupai lingkaran status dan masing-masing terhenti pada suatu titik jenuh. Gambaran dari persoalan ini bisa dipahami dengan merujuk dinamika pengakuan sosial masyarakat. Dahulu, yang namanya status akademik Strata Satu (S1) seperti

⁸Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 6.

⁹ QS. al-Mujadilah (58): 11.

¹⁰Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan* (Yogyakarta: Teras, 2010), hlm. 89.

Ir, Drs, Dra dan sebagainya, telah mengangkat status sosial seseorang di tengah-tengah masyarakatnya. Seolah-olah orang yang memiliki gelar tersebut telah menjadi “serba tahu”. Namun saat ini, yang namanya gelar untuk S1 sudah terlalu banyak sehingga menimbulkan persaingan ketat dalam pasaran kerja. Maka persoalan mutu kemudian lebih dikedepankan.¹¹

Ada beragam dinamika dan penyikapan dalam masyarakat. Gelar akan tetap diakui dan dibutuhkan oleh masyarakat, sebab realitas yang ada menunjukkan bahwa salah satu tolak ukur yang dibutuhkan untuk melihat kualifikasi seseorang adalah ijazah. Namun demikian benar juga ketika ijazah bukanlah satu-satunya ukuran, karena yang jauh lebih penting lagi sesungguhnya adalah kompetensi pribadi. Perpaduan antara keduanya yang akan menjadikan seseorang semakin diperhitungkan. Kompetensi tanpa ijazah juga kurang bermakna. Sementara ijazah tanpa kompetensi juga kurang berbobot.¹² Oleh karena itu, sangat penting untuk meneguhkan kembali arti dan makna penting pendidikan dengan memberikan penekanan pada kualitas pendidikan yang dibuktikan oleh lulusannya yang berkompeten.

Kenyataan yang terjadi sepanjang sejarah profesi keguruan menunjukkan bahwa desakan kebutuhan masyarakat dan sekolah akan guru, maka profesi ini tidak cukup terlindungi dari terjadinya “gangguan” dari luar. Di masa lalu bahkan hingga dewasa ini, ada kesan bahwa siapapun boleh berdiri di muka kelas untuk mengajar tanpa mempedulikan latar belakang dan

¹¹Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 98.

¹²Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 100.

tingkat pendidikannya. Di zaman kemerdekaan, asal seseorang bisa menulis, membaca, dan berhitung dan mau membagikan kemauannya kepada orang lain, dapat langsung berdiri di muka kelas. Sekalipun hal tersebut sekarang sudah banyak berkurang, pengaruh dari masa lalu itu masih terasa hingga sekarang. Di samping itu, kualifikasi pendidikan guru kita amat beragam, mulai hanya lulusan SLTP hingga S-3 dapat dibayangkan betapa sulitnya menarik suatu generalisasi utuh tentang tingkat profesionalisme guru. Sekali lagi, bandingkan misalnya dengan profesi kedokteran yang anggotanya hanya terdiri atas dokter dengan kualifikasi pendidikan yang jelas dan seragam.¹³

Belum lagi tuntas masalah kualifikasi pendidikan guru, sampai saat ini, kalau mau jujur, telah banyak terjadi defisiensi profesionalitas guru. Apapun alasannya, yang jelas, tidak sedikit tenaga guru yang mengajar bidang studi bukan pada *vaks*-nya (tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang diterima di bangku kuliah). Hal ini bukan berarti guru tersebut tidak akan profesional. Melainkan, meragukan profesionalitanya pada bidang studi yang bukan pada *vaks*-nya adalah suatu hal yang wajar. Apalagi, biasanya penyimpangan profesionalitas ini terjadi pada guru yang ditempatkan. Praktis, mereka memegang materi yang dipaksa menguasai saat itu juga, dengan mental yang masih belum stabil dan nafsu yang masih dominan.¹⁴

Dalam arti, menempatkan seseorang pada posisinya yang dikuasainya adalah kunci keberhasilan dalam menjalankan organisasi. Sebaliknya, menempatkan seseorang bukan pada posisinya atau menempatkan diri sendiri

¹³Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 117.

¹⁴Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009), hlm. 131.

pada posisi yang bukan pada tempatnya adalah pintu kehancuran. Sebab, di situ akan tumbuh jamur-jamur kejemuan yang akan melalaikan tugas yang diembangkannya. Sehubungan dengan ini, Nabi Saw. bersabda, “*Jika suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan profesi (ahli)-nya, maka tunggulah saat kehancurannya.*”¹⁵

Apalagi, penyimpangan profesionalitas itu berkenaan dengan masalah pendidikan yang *nota bene*-nya sebagai pembentuk pribadi dari generasi ke generasi yang akan memikul beban *khalifah fi al-ardl*. Lebih-lebih, jika hal itu terjadi pada tenaga edukatif (guru) yang banyak memiliki andil terhadap keberhasilan sebuah proses pendidikan. Sebab, bidang keguruan dan kependidikan bukanlah rutinitas pengulangan, kebiasaan, kerjaan amatiran, dan dengan cara asal *trial and error*. Melainkan, suatu bidang yang memerlukan proses perencanaan yang mantap dan manajemen yang mampu memperhatikan komponen-komponen dalam suatu sistem proses (dari *input* sampai *output*). Suatu bidang yang memerlukan konsep teori politik, kerangka operasional, dan evaluasi keguruan dan kependidikan yang cukup lama dalam pendidikan dan pelatihan sejak pendidikan dasar (*basic education*) sampai pada pendidikan profesional keguruan.¹⁶

Mengajar merupakan profesi yang banyak dikenal yang praktiknya terbuka bagi semua yang ingin berjuang untuk mencapai tujuannya dan menguasai persyaratan untuk mencapai praktik yang kompeten.¹⁷ Untuk

¹⁵Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 134.

¹⁶Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 134.

¹⁷Kay A. Norlander-Case, Timothy G. Reagan dan Charles W. Case, *Guru Profesional: Penyiapan dan Pembimbingan Praktisi Pemikir*, terj. Suci Romadhona (Jakarta: Indeks, 2009), hlm. 7.

menjadi seorang guru yang dapat mempengaruhi anak didik ke arah kebahagiaan dunia dan akhirat sesungguhnya tidaklah ringan, artinya ada syarat-syarat yang harus dipenuhi.¹⁸ Seorang pendidik menurut Hamka tidaklah hanya orang yang luas ilmunya, tetapi bisa menjadi teladan dan baik akhlaknya. Pendidik juga harus memiliki pengetahuan tentang perkembangan dan potensi anak didiknya. Pendidik juga perlu menyeimbangkan diri dengan perkembangan zaman yang nantinya juga sangat penting untuk perkembangan peserta didiknya. Ini sesuai dengan yang dimaksud dalam PP. No. 19 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 28 ayat 3. Kompetensi kepribadian pada pasal tersebut adalah kemampuan kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.¹⁹ Pribadi berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan terutama dalam proses pembelajaran. Kepribadian guru juga sangat berperan dalam pembentukan kepribadian peserta didik.²⁰

Guru adalah orang yang bersamudrakan ilmu pengetahuan. Guru adalah cahaya yang menerangi, guru adalah musuh kebodohan, dan penghapus kejahiliahan.²¹ Kebodohan adalah musuh yang diperangi oleh tujuan pendidikan, karena kebodohan jelas membuat manusia terpuruk dan terhina. Kemalasan adalah teman akrab kebodohan, karena hanya orang yang rajin dan bekerja keras yang akan berhasil. Ketidak jujur adalah antitesis

¹⁸Zakiah Daradjat, *Ilmu Pendidikan Islam*, hlm. 40.

¹⁹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 75.

²⁰Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Rosda Karya, 2007), hlm. 117.

²¹Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, terj. Muhadi Kadi dan Kusrin Karyadi, (Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009), hlm. 9.

dari semua hal yang baik. Karena, dunia boleh terbolak balik, tapi guru harus tetap jujur dan amanah. Sikap jujur adalah harga mati bagi para guru.²²

Pendidik atau guru tidak hanya tinggal diam dengan apa yang telah dipelajarinya di masa lalu melainkan mereka harus terus belajar dan terus melakukan perubahan untuk bisa menyeimbangkan kompetensi diri terutama di Abad 21 yang dikenal dengan abad pengetahuan dan teknologi. Abad di mana anak didik bisa mendapatkan ilmu lebih dahulu daripada gurunya, di mana guru tidak bisa lagi membatasi apa yang dilihat dan dibaca oleh muridnya. Namun, di negara-negara maju, betapa mereka begitu kehausan akan nilai-nilai moral agama sedangkan Islam dipenuhi oleh nilai-nilai tersebut. Pendidik dituntut untuk menjadi teladan dan berakhlakul karimah, memiliki sifat kasih sayang, lemah lembut, orang tua, ikhlas dan tidak pamrih, jujur, dapat dipercaya, memiliki keteladanan sikap dan tingkah laku, memahami batas kemampuan intelektual dan perkembangan emosional peserta didik, serta memandang teguh prinsip dan kedisiplinan. Samsul Nizar menyatakan setidaknya ada empat konsep yang harus dimiliki oleh seorang guru (pendidik), yaitu: (1) mengembangkan potensi (fitrah) peserta didik. (2) mengembangkan pengajaran yang bersifat verbalistik. (3) mencatat semua kegiatan peserta didik sebagai pedoman untuk melakukan bimbingan dan pembinaan di dalam proses pendidikan. Dan (4) menformulasi kondisi yang kondusif untuk menciptakan sistem pendidikan yang efektif dan efisien

²²Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, hlm. 5.

serta mampu meminimalisir hambatan-hambatan yang akan muncul di dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.²³

Tujuan pendidikan Islam harus berorientasi pada hakikat pendidikan yang meliputi beberapa aspeknya, misalnya tentang: *Pertama*, tujuan dan tugas hidup manusia. Manusia hidup bukan karena kebutuhan saja. Ia diciptakan dengan membawa tugas hidup tertentu. Tujuan diciptakan manusia hanya untuk mengabdikan kepada Allah SWT. *Kedua*, memperhatikan sifat-sifat dasar manusia, yaitu konsep tentang manusia sebagai makhluk unik yang mempunyai beberapa potensi bawaan, seperti fitrah, bakat, minat, sifat, dan rindu kebenaran akan Tuhan. *Ketiga*, tuntutan masyarakat, ini berupa pelestarian nilai-nilai budaya yang telah melembaga dalam kehidupan suatu masyarakat, maupun pemenuhan terhadap tuntutan kebutuhan hidupnya dalam mengantisipasi perkembangan dunia modern. *Keempat*, dimensi-dimensi kehidupan ideal Islam. Dimensi kehidupan dunia ideal Islam mengandung nilai yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup manusia di dunia untuk mengelola dan memanfaatkan dunia sebagai bekal kehidupan di akhirat, serta mengandung nilai yang mendorong manusia berusaha keras untuk meraih kehidupan di akhirat yang lebih membahagiakan, sehingga manusia dituntut agar tidak terbelenggu oleh rantai kekayaan duniawi atau materi yang dimiliki.

Para peneliti Barat telah melakukan berbagai penelitian, dikutip oleh Dr. Kamal Dasuki di dalam bukunya yang berjudul, “Siapakah Guru yang

²³Samsul Nizar, *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka tentang Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 138.

Dicintai Menurut Para Murid.” Di antara penelitian tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Riset yang dilakukan oleh Robert Rowen. Menurutnya guru yang dicintai muridnya wajib melakukan hal-hal sebagai berikut:

“(a) menjadikan pengajaran sebagai sesuatu yang dirindukan; (b) menguasai materi pelajaran dengan baik; (c) mampu berbicara dengan penuh semangat dan antusiasme; (d) mampu menyusun dan menertibkan materi ilmiah; (e) memotivasi dan mendukung murid-muridnya; (f) kata-katanya mampu memberikan kenyamanan dalam jiwa; dan (g) bersih dan rapi dalam berpakaian.”²⁴

2. Riset yang dilakukan oleh Donale Viera, guru yang dicintai oleh muridnya adalah guru yang:

“(a) menjadikan proses pengajaran sesuatu yang dirindukan; (b) menguasai materi yang diajarkan dengan baik; (c) logis dalam tugas-tugasnya; (d) memberikan kesempatan kepada muridnya untuk berdiskusi dan bertanya; (e) memberikan jawaban-jawaban yang masuk akal; (f) penjelasannya mudah dipahami; (g) tidak melukai hati murid-muridnya; dan (h) memiliki jiwa humoris.”²⁵

3. Riset yang dilakukan Lamzon, guru yang dicintai murid-muridnya adalah guru sebagai berikut:

“(a) sangat mendalami materi yang menjadi spesifikasinya; (b) memiliki keterampilan yang baik dalam mengajar; (c) memiliki jiwa yang memikat di dalam menjelaskan pelajaran; (d) moderat dan tidak memihak; (e) mampu berinteraksi dengan baik terhadap murid-muridnya; (f) memiliki sifat yang ikhlas dan jujur; (g) humoris; dan (h) penampilan yang rapi dan bersih.”²⁶

Berdasarkan hasil kajian dari para ilmuwan Barat di atas tentang guru yang dicintai oleh muridnya. Ada hal-hal tertentu yang memiliki kesamaan yang sangat terlihat di antara hasil guru yang diharapkan baik di Barat

²⁴Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, hlm. 38.

²⁵Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, hlm. 38.

²⁶Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, hlm. 39.

ataupun bagi Umat Islam. Berikut adalah ciri-ciri atau karakter guru Muslim dari dahulu hingga sekarang.

“(1) Ruhiyah dan akhlakiyah; (2) melakukan semua perintah yang diwajibkan dan menjauhi semua yang dilarang baik dari perkataan maupun perbuatan; (3) niat untuk menyebarkan ilmu dan untuk mendapat pahala akhirat; (4) tidak emosional, matang dalam bertindak; (5) rasional; (6) mampu menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak baik dalam kondisi senang maupun susah; (7) fisik yang sehat; dan (8) tulus dan bersungguh-sungguh untuk mengajar serta yakin dengan manfaat yang akan diberikan.”²⁷

Hubungan guru dan siswa merupakan unsur dominan berdasarkan dari hasil penelitian di atas. Kualitas hubungan antara guru dan siswa adalah faktor yang paling penting mempengaruhi kesehatan emosi, motivasi dan pembelajaran siswa selama di sekolah.²⁸ Sikap, tanggapan guru terhadap siswa yang dicerminkan di dalam perilaku memberikan efek kepada siswa. Apabila aura positif yang guru pancarkan sewaktu berhadapan dengan siswa maka siswa akan menerima hal-hal positif. Namun begitu juga sebaliknya, karena hasil nyata dari sebuah pendidikan adalah perubahan tingkah laku anak didik ke arah yang lebih baik. Sebagaimana pernyataan Walker yang dikutip oleh Rohani mengatakan, “Perubahan-perubahan yang dipelajari biasanya memberi hasil yang baik bilamana orang atau individu mempunyai motivasi untuk melakukannya; dan latihan kadang-kadang menghasilkan perubahan-perubahan dalam motivasi yang mengakibatkan perubahan-perubahan dalam prestasi.”²⁹ Guru benar-benar menyadari akan peran dan

²⁷Mahmud Khalifah dan Usamah Quthub, *Menjadi Guru yang Dirindu*, hlm. 40.

²⁸Jeanne Ellis Ormrod, *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*, Jilid 2, terj. Amitya Kumara, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 213.

²⁹Ahmad Rohani, *Pengelolaan Pengajaran (Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional)* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 12.

posisinya ketika berhadapan dengan siswa. Bila kondisi ini belum tercapai maka guru memiliki tanggung jawab untuk memberdayakan dirinya dan menyiasati perbaikan konsep diri.

Pembelajaran yang efektif, hasil belajar yang berkualitas, siswa-siswa yang aktif tidak lepas dari kualitas tenaga pendidik. Selain itu faktor lain juga bisa dari lingkungan sekolah, keluarga dan lingkungan di antara sekolah dan keluarga. Menurut Dianne Massel yang dikutip oleh Sudarwan Danin, ada tujuh elemen yang berperan di dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah, yaitu:

“(1) pengetahuan dan keterampilan guru, (2) motivasi siswa, (3) materi kurikulum, (4) kualitas dan tipe orang-orang yang mendukung proses pembelajaran di kelas, (5) kualitas dan kuantitas interaksi para pihak pada tingkat organisasi sekolah, (6) sumber-sumber material, dan (7) organisasi serta alokasi sumber-sumber sekolah di tingkat lembaga.”³⁰

Berbagai usaha diberlakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu dan efektifitas para guru dalam mengajar seperti sertifikasi, program perkuliahan model tugas belajar dan izin belajar dengan bekerjasama dengan sekolah-sekolah pascasarjana untuk guru-guru melanjutkan ke jenjang S2 maupun S3. Berbagai pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif, alat teknologi disalurkan, akreditasi pada sekolah semakin ketat diberlakukan ke daerah-daerah dan masih banyak lagi yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Dalam pelaksanaannya, kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli

³⁰Sudarwan Danin, *Profesionalisasi dan Etika Guru*, hlm. 180.

pengembang kualifikasi dan kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi budaya kerja seorang guru.

Guru adalah ujung tombak yang secara langsung berhadapan dengan anak didik dan menyelenggarakan pendidikan. Sehingga kualitas hasil pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas guru. Semakin tinggi motivasi dan kualitas gurunya, semakin tinggi tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pendidikan dan pembelajaran. Bila ternyata guru belum mencapai tingkat kualitas sebagaimana tuntutan kualifikasi seorang guru, perlu dilakukan reformasi diri.

Madrasah Aliyah Negeri di wilayah kota dan kabupaten Mojokerto terdiri dari tiga Madrasah Aliyah Negeri, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Mojokerto yang berada di naungan pemerintah kota Mojokerto dan Madrasah Aliyah Negeri Mojosari serta Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto yang berada di naungan pemerintah kabupaten Mojokerto. Ketiga Madrasah Aliyah Negeri tersebut mengalami permasalahan di antaranya dengan masih adanya kualifikasi pendidikan guru yang belum sesuai dengan ketentuan perundang-undangan serta adanya *mismatched teachers*, yaitu guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus dan berkelanjutan terhadap kondisi guru di atas mutlak diperlukan agar sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang diharapkan. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas mustahil dapat terjadi dan tersedia dengan sendirinya, melainkan

harus diupayakan penyiapan dan pengembangannya secara berencana dan berkesinambungan. Hal ini terjadi karena tuntutan standar kualitas serta kebutuhan di lapangan terus-menerus mengalami perubahan dan perkembangan seiring dengan pesatnya laju perkembangan penemuan dan inovasi ilmu pengetahuan dan teknologi di segala bidang kehidupan secara global.

Keyakinan akan peningkatan kualitas seiring dengan dipenuhinya kualifikasi pendidikan minimal S1 mungkin memiliki basis empirik, meskipun tentu saja masih memerlukan dukungan secara ilmiah melalui penelitian yang mendalam. Permasalahan teknis dan logistik muncul apabila harapan tersebut akan dilaksanakan dalam skala besar. Pertama, menyangkut masalah kesempatan, karena sebagian besar guru harus meninggalkan tugasnya dan memasuki perguruan tinggi pada bidang-bidang tertentu untuk mencapai kualifikasi pendidikan minimal. Hal ini membawa konsekuensi pencarian guru pengganti dan penyediaan dana yang tidak sedikit. Kedua, menyangkut masalah logistik, yaitu dana untuk membayar biaya pendidikan dan biaya hidup mereka selama mengikuti kegiatan pendidikan, di mana hal ini merupakan beban berat bagi pemerintah. Peningkatan mutu dan kualitas guru seperti yang diuraikan di atas dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, baik melalui pengamatan maupun wawancara yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa disela-sela padatnya jam mengajar para guru di madrasah, ternyata beberapa guru

Pendidikan Agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri wilayah kota dan kabupaten Mojokerto melanjutkan pendidikan ke sekolah pascasarjana yaitu jenjang magister dan juga doktor guna meningkatkan wawasan keilmuan, kompetensi dan paradigma mereka. Perhatian Pemerintah Kota dan Kabupaten Mojokerto yang mulai lebih fokus pada pendidikan Agama Islam khususnya di Madrasah Aliyah Negeri seperti memberikan izin dan tugas belajar serta mengadakan seminar dan pelatihan-pelatihan baik tentang teknologi, kurikulum dan sebagainya kepada guru pendidikan agama Islam telah banyak mengubah corak pendidikan di Kota dan Kabupaten Mojokerto. Tapi tidak dipungkiri masih ada beberapa permasalahan baik terkait kebijakan dan dari dalam diri para pendidik itu sendiri yang dapat menjadi hambatan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan pendidikan Agama Islam. Maka dari itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti bagaimana “Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.”

B. Rumusan Masalah

Secara umum rumusan masalah penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?” Adapun secara khusus rumusan masalah umum di atas dibagi menjadi sub-sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kualifikasi pendidikan guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?

2. Bagaimana tingkat konsep diri guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
3. Bagaimana tingkat motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
4. Bagaimana tingkat budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
5. Seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
6. Seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
7. Seberapa besar pengaruh konsep diri terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
8. Seberapa besar pengaruh konsep diri terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
9. Seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?
10. Seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui “pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.” Adapun secara khusus tujuan penelitian ini untuk menjelaskan:

1. Kualifikasi pendidikan guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
2. Konsep diri guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
3. Motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
4. Budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
5. Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
6. Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
7. Pengaruh konsep diri terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
8. Pengaruh konsep diri terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

9. Pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
10. Pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat penelitian teoritis dan manfaat penelitian praktis. Adapun manfaat-manfaat penelitian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan pentingnya meningkatkan kualifikasi guru dan konsep diri pendidikan agama Islam di tingkat madrasah aliyah negeri untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada. Hasil penelitian ini juga bisa dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang selanjutnya atau bisa dikembangkan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan. Pembahasan tentang pengaruh kualifikasi guru dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas guru khususnya guru pendidikan agama Islam di madrasah aliyah negeri.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan dapat memberikan kemanfaatan sebagai berikut:

- a. Masukan dan motivasi bagi guru-guru pendidikan agama Islam di MAN sebagai penanggung jawab meningkatkan kualitas pendidikan agama Islam Islam di Kota dan Kabupaten Mojokerto untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi sebagai guru yang profesional sesuai dengan perkembangan zaman.
- b. Masukan bagi MAN di Kota dan Kabupaten Mojokerto sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan mutu pendidikan menengah atas secara keseluruhan.
- c. Sebagai bahan informasi pendidikan yang bisa menjadi bahan rujukan bagi Kemenag Kota dan Kabupaten Mojokerto dalam membuat kebijakan berkaitan dengan MAN yang berada di dalam naungannya.
- d. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai temuan awal untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan tentang analisis perbandingan pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru khususnya guru pendidikan agama Islam.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta

empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.³¹

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Kualifikasi pendidikan guru berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.
2. Kualifikasi pendidikan guru berpengaruh terhadap budaya kerja guru.
3. Konsep diri guru berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.
4. Konsep diri guru berpengaruh terhadap budaya kerja guru.
5. Kualifikasi pendidikan dan konsep diri secara bersamaan berpengaruh terhadap motivasi mengajar guru.
6. Kualifikasi pendidikan dan konsep diri secara bersamaan berpengaruh terhadap budaya kerja guru.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan penelitian.³²

Perumusan asumsi-asumsi dipandang perlu dimaksudkan untuk mengungkap landasan pokok bagi masalah yang sedang diteliti, mempertegas variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, dan mempermudah untuk merumuskan hipotesis. Untuk merumuskan asumsi-asumsi pada penelitian

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 64.

³²Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan Pemanfaatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), hlm. 4.

ini ditempuh dengan mentelaah teori-teori yang relevan dengan kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru.

Suatu pendidikan dikatakan bermutu jika kegiatan belajar mengajar berlangsung secara efektif, dan peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, ditunjang oleh sumber daya (manusia, dana, sarana, dan prasarana) yang memadai.³³ Di era globalisasi ini guru dituntut untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan sehingga terwujud keprofesionalan yang mantap. Karena guru diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui sistem persekolahan sehingga menghasilkan individu berkarakter, cakap dan menguasai IPTEK.³⁴ Berbagai kegiatan bisa guru lakukan di dalam meningkatkan kemampuan seperti melanjutkan pendidikan, pelatihan, seminar dan meningkatkan kualifikasi pendidikan. Semakin guru membuka wawasan keilmuan dan teknologi maka wawasan pendidikan akan semakin terbuka.

Salah satu upaya mencermati profesi pendidik ini, yaitu dengan menggunakan perspektif budaya, khususnya dilihat dari aspek budaya kerja. Menurut kajian sosiologi, sekolah diposisikan sebagai sebuah organisasi sosial (pranata sosial), dan karena itu pula makna kinerja guru pun tidak bisa dilihat sekadar dari perilaku individu itu sendiri. Kinerja guru, harus dilihat dan diposisikan dalam konteks kinerja organisasi pendidikan, lebih

³³Umiarso dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah; di Era Otonomi Pendidikan "Menjual" Mutu Pendidikan dengan Pendekatan Quality Control Bagi Pelaku Lembaga Pendidikan* (Yogyakarta: Ircisot, 2010), hlm. 196.

³⁴Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 31.

khususnya lagi yaitu kinerja organisasi sekolah. Dengan mendudukan persoalan kinerja guru pada konteks budaya organisasi pendidikan, maka akan dapat dilihat relasi kerja dan kinerja guru dengan aspek lainnya dalam maksud pencapaian tujuan pendidikan, baik di tingkat satuan pendidikan maupun pada tujuan pendidikan nasional.³⁵

Karena ada perubahan dan perkembangan lingkungan belajar pendidikan, kebutuhan untuk melakukan penataan budaya kerja organisasi profesi (sekolah/madrasah) menjadi penting. Terlebih lagi, dengan maksud dan tujuan untuk melakukan pembenahan pelayanan pendidikan.³⁶ Dari konteks itulah, kajian mengenai budaya kerja guru atau budaya kerja madrasah/sekolah, merupakan salah satu ikhtiar dalam memahami kualitas pelayanan pendidikan di Indonesia saat ini.

Oleh karena itu bisa dikatakan semakin tinggi kualifikasi pendidikan dan konsep diri maka motivasi mengajar juga akan semakin meningkat sehingga memberikan dampak positif terhadap budaya kerja guru, baik secara individu maupun organisasi, artinya budaya kerja guru akan semakin berkualitas.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan judul dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian, yaitu:

³⁵Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 104.

³⁶Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 104.

1. Variabel independen (bebas)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kualifikasi pendidikan dalam hal ini mencakup kualifikasi akademik (formal) dan kualifikasi yang diterima guru PAI berupa pelatihan-pelatihan; konsep diri dalam hal ini mencakup konsep diri akademik, sosial dan presentasi diri.

2. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar dalam hal ini mencakup motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan teori motivasi menurut Maslow; serta budaya kerja guru PAI dalam hal ini mencakup kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, kualitas dalam mengajar, inisiatif dalam mengajar dan kemampuan melaksanakan tugas.

H. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran yang telah peneliti lakukan terhadap penelitian-penelitian yang sudah ada, peneliti belum menemukan adanya penelitian yang secara khusus berkaitan dengan pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto. Namun demikian, setidaknya ada penelitian tentang pentingnya kualifikasi pendidikan atau konsep diri dalam menentukan motivasi dan budaya kerja seorang guru, antara lain sebagai berikut.

Tesis yang ditulis oleh Agus Sri Mulyanto pada tahun 2008 yang berjudul "*Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Konsep Diri Guru dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan*

Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/2009". Penelitian yang menggunakan menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskripsi korelasional ini menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara konsep diri guru dengan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 54% dan ada hubungan positif yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi profesional guru dan konsep diri guru dengan kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 77%.³⁷

Tesis yang ditulis oleh Safrudin pada tahun 2011 yang berjudul "*Analisis Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Satu Atap Se-Kabupaten Indramayu*". Penelitian yang menggunakan pendekatan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada paradigma *positivisme* ini menyimpulkan bahwa kualifikasi akademik guru secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap kompetensi guru dalam proses belajar mengajar, hal ini berdasarkan hasil temuan di lapangan sebanyak 40% guru SMPN Satu Atap di kabupaten Indramayu mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.³⁸

Tesis yang ditulis oleh Iriyana Rahwi Narni pada tahun 2012 yang berjudul "*Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-pelatihan, dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru*

³⁷Agus Sri Mulyanto, "Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Konsep Diri Guru dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/2009", *Tesis*, Magister Teknologi Pendidikan Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2008.

³⁸Safrudin, "Analisis Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Satu Atap Se-Kabupaten Indramayu", *Tesis*, Pascasarjana Universitas Indonesia, 2011.

Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar”. Penelitian yang merupakan penelitian kuantitatif korelasional ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualifikasi akademik terhadap kinerja guru sebesar 0,303 dan kontribusi sebesar 9,2% serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara intensitas kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), pelatihan-pelatihan, dan kualifikasi akademik secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 0,482 dan kontribusi bersama-sama sebesar 23,2%.³⁹

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Agus Sri Mulyanto (2008) “Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Konsep Diri Guru dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/2009”	1. Konsep diri guru sebagai variabel independen (bebas)	1. Kompetensi profesional guru sebagai variabel independen (bebas) 2. Kinerja guru kelas V SDN sebagai variabel dependen (terikat) 3. Penelitian dilakukan di SDN di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo	1. Kualifikasi pendidikan dan konsep diri sebagai variabel independen (bebas) 2. Motivasi mengajar dan budaya kerja guru sebagai variabel dependen (terikat)

³⁹Iriyana Rahwi Narni, “Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-pelatihan, dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar”, *Tesis*, Magister PGSD Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.

2	Safrudin (2011) “Analisis Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Satu Atap Se-Kabupaten Indramayu”	1. Kualifikasi akademik guru sebagai variabel independen (bebas)	1. Supervisi kepala sekolah sebagai variabel independen (bebas) 2. Kompetensi guru dalam proses belajar mengajar sebagai variabel dependen (terikat) 3. Penelitian dilakukan di SMP Satu Atap Se-Kabupaten Indramayu	3. Penelitian ditujukan untuk guru mata pelajaran PAI 4. Penelitian dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota dan Kabupaten Mojokerto
3	Iriyana Rahwi Narni (2012) “Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-pelatihan, dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar”	1. Kualifikasi akademik sebagai variabel independen (bebas)	1. KKG, Pelatihan-pelatihan sebagai variabel independen (bebas) 2. Kinerja guru SD sebagai variabel dependen (terikat) 3. Penelitian dilakukan di SD kecamatan Pengaron Kab. Banjar	

Dari beberapa penelitian di atas, memiliki persamaan variabel yang akan dibahas oleh peneliti. Namun terdapat perbedaan dalam letak variabel penelitian sebagai variabel bebas dan terikat serta objek penelitian yang diteliti yaitu para guru SD dan MI. Dalam penelitian ini, Peneliti memfokuskan penelitian tentang kualifikasi pendidikan dan konsep diri guru dan pengaruhnya terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru bidang studi pendidikan agama Islam (Fiqih, Quran Hadits, SKI, Aqidah Akhlak).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang membahas tentang pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru pendidikan agama Islam di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan yang bertujuan memaknai konsep atau variabel yang sedang diteliti. Penjelasan itu juga bertujuan untuk menunjukkan bahwa konsep yang didefinisikan bisa diukur dan lebih spesifik serta bisa dipahami oleh orang lain. Definisi operasional digunakan pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dan sebagainya) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang.⁴⁰ Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel yaitu variabel kualifikasi pendidikan guru (X1) dan konsep diri guru (X2) terhadap variabel motivasi mengajar (Y2) dan budaya kerja guru (Y2).
2. Kualifikasi pendidikan (X1) adalah pendidikan khusus yang dilalui seseorang untuk memperoleh keahlian untuk melakukan aktivitas mendidik dan membimbing.⁴¹ Kualifikasi pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal yang telah dicapai guru dan keahlian yang dimiliki guru yang dibuktikan dengan ijazah baik

⁴⁰Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 664

⁴¹Harsono dan Joko Susilo, *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 25.

pendidikan gelar seperti S1, S2 atau S3 maupun nongelar seperti D4 atau *Post Graduate diploma*. Tidak hanya berdasarkan jenjang pendidikan, melainkan relevansi antara latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu. Kualifikasi tersebut dapat menunjukkan kompetensi profesional guru, terutama yang terkait dengan penguasaan materi, metode, media dan sumber belajar serta kemampuan menciptakan pola interaksi edukatif dalam proses pembelajaran.

3. Konsep diri guru (X2) adalah totalitas sikap dan persepsi seorang guru terhadap dirinya sendiri. Konsep diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan guru terhadap dirinya sendiri yang terdiri dari konsep diri akademik, sosial dan presentasi diri baik itu positif maupun negatif. Indikator atau dimensi dari variabel konsep diri dalam penelitian ini yaitu:
 - a. Konsep diri akademik mencakup kemampuan akademik dan prestasi akademik.
 - b. Konsep diri sosial termasuk konsep diri dalam hubungannya dengan teman sejawat dan keluarga.
 - c. Presentasi diri mencakup kepercayaan diri dan penampilan fisik.
4. Motivasi mengajar guru (Y1) adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pembimbing. Motivasi mengajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dari dimensi internal

dan dimensi eksternal. Indikator atau dimensi dari variabel motivasi mengajar dalam penelitian ini yaitu:

- a. Tanggung jawab dalam melakukan tugas
 - b. Prestasi yang dicapainya
 - c. Pengembangan diri
 - d. Kemandirian dalam bertindak
5. Budaya kerja guru (Y2) adalah kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar baik sebagai individu maupun sebagai kelompok organisasi. Indikator atau dimensi dari variabel budaya kerja dalam penelitian ini yaitu:
- a. Kecepatan dan ketepatan guru dalam melaksanakan tugas
 - b. Kualitas guru dalam mengajar
 - c. Inisiatif dalam mengajar
 - d. Kemampuan melaksanakan tugas
6. Guru Pendidikan Agama Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru madrasah aliyah yang mengampu mata pelajaran fiqih, aqidah akhlak, quran hadits, dan SKI untuk program reguler (IPA, IPS dan Bahasa) dan mata pelajaran ushul fiqih, kalam, tafsir, hadits dan akhlak untuk program keagamaan.

J. Sistematikan Pembahasan

Pembahasan tesis ini akan disajikan dalam enam bab yang merupakan satu kesatuan dan saling mendukung antara pembahasan satu dengan lainnya. Agar memperoleh gambaran yang lebih jelas dan menyeluruh mengenai

pembahasan tesis ini. Maka secara global penulis merinci dalam sistematika pembahasan ini sebagai berikut.

BAB I : Pendahuluan

Merupakan gambaran yang secara umum menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis, asumsi penelitian, ruang lingkup penelitian, orisinalitas penelitian, definisi operasional dan sistematika pembahasan tesis.

BAB II : Kajian Pustaka

Membahas mengenai kajian pustaka yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian yang meliputi: *Pertama*, kajian pustaka mengenai kualifikasi pendidikan guru. *Kedua*, kajian pustaka tentang konsep diri guru yang meliputi: pengertian konsep diri, aspek-aspek konsep diri, jenis-jenis konsep diri dan faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri. *Ketiga*, kajian pustaka mengenai motivasi mengajar yang meliputi: motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan teori motivasi menurut para ahli. *Keempat*, kajian pustaka mengenai budaya kerja guru.

BAB III : Metode Penelitian

Berisi tentang penjelasan mengenai serangkaian metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: rancangan penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data,

instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis data dan prosedur penelitian.

BAB IV : Paparan Data dan Hasil Penelitian

Berisi tentang laporan hasil penelitian yang terdiri dari latar belakang obyek penelitian, hasil analisis data berupa analisis deskriptif tentang kualifikasi pendidikan guru PAI, konsep diri guru PAI, motivasi mengajar guru PAI dan budaya kerja guru PAI. Analisis korelasi *product moment pearson* dan analisis linier sederhana dan berganda.

BAB V : Pembahasan Hasil Penelitian

Berisi tentang penyajian dan analisis data dari hasil penelitian yang terdiri dari kualifikasi pendidikan guru PAI, konsep diri guru PAI, motivasi mengajar guru PAI dan budaya kerja guru PAI. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh kualifikasi pendidikan guru terhadap motivasi mengajar guru, pengaruh kualifikasi pendidikan guru terhadap budaya kerja guru, pengaruh konsep diri guru terhadap motivasi mengajar guru, pengaruh konsep diri guru terhadap budaya kerja guru, pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri secara bersamaan terhadap motivasi mengajar guru, pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri secara bersamaan terhadap budaya kerja guru.

BAB VI : Penutup

Seluruh rangkaian pembahasan yang berisi tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dibuat sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang dilanjutkan dengan memberi saran yang berkaitan dengan realitas hasil penelitian, demi keberhasilan dan pencapaian tujuan yang diharapkan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi Mengajar

Motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1992:94).⁴² Motivasi berakar kata dari kata motif yaitu kekuatan yang terdapat di dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.⁴³ Motif sendiri di dalam istilah psikologi diartikan sebagai rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu tingkah laku. Sehingga menurut Dirgagunarsa sebagai tingkah laku bermotivasi yang dirumuskan sebagai tingkah laku yang dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian suatu tujuan, agar suatu kebutuhan terpenuhi dan suatu kehendak terpuaskan.⁴⁴ Menurut Prayitno ada lima jenis motif, yaitu: (a) motif primer adalah jenis motif yang dibawa sejak lahir; (b) motif sekunder adalah motif yang terbentuk melalui proses pembelajaran; (c) motif instrinsik adalah jenis motif yang dalam bentuk dorongan tingkah laku sesuai dengan tujuan hakiki tingkah laku itu; (d) motif ekstrinsik adalah jenis motif dalam bentuk dorongan bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tujuan hakiki tingkah

⁴²Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 52.

⁴³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), hlm. 3.

⁴⁴Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 270-271.

laku; dan (e) motif teologis adalah dorongan bertingkah laku dengan mengharap ridho Allah SWT.⁴⁵

Motivasi menurut Mc. Donald adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.⁴⁶ Hamzah B. Uno mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.⁴⁷ Hamzah B. Uno juga menambahkan defenisi motivasi sebagai dorongan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.⁴⁸ Bisa juga dikatakan motivasi berarti membangkitkan motif, membangkitkan daya gerak, atau menggerakkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan atau tujuan.⁴⁹ Motivasi dapat juga diartikan sebagai usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.⁵⁰ Menurut Thomas L. Good dan Jere E. Brophy (1990), motivasi mencakup konsep-konsep seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu.⁵¹ Motivasi berdasarkan sumber

⁴⁵Prayitno, *Dasar-dasar Teori dan Praktis Pendidikan*, hlm. 208.

⁴⁶Oemar H. Malik, *Proses Belajar Mengajar* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 158.

⁴⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 5.

⁴⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 3.

⁴⁹Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 268.

⁵⁰Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 75.

⁵¹Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 3.

dorongannya menurut Martinis Yamin dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.⁵²

a. Motivasi Intrinsik

Hubungan motif dan motivasi sangat erat, maka terlebih dahulu dipaparkan pengertian motif intrinsik. Motif intrinsik adalah dorongan ingin melakukan sesuatu yang terdapat di dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.⁵³ Sedangkan motivasi intrinsik menurut Anita E. Woolfolk, adalah motivasi yang muncul dari dalam seperti minat dan keingintahuan sehingga orang tidak termotivasi oleh bentuk-bentuk insentif dan hukuman.⁵⁴

Menurut Martinis Yamin, motivasi intrinsik adalah aktivitas yang dimulai dan diteruskan berdasarkan penghayatan sesuai kebutuhan dan dorongan secara mutlak berkaitan dengan tujuan yang timbul sendiri di dalam diri individu yang ingin dicapai. Menurut Richard I. Arends, motivasi intrinsik digerakkan secara internal oleh minat atau keingin tahuan semata-mata karena kesenangan murni yang di dapat dari sebuah pengalaman. Lanjutnya, motivasi intrinsik menyebabkan orang bertindak dengan cara tertentu karena tindakan itu membawa kepuasan atau kesenangan pribadi.⁵⁵ Motivasi intrinsik menurut Gavin Reid, meliputi: (a) ingin berprestasi; (b) ingin tahu; dan (c) ingin

⁵²Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP* (Jakarta: Gaung Persada, 2007), hlm. 163.

⁵³Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 295.

⁵⁴Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 7.

⁵⁵Richard I. Arends, *Learning To Teach: Belajar untuk Mengajar* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 143.

menjadi ahli di bidang tertentu.⁵⁶ Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, motivasi instrinsik berisi: (a) penyesuaian tugas dengan minat; (b) perencanaan yang penuh variasi; (c) umpan balik atas respon siswa; (4) kesempatan respon peserta didik yang aktif; dan (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.⁵⁷

b. Motivasi Ekstrinsik

Motif ekstrinsik ialah motif-motif yang berfungsi karena ada perangsang dari luar.⁵⁸ Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya rangsangan dari luar.⁵⁹ Menurut Anita E. woolfolk, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh keinginan untuk menerima ganjaran atau menghindari hukuman, motivasi yang terbentuk oleh faktor-faktor eksternal berupa ganjaran dan hukuman.⁶⁰ Richard I. Arends menyebutkan motivasi ekstrinsik ditandai dengan aktivitas individu yang bertindak untuk mendapatkan reward yang berasal dari luar tindakan atau kegiatan itu.⁶¹

Martinis Yamin mendefinisikan motivasi ekstrinsik di dalam belajar sebagai kegiatan belajar yang tumbuh karena dorongan dan kebutuhan seseorang tidak secara mutlak berhubungan dengan kegiatan belajarnya sendiri.⁶² Motivasi instrinsik bisa terjadi ketika individu

⁵⁶Gavin Reid, *Motivasi Siswa di Kelas: Gagasan dan Strategi*, terj.Hartati Widiaastuti, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 28.

⁵⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 9.

⁵⁸Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 296.

⁵⁹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 90.

⁶⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 7.

⁶¹Richard I. Arends, *Learning To Teach: Belajar untuk Mengajar*, hlm. 143.

⁶²Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, hlm. 163.

dipengaruhi untuk bertindak oleh faktor-faktor eksternal atau lingkungan seperti hadiah, hukuman, atau tekanan sosial.⁶³

Bentuk motivasi ekstrinsik menurut Winkel, seperti: (a) belajar untuk memenuhi kebutuhan; (b) belajar untuk menghindari hukuman; (c) belajar untuk memperoleh hadiah; (d) belajar untuk meningkatkan gengsi; (e) belajar untuk memperoleh pujian dari orang penting; dan (f) belajar untuk tuntutan jabatan, pangkat atau golongan.⁶⁴ Sedangkan menurut Gavin Reid, motivasi ekstrinsik berbentuk perilaku: (a) untuk memenuhi kewajiban/tanggung jawab/tugas; (b) menghindari resiko; (c) karena penghargaan; (d) hadiah/imbalan yang disajikan; (e) karena gengsi; dan (f) pengaruh kelompok teman sebaya.⁶⁵

Jadi, motivasi ditandai dengan timbulnya perilaku, respon, reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan dan ketahanan perilaku untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi memiliki keterkaitan dengan kebutuhan, kelakuan, tujuan dan kepuasan terhadap hubungan. Clifford T. Morgan dalam Rohani memandang manusia memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu karena kesenangan diri sendiri, menyenangkan orang lain, mencapai prestasi dan untuk mengatasi kesulitan. Dorongan yang timbul diklasifikasikan berasal dari dalam diri individu dan dari luar individu.⁶⁶

⁶³Richard I. Arends, *Learning To Teach: Belajar untuk Mengajar*, hlm. 143.

⁶⁴Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, hlm. 164.

⁶⁵Gavin Reid, *Motivasi Siswa di Kelas: Gagasan dan Strategi*, hlm. 29.

⁶⁶Gavin Reid, *Motivasi Siswa di Kelas: Gagasan dan Strategi*, hlm. 14-15.

Sedangkan mengajar menurut Kenneth D. Moore, adalah sebuah tindakan dari seorang yang mencoba untuk membantu orang lain mencapai kemajuan dalam berbagai aspek seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.⁶⁷ Madeline Hunter mendefinisikan mengajar sebagai sebuah proses membuat dan melaksanakan sebuah keputusan sebelum, selama dan sesudah proses pengajaran.⁶⁸ Tingkat keberhasilan mengajar juga bukan ditentukan oleh seberapa banyak ilmu yang disampaikan guru pada siswa, tetapi yang paling menentukan adalah seberapa banyak ruang dan peluang yang diberikan guru untuk siswa belajar dan memperoleh segala sesuatu yang ingin diketahuinya, fungsi adalah sebagai fasilitator untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta didik.

Sehingga motivasi mengajar dapat didefinisikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam dan diri seorang yang mencoba untuk membantu orang lain mencapai kemajuan dalam berbagai aspek seoptimal mungkin sesuai dengan kemampuannya. Motivasi juga bisa didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu karena kesenangan diri sendiri, menyenangkan orang lain, mencapai prestasi dan untuk membuat dan melaksanakan sebuah keputusan sebelum, selama dan sesudah proses pengajaran.

⁶⁷Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokrasi: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), hlm. 93.

⁶⁸Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokrasi*, hlm. 93.

c. Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan dalam mengajar. Guru yang tidak punya motivasi mengajar tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Buchari Zainun (Supriadi, 2000: 65), bahwa beraneka ragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Selain kebutuhan-kebutuhan yang bercorak fisik biologis dan sosial ekonomis, yang lebih adalah terdapatnya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis.⁶⁹

Setiap kali membicarakan motivasi, hierarki kebutuhan Maslow pasti disebut-sebut. Hierarki itu didasarkan pada anggapan bahwa pada waktu orang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi.⁷⁰ Abraham Maslow (1908-1970) adalah psikolog humanis yang berpendapat bahwa manusia dapat bekerja ke arah yang lebih baik.⁷¹ Secara umum, Maslow menggambarkan hierarki kebutuhan manusia dalam bentuk piramida sebagai berikut.

⁶⁹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 53.

⁷⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 40.

⁷¹Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 332.



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow⁷²

Maslow menekankan kepada pentingnya motivasi kerja berakar pada pemenuhan berbagai kebutuhan. Maslow menggambarkan dengan cerdas berbagai macam kebutuhan manusia merentang dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri dalam hierarki kebutuhan berbentuk piramida seperti yang ditunjukkan oleh gambar di atas.⁷³ Penjelasan dari masing-masing kebutuhan yang diilustrasikan dalam piramida buatan Maslow dikemukakan di bawah ini.

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yang terletak paling bawah dalam piramida sebenarnya merupakan sumber dari kehidupan, termasuk sumber dari kebutuhan aktualisasi diri. Apabila kebutuhan fisiologis individu terganggu, misalnya mengalami kekurangan, kebutuhan-kebutuhan yang lain menjadi gagal.⁷⁴ Kebutuhan yang harus

⁷²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 41.

⁷³Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 333.

⁷⁴Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 333.

dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernapas, dan sebagainya.⁷⁵

2) **Kebutuhan akan Rasa Aman**

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang telah dipuaskan, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan ketentraman (keamanan). Maslow mengemukakan yang dimaksudkan dengan kebutuhan ketentraman adalah kebutuhan manusia berupa keinginan untuk dapat mempertahankan ketertiban dan keamanan diri. Orang umumnya menginginkan dalam kehidupannya bisa hidup nyaman (aman, tentram), teratur, diperlakukan dengan adil, tertib, dan adanya kepatuhan dalam hal yang baik. Untuk itu, orang mau menabungkan uang atau harta bendanya, membeli rumah dan tanah, mengikuti asuransi jiwa, dan lain-lain. Semua upaya tersebut dilakukan orang agar diperoleh rasa aman dan teratur dalam hidupnya di dunia.⁷⁶

3) **Kebutuhan akan Cinta Kasih atau Kebutuhan Sosial**

Ketika seseorang telah memuaskan kebutuhan fisiologis dan rasa aman, kepentingan berikutnya adalah hubungan antarmanusia. Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antarpribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin melakukan pekerjaan tertentu

⁷⁵Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 41.

⁷⁶Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 334.

karena kebutuhan mendapatkan uang untuk memelihara gaya hidup dasar. Akan tetapi, mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan kemitraan sosial yang ditimbulkannya.⁷⁷ Kebutuhan dalam hal kebersamaan dengan orang lain sering sulit didapatkan di kota-kota besar atau kota metropolitan. Di kota-kota besar individu-individu sibuk sendiri-sendiri sehingga tidak mempunyai banyak waktu untuk saling membina kebersamaan dengan orang lain di lingkungan sekitarnya.⁷⁸

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Kebutuhan terkenal (tersohor, diakui orang lain), baik terkenal akan dirinya, namanya, hartanya, kepandaian, maupun hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan akan keterkenalan ini oleh Maslow disebutnya sebagai *self-esteem* atau *the esteem needs*. Kebutuhan ini meliputi dua kategori. Pertama, *self esteem*, *self-respect*, *self-regard*, dan *self valuation*, semuanya berkaitan dengan harga diri, kehormatan seseorang atau kelompok. Kedua, berhubungan dengan respek dari pihak lain sebagai status, reputasi, kesuksesan, dan kegagalan sosial. Kebutuhan evaluasi diri timbul tatkala orang menghadapi keadaan hidupnya, misalnya ketika kecukupan akan sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, keamanan, dan kesejahteraan.⁷⁹ Percaya diri dan harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan

⁷⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 41-42.

⁷⁸Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 334.

⁷⁹Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 335.

pekerjaan, hal itu berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui sebagai bermanfaat, menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan di dunia luar.⁸⁰

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*) merupakan kebutuhan yang tertinggi tingkatannya dalam hierarki kebutuhan. Jika kebutuhan ini dapat terpenuhi dengan baik, seseorang dapat melaksanakan kodratnya dalam semua aspek kehidupan sehingga menjadi figur tertentu. Misalnya Beethoven berhasil mengaktualisasikan dirinya menjadi musikus terkenal berkelas dunia, dan lain-lain. Menurut Maslow, orang-orang yang dapat mengaktualisasikan dirinya dengan baik adalah mereka yang dapat menerima dirinya sendiri dan orang lain, menunjukkan spontanitasnya dalam tingkatan yang tinggi, menunjukkan persepsi yang efisien terhadap realitas dan penerimaan, berorientasi pada pusat masalah, mempunyai privatisasi dan pengejaran, mengapresiasi kebutuhan pokok dalam hidup dengan memelihara kesegaran dan kesenangan, pada waktu tertentu mempunyai mistisisme. Mereka juga mengidentifikasi dengan kemanusiaan, membangun hubungan interpersonal yang dalam dengan orang lain, berwawasan demokratis, memegang teguh perbedaan antara tujuan dan cara, mereka mempunyai rasa humor tinggi, kreatif, dan non-

⁸⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 42.

konformis.⁸¹ Tahap terakhir itu mungkin tercapai hanya oleh beberapa orang.

Aldefer merumuskan kembali hierarki Maslow dalam tiga kelompok, yang dinyatakan sebagai keberadaan, keterkaitan, dan pertumbuhan (*existence, relatedness, and growth - ERG*), yaitu

1. Kebutuhan akan keberadaan adalah semua kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan manusia yang dipertahankan dan berhubungan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman pada hierarki Maslow.
2. Kebutuhan keterkaitan berkaitan dengan hubungan kemitraan.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan perkembangan potensi perorangan dan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang dikemukakan Maslow.⁸²

Menurut teori ERG, semua kebutuhan itu timbul pada waktu yang sama. Kalau satu tingkat kebutuhan tertentu tidak dapat dipuaskan, seseorang kelihatannya kembali ke tingkat lain. Contoh, kalau pekerjaan orang itu tidak menyediakan peluang untuk pengembangan diri, sebagai imbangannya mereka memusatkan perhatian pada hubungan-hubungan kemasyarakatan (sosial), yang lebih condong kepada kebutuhan keterkaitan daripada pertumbuhan.

⁸¹Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*, hlm. 336.

⁸²Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 43.

Misalnya, menambah perolehan gaji dan tunjangan atau kegiatan-kegiatan sosial.⁸³

Berdasarkan teori-teori tersebut, Kimbal Willes dalam Bafadal, (2009: 101-102) menegaskan delapan hal yang diinginkan oleh guru melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, dan kesempatan mengembangkan *self respect*.⁸⁴

Mc Clelland (1985), seorang psikolog berkebangsaan Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: *Need of Achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), kedua, *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan ketiga, *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu). Berdasarkan teori Mc Clelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer/pimpinan/guru dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan

⁸³Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 43.

⁸⁴Barnawi dan Mohammad Arifin, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 91.

kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.⁸⁵

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Sebagai contoh, guru yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji. Mc Clelland (Bateman dan Snell, 2002: 420) mengemukakan enam karakteristik pegawai yang mempunyai motif berprestasi tinggi:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab;
2. Berani mengambil dan memikul resiko;
3. Memiliki tujuan yang realistis;
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan;
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan;
6. Mencari kesempatan untuk merealisasi rencana yang telah diprogramkan.⁸⁶

⁸⁵Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 60.

⁸⁶Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 61.

Murray (Mangkunegara, 2001: 87) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya;
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan;
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan;
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu;
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan;
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti;
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain.⁸⁷

Berdasarkan pendapat Mc Clelland dan Murray, dapat dikemukakan karakteristik guru yang motif berprestasinya rendah dapat dikemukakan antara lain:

1. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan;
2. Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistik, serta lemah melaksanakannya;
3. Bersikap apatis dan tidak percaya diri;
4. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan;
5. Tindakannya kurang terarah pada tujuan.⁸⁸

⁸⁷Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 61.

2. Budaya Kerja Guru

Di Indonesia secara etimologi, konsep budaya berasal dari kata buddhi (akal) sehingga dikembangkan menjadi “budi” dan “daya”, yaitu kemampuan akal budi seseorang ataupun kelompok manusia.⁸⁹ Budaya diartikan sebagai sikap mental dan kebiasaan lama yang telah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja.⁹⁰ Sudarwan Danim mendefinisikan budaya sebagai seluruh sistem gagasan, rasa, tindakan, serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya dalam melalui proses belajar sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kaedah.⁹¹ Menurut Seorjono Soekanto, budaya adalah sebuah sistem nilai yang dianut seorang pendukung budaya tersebut yang menyangkut konsepsi abstrak tentang baik dan buruk.⁹² Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi dan loyalitas setiap personil lembaga.⁹³ Menurut McKenna dan Beech, budaya yang kuat mendasari aspek pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas, serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan.⁹⁴

⁸⁸Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 62.

⁸⁹Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 110.

⁹⁰Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 201.

⁹¹Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 148.

⁹²Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, hlm. 150.

⁹³Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 201.

⁹⁴Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, hlm. 151.

Menurut Talizuduhu Ndraha, budaya bisa dimaknai sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia. Secara lengkap Nur Zazin mendefinisikan budaya merupakan nilai, konsep, kebiasaan, dan perasaan yang diambil dari asumsi dasar sebuah organisasi yang kemudian diinternalisasikan oleh anggotanya.⁹⁵ Budaya bisa berupa perilaku atau karakter khas serta perasaan memiliki dan ikut menerapkan seluruh kebijaksanaan pimpinan dalam pola komunikasi dengan lingkungan organisasi sehingga dapat dilihat sebuah budaya dapat mempengaruhi maju atau mundurnya sebuah organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma di antara para anggota organisasi.⁹⁶ Dengan kata lain, budaya organisasi adalah keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan asumsi-asumsi dasar para anggota organisasi yang menentukan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan.⁹⁷ Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi tertentu dan budaya kerja pegawai.⁹⁸ Budaya organisasi menjadi faktor dominan yang sangat menentukan perilaku individual dan perilaku kelompok dalam organisasi.

⁹⁵Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, hlm. 151.

⁹⁶Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 201.

⁹⁷Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 202.

⁹⁸Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 207.

Organisasi dalam hal ini adalah organisasi sekolah sehingga bisa dirumuskan kualitas kerja guru akan menjadi baik ketika budaya sekolah juga baik. Budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah. Beberapa faktor yang mempengaruhi budaya sekolah antara lain antusiasme guru dalam mengajar dan penguasaan materi yang diajarkan, kedisiplinan sekolah dan proses belajar mengajar, jadwal yang ditepati, sikap guru terhadap siswa, dan kepemimpinan kepala sekolah.⁹⁹

Adapun kerja dapat dilihat sebagai: (a) aktivitas dasar sebagai inti dari kehidupan manusia; (b) kerja memberikan status dan mengikat individu satu dengan individu lain; (c) manusia menyukai pekerjaan.¹⁰⁰

Tujuh indikator yang menunjukkan melemahnya kinerja guru menurut Mulyasa, meliputi: (a) pemahaman yang rendah tentang strategi pembelajaran; (b) kurang mahir mengelola kelas; (c) rendahnya kemampuan melakukan dan menggunakan penelitian tindakan kelas (PTK); (d) motivasi berprestasi yang rendah; (e) kurang disiplin; (f) rendahnya komitmen berprestasi; dan rendahnya kemampuan manajemen waktu.¹⁰¹ Oleh sebab itu semangat kerja guru memiliki peranan penting.

Semangat kerja merupakan suatu konsep yang digunakan jika seseorang memanfaatkan kekuatan-kekuatan bekerja di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Semangat kerja yang dimaksudkan di sini adalah semangat mengajar. Semangat mengajar

⁹⁹Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 203.

¹⁰⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 66.

¹⁰¹Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hlm. 9.

menurut Arikunto yang dikutip oleh Sulthon merupakan suatu kondisi yang dilandasi motivasi atau kehendak untuk melakukan tugas profesional yang diserahkan kepadanya.¹⁰² Gibson dalam menjelaskan semangat mengajar secara sistematis membaginya menjadi:

- 1) Kuantitas pelaksanaan tugas mengajar, meliputi: (a) frekuensi kehadiran mengajar; (b) keseringan menyusun rencana pembelajaran; (c) banyaknya buku sumber, buku penunjang, dan bahan lainnya diusahakan sebagai pendukung kerjanya; dan (d) banyak melakukan evaluasi, koreksi, serta memberikan umpan balik.
- 2) Kualitas pelaksanaan tugas mengajar, meliputi: (a) kedisiplinan, ketepatan waktu pelaksanaan tugas; (b) keseringan melakukan tugas; (c) kesabaran dan ketekunan menangani siswa; (d) keseriusan memelihara dan mengatur sarana yang digunakan untuk mengajar; serta (e) kesungguhan melakukan evaluasi hasil belajar siswa.¹⁰³

Selaras dengan Gibson, Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Sulthon, membagi indikator semangat kerja menjadi sembilan, yaitu: (1) kedisiplinan dalam melaksanakan tugas; (2) tanggung jawab penyelesaian tugas; (3) kesungguhan dalam menyelesaikan masalah; (4) meningkatkan usaha dalam melaksanakan KBM; (5) mengembangkan alat pelajaran; (6) adanya inovasi dan kreativitas; (7) kesungguhan melaksanakan evaluasi

¹⁰²Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru: Suatu Aplikasi Pendekatan Emosional Intelligence dan Sosial Intelligence dalam Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Yogyakarta: Laksbang Pressindo, 2009), hlm. 33.

¹⁰³Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, hlm. 134-135.

hasil belajar; (8) melakukan pengajaran remedial, dan pengayaan, serta (9) moral kerja dan kehadiran.¹⁰⁴

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa budaya kerja guru adalah suatu kebiasaan, tradisi yang ditampilkan guru dalam bekerja sebagai pendidik para peserta didik. Di samping itu budaya kerja guru dapat didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang dibangun oleh pelaksana pendidikan di sekolah dengan memelihara nilai-nilai yang disepakati bersama untuk mencapai pendidikan bermutu sebagai sebuah iklim positif di lingkungan sekolah. Kebiasaan-kebiasaan dalam bentuk perilaku dan karakter yang bertujuan membangun norma-norma dilaksanakan oleh siswa dan guru dengan istiqomah. Guru sebagai pendidik yang memiliki budaya kerja menurut Ndraha (1999: 86) bisa dilihat dari pemahaman guru tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku dalam bekerja dan etos kerja.

Selanjutnya, Pohan (1996: 63) mendefinisikan budaya kerja adalah serangkaian nilai, asumsi dan norma yang dimiliki oleh orang dari suatu organisasi, sehingga mampu membedakan institusi dengan yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja guru dibangun atas nilai, asumsi dan norma yang ada dalam alam pikiran dan hati nurani guru itu akan ditampilkan dalam bekerja sebagai seorang pendidik.

¹⁰⁴Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, hlm. 147.

Budaya kerja pada sebuah lembaga pendidikan dapat digambarkan sebagai sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan pengetahuan, dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi ke dalam pikiran. Seperangkat nilai tersebut diaktualisasikan dalam sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap anggota dari sebuah organisasi, yang dinamakan sekolah. Setiap aspek dalam kehidupan organisasi sekolah/madrasah selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat. Sekolah/madrasah sebagaimana organisasi lainnya, dalam setiap dinamika yang terjadi di dalamnya, selalu memiliki korelasi dengan lingkungan eksternal.¹⁰⁵

Menurut Mohammad Ali yang dikutip oleh Kunandar menyatakan tenaga profesional memerlukan persyaratan tertentu, seperti:

“(1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam; (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya; (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai; (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya; (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.”¹⁰⁶

M. Uzer Usman menambahkan selain persyaratan di atas, tenaga profesional harus memiliki: (1) kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugasnya; (2) memiliki klien atau objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya; (3) diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat.¹⁰⁷

¹⁰⁵Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 114.

¹⁰⁶Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 47.

¹⁰⁷Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 47.

Menurut Jamil Suprihatiningrum guru yang profesional akan melakukan hal-hal sebagai berikut: (1) punya tujuan jelas untuk pelajaran; (2) punya keterampilan manajemen kelas yang baik; (3) selalu punya energi untuk siswanya; (4) punya keterampilan mendisiplinkan yang efektif; (5) dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang tua; (6) punya harapan yang tinggi pada siswanya; (7) memiliki pengetahuan tentang kurikulum; (8) menguasai subjek yang diajarkan; (9) selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anak dan proses pembelajaran; dan punya hubungan yang berkualitas dengan siswa.¹⁰⁸

Kebodohan, kemalasan, ketidak jujuran, dan kebergantungan adalah persoalan guru yang sangat tidak diperlukan dan perlu dienyahkan jauh-jauh oleh guru yang ingin mencapai tujuan pendidikan yang maksimal. Seorang guru haruslah melawan kebodohan dirinya sendiri agar guru bisa bangkit menjadi pemimpin dan melahirkan pemimpin yang melakukan perubahan. Kemalasan adalah penyebab utama kesuksesan kebodohan. Ketidak jujuran adalah penyakit yang harus dibuang sejauh-jauhnya oleh seorang guru, karena jujur adalah harga mati seorang guru.¹⁰⁹ Begitu juga dengan ketergantungan kepada pemerintah dan kebijakan-kebijakan dari orang yang dianggap ahli, maka ia akan mematikan kreativitas seorang guru untuk membangun generasi bangsa.

¹⁰⁸Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 76-78.

¹⁰⁹Rizali, Indra dan Dharma, *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, hlm. 7.

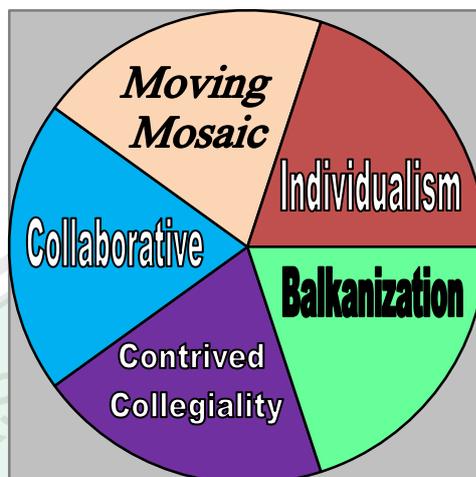
Budaya sekolah memiliki bentuk-bentuk budaya tertentu dan salah satunya adalah bentuk budaya guru yang menggambarkan tentang karakteristik pola-pola hubungan guru di sekolah. Hargreaves (1992) telah mengidentifikasi lima bentuk budaya guru, yaitu: *individualism*, *balkanization*, *contrived collegiality*, *collaboration*, dan *moving mosaic*.¹¹⁰

1. *Individualism*. Budaya kerja pada karakter ini, bersifat individualis. Jarak guru menjadi terasing, khususnya dari rekan seprofesi lainnya. Bagi guru yang memiliki kemampuan lebih, individualisme ini akan mendorongnya fokus untuk bekerja, dan tidak terbebani oleh pihak lain, sedangkan bagi guru yang kurang kreatif, akan jauh ketinggalan. Walaupun kurang menguntungkan bagi kerja-kerja kolektif, nilai kompetisi antar individu guru, bisa lebih besar terjadi pada kategori ini.
2. *Balkanization*. Bentuk budaya yang kedua ini ditandai dengan adanya sub-sub kelompok secara terpisah yang cenderung saling bersaing dan lebih mementingkan kelompoknya daripada mementingkan sekolah secara keseluruhan. Misalnya, dengan adanya MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), secara tidak sadar akan membentuk kelompok-kelompok kerja guru secara khusus, yakni berdasarkan mata pelajaran. Pola seperti ini, seperti yang terjadi pula gaya individualisme transfer pengetahuan mengenai perkembangan siswa, kurang terkomunikasikan dengan baik kepada seluruh guru.

¹¹⁰ Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 116.

3. *Contrived collegiality*. Budaya kerja yang seketika, sudah mulai menunjukkan ada karakter kolaborasi, walaupun karakternya kolaborasi yang terkendali atau terstruktur. Pihak manajemen, khususnya pimpinan sekolah/madrasah menunjukkan kewenangannya dalam mengelola pola kerja di antara para guru. Pihak manajemen, membantu menentukan prosedur perencanaan, konsultasi dan pengambilan keputusan, serta pandangan tentang hasil-hasil yang diharapkan. Terdapat nilai positif pada budaya kerja seperti ini, yaitu ada kekompakan pada guru. Tetapi, dari sisi kreativitas kerja belum bisa tereksplorasi dengan baik, bahkan guru cenderung dimanjakan oleh sistem.
4. *Collaborative*. Menurut Akhmad Sudrajat, pada budaya inilah guru dapat memilih secara bebas dan saling mendukung dengan didasari saling percaya dan keterbukaan. Dalam budaya kolaboratif terdapat saling keterpaduan (*intermixing*) antara kehidupan pribadi dengan tugas-tugas profesional, saling menghargai, dan adanya toleransi atas perbedaan.
5. *Moving Mosaic*. Cara kerja guru, sangat fleksibel dan adaptif. Setiap guru memiliki kesempatan dan akses yang sama, untuk mengambil peran, baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan maupun penilaian.
6. Mereka bekerja secara kolaboratif dan rekletif, serta memiliki komitmen untuk melakukan perbaikan secara berkesinambungan.¹¹¹

¹¹¹Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 117-118.



Gambar 2.2 Budaya Kerja Guru (Hargreaves, 1992)

Dari pandangan Hargreaves (1992) tersebut, sesungguhnya ada satu kelompok lagi yang tidak terpetakan. Yaitu budaya primordial. Guru berpikir dan bertindak secara kelompok. Kendati tidak merasa bersaing dengan kelompok lain, namun mereka tetap berada pada kelompoknya sendiri, berjalan sendiri-sendiri, tidak ada koordinasi dan tidak bersaing. Pengelompokan mereka tidak terkait dengan visi dan misi sekolah. Artinya, kelompok-kelompok guru itu tidak saling bersaing, namun belum juga menampilkan adanya kerjasama.¹¹²

Bila dicermati dengan baik, pemetaan budaya kerja guru yang dikemukakan Hargreaves (1992) itu, lebih menekankan pada aspek hubungan antar guru dalam profesi. Analisis itu, belum mampu memetakan budaya kerja guru dalam hubungannya dengan peserta didik, khususnya dilihat dari keterlibatan peserta didik dalam proses pembelajaran. Padahal, aspek keterlibatan peserta didik atau partisipasi

¹¹²Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 119.

belajar siswa dalam belajar, merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas hasil pembelajaran. Bila digambarkan, perkembangan dan perubahan budaya kerja guru dihadapan peserta didik ini, dapat divisualisasikan sebagai berikut.

Pertama, feodalistik. Peran aktif guru lebih dominan, sedangkan peran siswa sangat minim. Dilihat dari model pembelajarannya, kebanyakan guru ini menggunakan model klasikal (seremonial). Peserta didik dianggap memiliki posisi yang sama, kebutuhan yang sama. Pada sisi lain, guru yang bertindak seperti ini memandang bahwa dirinya memiliki “kelebihan” yang perlu disimak, didengarkan, diturut, dan/atau diperhatikan oleh semua peserta didik tanpa kecuali. Gaya mengajar seperti ini, memposisikan guru sebagai pusat segala-galanya. Guru yang seperti ini, muncul dan berkembang di era feodalistik, yaitu yang menganggap guru itu adalah segala-galanya, dan tahu segala-galanya.¹¹³

Kedua, klasikal (classical). Pada tahapan ini, berbeda dengan guru yang *task oriented*, guru klasikal ini sudah memiliki kepedulian terhadap kebutuhan peserta didik, tetapi yang dilakukannya adalah dengan cara seremonial. Peserta didik diposisikan sebagai ‘kelompok’ yang memiliki kebutuhan yang sama, dan dapat diperlakukan secara sama.¹¹⁴

Ketiga, collaborative atau kerja sama. Guru dan peserta didik melakukan kolaborasi dalam mengemas dan merancang model pembelajaran. Pendekatan kolaboratif ini, memainkan peran dari kedua

¹¹³Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 119.

¹¹⁴Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 120.

belah pihak, baik guru maupun siswa. Bagi seorang guru yang meyakini pentingnya kolaborasi, memandang peserta didik memiliki hak mendapatkan pelayanan pembelajaran yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan dirinya. Model pembelajaran tidak melulu ditetapkan oleh seorang guru, kebutuhan dasar belajar siswa, harus tetap diperhatikan dengan seksama.¹¹⁵

Keempat, guru bekerja sebagai fasilitator. Pada kategori ini, peran peserta didik sudah mulai lebih besar daripada guru. Peserta didik sudah mulai merancang model, sumber dan cara belajarnya sendiri. Hal yang masih tampak itu dan membedakan dari model yang lainnya, yaitu peserta didik melakukan pembelajaran dengan cara tutor sebaya (*team learning, study group*).¹¹⁶

Dalam pola kolaboratif, peran guru masih berimbang dengan peran peserta didik. Sedangkan dalam model fasilitator, guru tampil sekadar memfasilitasi dan menciptakan lingkungan pembelajaran, sementara para peserta didik, membentuk kelompok sendiri, dan belajar sendiri.¹¹⁷

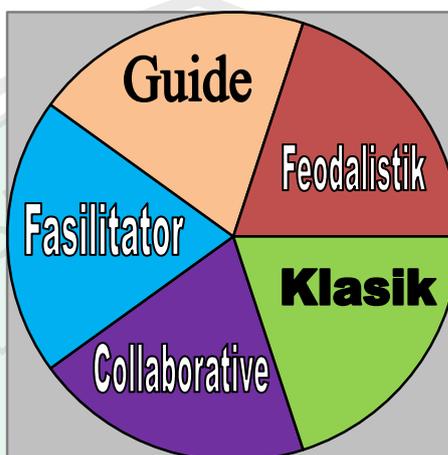
Terakhir, guide. Guru memberikan keleluasaan kepada peserta didik untuk bisa belajar mandiri dan berkompetisi sendiri. Peserta didik, sudah tidak bergantung lagi pada teman sekelompoknya, atau teman sekelasnya, dan begitu pula pada guru bidang studinya. Setiap peserta didik, dapat menentukan waktu belajar, cara belajar, dan sumber belajarnya sendiri. Posisi dan keberadaan guru, sudah mulai berkurang,

¹¹⁵Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 120.

¹¹⁶Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 121.

¹¹⁷Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 121.

dan peran aktif berada pada pribadi siswa masing-masing. Model pembelajaran modul, atau portofolio merupakan salah satu bentuk pembelajaran mandiri, individual dan kompetitif.¹¹⁸



Gambar 2.3 Pola Relasi Guru dan Siswa

Bila dikaitkan dengan aspek orientasi, budaya kerja guru dapat dipetakan kembali menjadi tiga kelompok.

Pertama, kinerja guru berorientasi pada tugas (*task oriented*). Guru ini lebih berpikiran bahwa dirinya itu adalah pelaksana tugas dari negara, dan berkewajiban untuk menyampaikan materi yang telah ditentukan sebelumnya (kurikulum). Sejumlah ciri dapat dilihat dari guru yang serupa ini, yaitu (a) tidak peduli pada kebutuhan peserta didik, (b) dia merasa sudah tuntas melaksanakan tugas, bila sudah menyampaikan apa yang dia pikir harus disampaikan, dan waktu tugas sudah selesai, dan (c) lebih bangga dengan apa yang telah dilakukan, dan bukan dengan apa yang sudah peserta didik bisa lakukan. Guru yang seperti ini, tidak peduli dengan kebutuhan peserta didik, dan juga tidak peduli dengan hasil yang

¹¹⁸Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 121.

diraih oleh peserta didik. Prestasi peserta didik, lebih diartikan sebagai bukti nyata dari kesungguhan peserta didik itu sendiri dalam belajar.¹¹⁹

Kedua, ada juga guru yang lebih berorientasi pada hubungan sosial. Komunikasi sosial dengan peserta didik, dianggap lebih utama dibandingkan dengan melaksanakan tugas. Oleh karena itu, pola-pola komunikasi dengan peserta didik menjadi acuan dalam pelaksanaan pembelajaran.¹²⁰

Ketiga, berorientasi pada misi. Bagi kelompok ketiga ini, tugas administrasi bukanlah patokan, dan interaksi dengan siswa pun bukan tujuan. Tujuan utama dari pembelajaran adalah memberikan proses pembelajaran kepada siswa, sehingga dapat meningkatkan kedewasaan, kematangan, dan kecerdasan sehingga memiliki kompetensi hidup di masa depan.¹²¹

3. Kualifikasi Pendidikan Guru

Kualifikasi pendidikan adalah pendidikan khusus yang dilalui seseorang untuk memperoleh keahlian untuk melakukan aktivitas mendidik dan membimbing.¹²² Sebagaimana yang termaktub di dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 Bab VI pasal 28 ayat 1, yaitu pendidik harus memiliki kualifikasi akademik. Kualifikasi yang dimaksudkan adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai

¹¹⁹Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 122.

¹²⁰Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 123.

¹²¹Momon Sudarman, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*, hlm. 123.

¹²²Harsono dan Joko Susilo, *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas*, hlm. 25.

ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹²³ Sebagaimana juga tertuang di dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 42 ayat 1 dan 2; Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan untuk pendidik SMA/MA pada pasal 29 ayat 4 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, mengatur bahwa pendidik harus memiliki: (a) kualifikasi pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1); (b) latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan (c) sertifikasi profesi guru untuk SMA/MA.

Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 9 menggunakan istilah kualifikasi akademik, yang didefinisikan sebagai ijazah jenjang pendidikan akademik yang harus dimiliki oleh guru atau dosen sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Adapun menurut Trianto, kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan formal yang telah dicapai, tingkatan (jenjang) kualifikasi akademik meliputi baik pendidikan gelar (S-1, S-2, atau S-3) maupun nongelar (D-1, D-2, D-3, dan D-4 atau *Post Graduate Diploma*). Kualifikasi akademik ini dapat diperoleh baik di dalam maupun luar negeri. Bukti fisik yang terkait dengan kualifikasi akademik ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma.¹²⁴

Menurut Zakiyah Daradjat (1992: 41), ijazah sarjana bukan semata-mata selebar kertas, akan tetapi merupakan bukti bahwa dirinya telah

¹²³Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 94.

¹²⁴Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 20.

menyelesaikan pendidikan tingkat tinggi. Itu dapat diperoleh dengan belajar (menuntut ilmu), karena syarat seorang guru secara administratif harus dibuktikan dengan ijazah sarjana. Guru pun, kata Zakiyah lebih lanjut, harus mempunyai ijazah supaya ia dibolehkan mengajar.¹²⁵

Berdasarkan jenjang kualifikasi akademik tersebut maka profesi dibedakan menjadi beberapa kelompok. *Pertama*, para profesional, yaitu orang yang tugasnya membantu profesional. Pendidikan para profesional lebih rendah dari seorang profesional. Pendidikan para profesional hanya sampai Program Diploma I-III. Contoh, paramedis adalah orang (perawat) yang tugasnya membantu tenaga medis (dokter).¹²⁶

Kedua, profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang pendidikan minimal sarjana (S-1) dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Di samping lulus pendidikan S-1 dalam bidangnya juga harus mengikuti pendidikan profesi (diklat khusus profesi). Misalnya diklat calon hakim, dan pengawas. Dengan cara demikian profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain diklat yang bersifat khusus, sebagai profesi biasanya juga mengikuti pendidikan dan latihan yang berkaitan dan menunjang tugas keprofesian. Pendidikan dan pelatihan dimaksud berupa pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi

¹²⁵Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hlm. 135.

¹²⁶Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 20.

dalam melaksanakan tugas sebagai profesi, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.¹²⁷

Ketiga, profesional spesialis yaitu tingkatan tertinggi dalam dunia profesional. Profesional spesialis adalah mereka yang pendidikannya minimal pascasarjana (*Master*, S-2) atau *graduate study*. Selain jenjang strata dua (S-2) dewasa ini beberapa profesi tertentu semisal profesi dosen, menyaratkan kualifikasi akademik minimal doktor (S-3), khususnya diperuntukkan bagi para dosen yang akan mengampu jenjang pendidikan bagi program magister (S-2) dan program doktor (S-3) sendiri.¹²⁸

Penting juga untuk membedakan antara istilah kualifikasi pendidikan dengan kualifikasi pendidik. Pertama, kualifikasi pendidikan bersangkutan dengan jenjang atau strata pendidikan guru seperti D3, D4 atau S1, S2 dan S3. Kedua, kualifikasi pendidik merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai pendidik yang terdiri dari kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional dan sosial.

Kualifikasi pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi tenaga pendidik. Tuntutan tersebut menjadi wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap guru agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai agen pembelajaran, sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya secara profesional.

¹²⁷Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 21.

¹²⁸Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 21.

Tuntutan lain dari UU guru dan dosen adalah dalam jenjang pendidikan profesi, kualifikasi pendidikan guru dan dosen diharapkan dalam garis lurus (*linear*), tidak *zig-zag*. Artinya, dalam menempuh pendidikan formal seorang harus merujuk pada pendidikan di bawahnya (sarjana).¹²⁹ Sebagai contoh, seorang guru dan dosen yang memiliki *basic* pendidikan sarjana Pendidikan Agama Islam maka untuk meningkatkan jenjang profesi maksimum ia harus menempuh jenjang setingkat lebih tinggi (magister) Pendidikan Agama Islam. Karena tingkat linearitas pendidikan tersebut berimplikasi pada taraf jenjang profesinya. Hal ini berbeda apabila ia menempuh pendidikan lanjut *zig-zag*, seperti mengambil magister manajemen atau pendidikan lain. Maka pendidikan tersebut hanya sebatas diakui sebagai pendidikan tambahan, sementara profesinya tetap merujuk pada kualifikasi pendidikan kesarjanaannya. Memang ketentuan ini tidak baku, artinya guru maupun dosen dapat juga memiliki kualifikasi pendidikan yang nonlinier tetapi hal itu semata-mata untuk meningkatkan wawasan keilmuannya bukan untuk jenjang profesi. Artinya, dengan memiliki kualifikasi pendidikan yang majemuk, maka guru dan dosen akan memiliki wawasan keilmuan yang lebih kompleks.¹³⁰

Menurut Drost (2002), guru menjadi aset strategis yang dituntut terus mengalami proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar (*on going formation*) serta memiliki kemampuan untuk melihat

¹²⁹Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 48.

¹³⁰Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 49.

ke depan. Itu semua dapat terpenuhi jika guru berusaha meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

Setiap bidang pekerjaan memerlukan syarat yang harus dipenuhi oleh pelaku kerja agar proses dan hasilnya dapat mencapai tujuan dari bidang pekerjaan tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi tersebut meliputi persyaratan administrasi dan kompetensi. Kualifikasi pendidikan guru merupakan persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Kualifikasi pendidikan guru dapat menunjukkan kredibilitas seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru diharapkan meningkatkan kompetensinya sehingga membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran dengan terciptanya suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kompetensi ini dapat dicapai antara lain melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

Secara normatif, pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menyiapkan seseorang agar mampu dan terampil dalam suatu bidang pekerjaannya. Di dalam bekerja sering kali faktor pendidikan merupakan

syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor sukses kerja seseorang.

Dalam perspektif pendidikan Islam, upaya meningkatkan wawasan keilmuan melalui pendidikan sangat didorong dan dianjurkan. Pentingnya mencari ilmu pengetahuan juga mendapatkan penegasan dalam Al-Qur'an Surat Al-Taubah ayat 122.

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ

“Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya” (QS. At-Taubah: 122).¹³¹

Hal ini merupakan penjelasan dari Allah SWT. mengenai apa yang dikehendaki-Nya, yaitu berkenaan dengan keberangkatan semua kabilah bersama Rasulullah SAW. ke perang Tabuk.¹³²

Ayat ini merupakan penjelasan dari apa yang dimaksud oleh Allah SWT. sehubungan dengan keberangkatan semua kabilah, dan sejumlah kecil dari tiap-tiap kabilah apabila mereka tidak keluar semuanya (boleh tidak berangkat). Dimaksudkan agar mereka yang berangkat bersama Rasul SAW. memperdalam agamanya melalui wahyu-wahyu yang diturunkan kepada Rasul. Selanjutnya apabila mereka kembali kepada kaumnya

¹³¹ QS. At-Taubah (9): 122.

¹³² Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir Juz 11: at-Taubah 94 – Hud 5*, terj. Bahrun Abu Bakar, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), hlm. 102.

memberikan peringatan kepada kaumnya tentang segala sesuatu yang menyangkut musuh mereka (agar mereka waspada). Dengan demikian, maka golongan yang tertentu ini memikul dua tugas sekaligus. Tetapi sesudah masa Nabi SAW. maka tugas mereka yang berangkat dari kabilah-kabilah itu tiada lain adakalanya untuk belajar agama atau berjihad, karena sesungguhnya hal tersebut fardu kifayah bagi mereka.¹³³

Qatadah mengatakan sehubungan dengan takwil ayat ini, bahwa apabila Rasulullah SAW. mengirimkan pasukan, Allah memerintahkan kepada kaum muslim agar pergi berperang, tetapi sebagian dari mereka harus tinggal bersama Rasul SAW. untuk memperdalam pengetahuan agama, sedangkan segolongan lainnya menyeru kaumnya dan memperingatkan mereka akan azab-azab Allah yang telah menimpa umat-umat sebelum mereka.¹³⁴

Dalam ayat yang lain yakni surat Az-Zumar ayat 9, al-Qur'an menjelaskan dengan nada bertanya meminta membandingkan antara orang yang berilmu dengan mereka yang tak berilmu.

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو

الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

“Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran” (QS. Az-Zumar: 9).¹³⁵

¹³³ Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir Juz 11*, hlm. 103.

¹³⁴ Al-Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi, *Tafsir Ibnu Kasir Juz 11*, hlm. 105.

¹³⁵ QS. Az-Zumar (39): 9.

Allah sangat senang kepada orang yang suka mencari ilmu. Oleh karena itu, seorang guru harus menambah perbendaharaan ilmunya. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Quran.¹³⁶

إِنَّمَا تَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ ﴿٢٨﴾

“*Sesungguhnya yang takut kepada Allah di antara hamba-hamba-Nya, hanyalah ulama. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.*” (QS. Fathir: 28)¹³⁷

Landasan normatif dari ayat-ayat al-Qur’an di atas menunjukkan bahwa upaya meningkatkan kualifikasi dan kapasitas keilmuan bagi seorang muslim mendapatkan apresiasi yang sangat tinggi. Terlebih bagi seorang yang berprofesi sebagai pendidik atau guru.

Pada ayat lain Allah berfirman:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

“*Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui*” (QS. An-Nahl: 43).¹³⁸

Ayat itu menunjukkan pula pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan pengetahuan lainnya yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya.¹³⁹

¹³⁶ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 136.

¹³⁷ QS. Fathir (35): 28.

¹³⁸ QS. An-Nahl (16): 43.

¹³⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 2.

Yang dimaksud dengan menguasai bidang yang ditekuni adalah seorang guru yang ahli dalam mata pelajaran tertentu. Tidak menutup kemungkinan seorang guru mampu mengajar anak didiknya sampai dua mata pelajaran, yang penting dia profesional dan menguasai.¹⁴⁰

Yang tidak profesional adalah seorang guru yang mengajar mata pelajaran tertentu hanya karena pelajaran lainnya sudah penuh oleh guru yang lain, sehingga dia terpaksa memegang pelajaran tersebut.¹⁴¹ Contohnya, seorang guru tidak menguasai mata pelajaran SKI, akan tetapi guru yang lainnya tidak mau, maka dengan keadaan terpaksa dia pegang juga mata pelajaran tersebut. Secara teori pendidikan, dia tidak profesional, karena tidak menguasai bidangnya.

Oleh karena itu, kepala sekolah tidak boleh “memaksa” guru untuk memegang mata pelajaran yang bukan spesialisasinya, dengan alasan bisa dipelajari. Padahal kalau seorang guru sudah tidak menguasai suatu bidang studi tertentu, dia akan merasa terpaksa mengajarnya. Berbeda bila dibandingkan dengan guru yang menguasai pelajaran tersebut. Inilah barangkali dilema para guru dan lembaga pendidikan kita.¹⁴²

Dari keterangan ayat di atas, jelaslah bahwa Islam menghendaki agar umatnya mempunyai banyak ilmu. Inilah salah satu syarat guru dalam Islam, yaitu harus berilmu pengetahuan luas. Artinya, seorang guru “wajib” mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kewajiban ini mutlak bagi setiap guru, mengingat setiap hari persoalan kehidupan kian

¹⁴⁰Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 154.

¹⁴¹Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 154.

¹⁴²Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 155.

bertambah. Konsekuensinya, adalah guru harus menambah berbendaharaan ilmu pengetahuannya. Guru sebagai komponen terpenting dalam pendidikan harus meningkatkan cakrawala berpikirnya dengan banyak membaca buku sebagai sumber ilmu pengetahuan dan banyak memohon kepada Allah SWT.¹⁴³

Jadi, jelas bahwa setiap orang apalagi guru harus meningkatkan keilmuannya. Tanpa mempunyai ilmu pengetahuan, maka kita akan meninggalkan generasi yang tidak siap berkompetisi. Seorang guru setiap saat harus membekali dirinya dengan ilmu dan kesediaan membiasakan diri untuk terus mengkajinya. Oleh karena itu, seorang guru harus benar-benar berpengetahuan luas, kuat dalam mengkaji, dan memiliki pemahaman mendalam, sehingga anak didik menghormati dan memercayainya.¹⁴⁴

Caplow (1965: 31) mengatakan bahwa makin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan makin besar kecenderungannya untuk sukses di dalam kerjanya. Lefrancois (1991: 63) berpendapat bahwa kompetensi sebagai kapasitas untuk melakukan sesuatu dihasilkan dari proses belajar (pendidikan). Selama proses belajar, stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu.

Menurut Fulan yang dikutip oleh Sidi, kelas dan sekolah baru akan efektif apabila (1) merekrut orang-orang yang terbaik menjadi guru dan (2) lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja serta

¹⁴³Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 136.

¹⁴⁴Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 137.

mendorong guru berkarya sehingga guru sangat mencintai pekerjaannya.¹⁴⁵ Potensi sumber daya manusia harus terus digali, ditemukan dan kemudian dikembangkan.¹⁴⁶ Ketika pendidik sudah memiliki kualitas sebagai guru profesional, tuntutan kurikulum tentu akan dapat dipenuhinya.¹⁴⁷ Karena kualitas guru sangat menentukan kualitas siswanya.

Menurut Sudjana yang dikutip oleh Kunandar, kualifikasi yang harus dipenuhi oleh guru meliputi:¹⁴⁸

- a. Mengenal dan memahami karakteristik siswa, seperti kemampuan, minat, bakat, motivasi dan aspek-aspek lain.
- b. Menguasai bahan pelajaran dan menguasai cara mempelajarinya.
- c. Menguasai pengetahuan belajar mengajar seperti teori-teori belajar, prinsip-prinsip mengajar dan model-model mengajar.
- d. Terampil membelajarkan siswa termasuk merencanakan perangkat pembelajaran, desain pembelajaran, memilih dan menggunakan media serta alat pembelajaran yang tepat, memilih metode-metode mengajar yang tepat, memotivasi siswa dan melaksanakan proses pembelajaran.
- e. Terampil dalam mengevaluasi pembelajaran seperti membuat alat-alat penilaian, mengolah hasil data penelitian, menafsirkan dan meramalkan hasil penilaian, mendiagnosis kesulitan belajar serta menggunakan hasil penelitian untuk memperbaiki proses mengajar.

¹⁴⁵Rizali, Indra dan Dharma, *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, hlm. 12.

¹⁴⁶Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hlm. 55.

¹⁴⁷Rizali, Indra dan Dharma, *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, hlm. 17.

¹⁴⁸Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 59.

f. Terampil melaksanakan penelitian dan mengkaji proses belajar mengajar untuk kepentingan tanggung jawab sebagai pendidik.

g. Bersikap positif terhadap tanggung jawab yang dimilikinya.

Menurut Jamil Suprihatiningrum, mengajar hanya akan dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh orang-orang yang telah melewati pendidikan yang memang dirancang untuk mempersiapkan guru.¹⁴⁹ Guru yang berkualitas dan bermutu menurut Piet A. Sahertian dan Ida Alaida Sahertian, yaitu: (a) guru yang bekerja dengan siswa secara individu; (b) guru yang memiliki persiapan dan perencanaan mengajar; (c) guru yang menggunakan alat pembelajaran; (d) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman; dan (e) kepemimpinan aktif dari guru.¹⁵⁰

Selain bekal yang didapat guru dari pendidikan yang telah dilewatinya guru harus terus berusaha mengembangkan pendidikan mereka. Menurut Ridwan, untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keahlian guru, guru haruslah bertindak proaktif untuk kemajuan kariernya. Adapun langkah-langkah dalam mengembangkan pendidikan dapat berupa: (a) mengajukan permohonan bantuan tugas belajar kepada pemerintah; (b) mendapat bantuan pemerintah untuk belajar; (c) melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri; (d) mengikuti pendidikan dan latihan kedinasan; dan (e) terus meningkatkan kualifikasi akademik saat ini.¹⁵¹

Sedangkan upaya pengembangan keahlian di dalam mengajar dapat diusahakan guru dengan mengikuti: kegiatan organisasi profesi seperti

¹⁴⁹Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 25.

¹⁵⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 61.

¹⁵¹Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 134.

PGRI; aktif dalam kegiatan gugus sekolah; mengikuti seminar bidang pendidikan; mengikuti kegiatan lokakarya bidang pendidikan; dan mengikuti kegiatan penataran guru.¹⁵²

Sesuai dengan peraturan dan memenuhi tuntutan Undang-undang Guru dan Dosen yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru minimal Sarjana (S-1) maka jika dilihat dari kondisi guru yang ada masih terdapat guru yang belum dapat memenuhi tuntutan kualifikasi pendidikan sarjana. Ini berarti guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana harus dilakukan program peningkatan kualifikasi pendidikan sehingga dapat memenuhi persyaratan tersebut. Program peningkatan kualifikasi pendidikan ini dapat berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar. Tujuan dari program ini untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan guru sehingga memenuhi kriteria yang ditetapkan pemerintah.¹⁵³

Salah satu cara yang paling menantang untuk menjadi seorang profesional yang efektif adalah dengan masuk program pasca sarjana di suatu *college* atau universitas terdekat. Sebagian besar sekolah saat ini mensyaratkan guru mengambil beberapa kelas pasca sarjana untuk mempertahankan sertifikasi dan pengetahuan mereka agar tidak ketinggalan zaman.¹⁵⁴

¹⁵²Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, hlm. 135.

¹⁵³Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan* (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 78

¹⁵⁴Forrest W. Parkay dan Beverly Hardcastle Stanford, *Menjadi Seorang Guru Edisi Kedelapan Jilid 2*, terj. Wasi Dewanto, (Jakarta: Indeks, 2011), hlm. 237.

Langkah yang dilakukan guna merealisasikan program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini dapat ditempuh dengan tiga cara, yaitu:

- 1) Dinas Pendidikan setempat memberikan beasiswa agar guru bersekolah lagi.
- 2) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi yang dibiayai oleh pemerintah dan guru itu sendiri.
- 3) Guru yang bersangkutan bersekolah lagi dengan menggunakan swadana atau biaya sendiri.¹⁵⁵

Guru yang kaya ilmu pengetahuan akan menjadi sumber bagi anak didik untuk menggalinya. Segala rasa ingin tahu anak didik dapat dipenuhi dengan sempurna sehingga murid begitu membutuhkan sang guru. Tidak akan ada anak didik yang melecehkan guru, bahkan mereka bangga kepada gurunya sehingga termotivasi untuk lebih pintar dari gurunya. Inilah pendidikan yang sesungguhnya, antara anak didik dan guru saling berlomba untuk memperkaya khazanah keilmuannya.¹⁵⁶

Dengan demikian, dapatlah kita simpulkan, bahwa semakin tinggi jenjang kualifikasi akademik seseorang (profesi), maka semakin tinggi pula tingkat profesionalisasi profesi tersebut. Dengan kata lain, bahwa jenjang profesionalisasi profesi berbanding lurus dengan tingkat kualifikasi akademik.¹⁵⁷

¹⁵⁵Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, hlm. 78.

¹⁵⁶Muhammad Nuridin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, hlm. 137.

¹⁵⁷Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 21.

4. Konsep Diri Guru

a. Pengertian Konsep Diri

Self-concept atau konsep diri guru ialah totalitas sikap dan persepsi seorang guru terhadap dirinya sendiri.¹⁵⁸ Keseluruhan sikap dan pandangan tersebut merupakan gambaran kepribadian guru itu sendiri.¹⁵⁹ Konsep diri merupakan bagian penting dalam perkembangan kepribadian. Seperti dikemukakan oleh Rogers (dalam Hall dan Lindsey, 1985) bahwa konsep kepribadian yang paling utama adalah diri. Diri (*self*) berisi ide-ide, persepsi-persepsi dan nilai-nilai yang mencakup kesadaran tentang diri sendiri. Konsep diri merupakan representasi diri yang mencakup identitas diri yakni karakteristik personal, pengalaman, peran, dan status sosial.¹⁶⁰

Secara umum, Greenwald menjelaskan bahwa konsep diri sebagai suatu organisasi dinamis didefinisikan sebagai skema kognitif tentang diri sendiri yang mencakup sifat-sifat, nilai-nilai, peristiwa-peristiwa, dan memori semantik tentang diri sendiri serta kontrol terhadap pengolahan informasi diri yang relevan. Secara lebih luas, konsep diri dirumuskan sebagai skema kognitif atau pandangan dan penilaian tentang diri sendiri yang mencakup atribut-atribut spesifik yang terdiri atas komponen pengetahuan dan komponen evaluatif.

Komponen pengetahuan termasuk sifat-sifat dan karakteristik fisik,

¹⁵⁸Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 232.

¹⁵⁹Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 161.

¹⁶⁰Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 121.

sedangkan komponen evaluatif termasuk peran, nilai-nilai, kepercayaan diri, harga diri, dan evaluasi diri global.¹⁶¹

Menurut Rudolph F. Verderber dan William D. Brooks konsep diri adalah “Semua persepsi kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial dan aspek psikologis, yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain.”¹⁶² Konsep diri menggambarkan pengetahuan tentang diri sendiri yang mencakup konsep diri jasmaniah, diri sosial, dan diri spiritual. Konsep diri jasmaniah mencakup keadaan fisik, fungsi dan penampilan fisik. Konsep diri sosial mencakup kecenderungan untuk menjalin persahabatan atau mengembangkan hubungan dengan orang lain. Konsep diri spiritual mencakup keseluruhan kapasitas psikis, keadaan kesadaran, dan disposisi seseorang.¹⁶³

Konsep diri dapat mempengaruhi persepsi individu tentang lingkungan sekitar dan perilakunya, sebagaimana dikemukakan oleh Jiang bahwa perkembangan konsep diri dan percaya diri yang positif akan berpengaruh positif terhadap perkembangan sosial. Guru yang memiliki konsep diri positif menjadi tidak cemas dalam menghadapi situasi baru, mampu bergaul dengan teman sebayanya, lebih kooperatif dan mampu mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku. Bahkan, guru yang mempunyai konsep diri positif secara nyata mampu mengatasi problem dalam kehidupan keseharian, cenderung lebih

¹⁶¹Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 121.

¹⁶²Alex Sobur, *Psikologi Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 507.

¹⁶³Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 121.

independen, percaya diri dan bebas dari karakteristik yang tidak diinginkan seperti kecemasan, kegelisahan, perasaan takut yang berlebihan, dan perasaan kesepian (Taylor, dalam Jiang, 2000).¹⁶⁴

Coopersmith menyatakan, bila seseorang diperlakukan dengan kehangatan dan cinta, maka konsep diri seseorang akan berupa perasaan positif terhadap dirinya sendiri. Dan apabila seseorang mengalami penolakan atau perlakuan tidak baik, yang terbentuk adalah bibit penolakan terhadap diri sendiri, yang pada akhirnya akan membentuk konsep diri yang negatif (Coopersmith, 1967: 124).¹⁶⁵

Konsep diri merupakan filter dan mekanisme yang mewarnai pengalaman keseharian. Guru yang menunjukkan konsep diri yang rendah atau negatif, akan memandang dunia sekitarnya secara negatif. Sebaliknya, guru yang mempunyai konsep diri yang tinggi atau positif, cenderung memandang lingkungan sekitarnya secara positif. Dengan demikian, sudah menjadi konsensus umum bahwa konsep diri positif menjadi faktor penting dalam berbagai situasi psikologis dan pendidikan.¹⁶⁶

Konsep diri sebagai pandangan yang dimiliki setiap orang mengenai dirinya sendiri yang terbentuk, baik melalui pengalaman maupun pengamatan terhadap diri sendiri, baik konsep diri secara umum (*general self-concept*) maupun konsep diri secara spesifik

¹⁶⁴Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

¹⁶⁵Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 148.

¹⁶⁶Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

termasuk konsep diri dalam kaitannya dengan bidang akademik, karier, atletik, kemampuan artistik, dan fisik. Konsep diri merupakan verifikasi diri, konsistensi diri, dan kompleksitas diri yang terbuka untuk interpretasi sehingga secara umum berkaitan dengan pembelajaran dan menjadi mediasi variabel motivasi dan pilihan tugas-tugas pembelajaran (Black dan Bornholt, 2000).¹⁶⁷

Mengacu pada pengertian konsep diri, selanjutnya dapat dirumuskan bahwa konsep diri merupakan gambaran diri, penilaian diri, dan penerimaan diri yang bersifat dinamis, terbentuk melalui persepsi dan interpretasi terhadap diri sendiri dan lingkungan, mencakup konsep diri umum (*general self-concept*) dan konsep diri yang lebih spesifik (*specific self-concept*) termasuk konsep diri akademis, sosial dan fisik.¹⁶⁸

b. Aspek-aspek Konsep Diri

Secara umum, konsep diri dirumuskan dalam dimensi yang berbeda-beda bergantung pada sudut pandang masing-masing ahli. Song dan Hattie (1984) menyatakan bahwa aspek-aspek konsep diri dibedakan menjadi konsep diri akademis dan konsep diri non-akademis. Konsep diri non-akademis dibedakan lagi menjadi konsep diri sosial dan penampilan diri. Jadi, pada dasarnya konsep diri mencakup aspek konsep diri akademis, konsep diri sosial dan penampilan diri. Jika dicermati lebih jauh tentang pengertian konsep diri, maka secara

¹⁶⁷Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

¹⁶⁸Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

implisit sebenarnya sudah tercakup aspek-aspek atau dimensi konsep diri. Myers-Walls (2000), misalnya, dalam pandangannya tentang konsep diri secara implisit membedakan konsep diri atas dua kategori utama, yaitu konsep diri secara umum (*general self-concept*) dan konsep diri secara spesifik termasuk konsep diri dalam kaitannya dengan bidang akademik, karier, atletik, kemampuan artistik, dan fisik.¹⁶⁹

Konsep diri sebagai gambaran atau pengetahuan tentang diri sendiri mencakup diri jasmaniah, diri sosial, dan diri spiritual. James percaya bahwa ketiga jenis konsep diri itu merupakan konstruk yang bersifat hierarkis dan menempatkan konsep diri jasmaniah sebagai basis, kemudian konsep diri sosial dan konsep diri spiritual. Hattie (2000) menggolongkan konsep diri atas dua kategori utama, yaitu: konsep diri umum dan konsep diri khusus. Konsep diri khusus mencakup konsep diri akademik, konsep diri sosial, dan presentasi diri. Konsep diri akademik mencakup kemampuan akademik, prestasi akademik, dan konsep diri berkelas. Konsep diri sosial termasuk konsep diri dalam hubungannya dengan teman sebaya dan keluarga. Presentasi diri mencakup kepercayaan diri dan penampilan fisik.¹⁷⁰

Agar diperoleh hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran, diperlukan pemahaman dan identifikasi beberapa ciri tingkah laku positif yang seharusnya dimiliki oleh guru, seperti rasa

¹⁶⁹Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 123.

¹⁷⁰Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 123.

percaya diri, semangat yang tinggi, motivasi mengajar, aktivitas yang tinggi, orientasi pada tugas, dan kemampuan dalam menyesuaikan diri yang baik. Ciri tingkah laku yang demikian hanya akan dimiliki oleh seorang guru yang memiliki konsep diri positif. Konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan terhadap fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan prestasi yang mereka capai.¹⁷¹

c. Jenis-jenis Konsep Diri

William D. Books & Philip Emmert (Muslikh, 2013) menjelaskan lima ciri-ciri individu yang memiliki *self concept* yang positif dan negatif. Individu yang memiliki *self concept* positif mempunyai ciri-ciri:

- 1) Merasa yakin akan kemampuannya, pemahaman diri terhadap kemampuan subyektif untuk mengatasi persoalan-persoalan obyektif yang dihadapi.
- 2) Merasa setara dengan orang lain, pemahaman bahwa manusia dilahirkan tidak dengan membawa pengetahuan dan kekayaan, pengetahuan dan kekayaan didapatkan dari proses belajar dan bekerja sepanjang hidup. Pemahaman tersebut menyebabkan individu tidak merasa lebih atau kurang terhadap orang lain.

¹⁷¹Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 143.

- 3) Menerima pujian tanpa rasa malu, pemahaman terhadap pujian, atau penghargaan layak diberikan terhadap individu berdasarkan dari hasil apa yang telah dikerjakan sebelumnya.
- 4) Mampu memperbaiki diri karena sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenangi atau berusaha mengubahnya.

Sedangkan ciri-ciri individu dengan *self concept* negatif adalah:

- a. Peka terhadap kritik, kurangnya kemampuan untuk menerima kritik dari orang lain sebagai proses refleksi diri.
- b. Bersikap responsif terhadap pujian, bersikap yang berlebihan terhadap tindakan yang telah dilakukan, sehingga merasa segala tindakannya perlu mendapat penghargaan.
- c. Tidak pandai atau tidak sanggup dalam mengungkapkan penghargaan atau pengakuan pada orang lain atau suka melakukan kritik negatif secara berlebihan terhadap orang lain.
- d. Merasa tidak disenangi oleh orang lain, perasaan subyektif bahwa setiap orang lain disekitarnya memandang dirinya dengan negatif.
- e. Bersikap pesimis terhadap kompetisi yang terungkap dalam keengganan untuk bersaing dengan orang lain dalam membuat prestasi.

Calhoun dan Acocella menyatakan bahwa ada dua tipe konsep diri negatif dalam diri seseorang, yaitu:

1. Pandangan individu tentang dirinya sendiri yang benar-benar tidak teratur. Hal ini menunjukkan bahwa individu tidak memiliki

perasaan kestabilan dan keutuhan diri. Individu benar-benar tidak tahu siapa dirinya, kelebihan dan kekuatannya, serta apa yang individu hargai dalam hidupnya.

2. Individu memiliki konsep diri yang terlalu stabil dan terlalu teratur dan kaku. Individu menciptakan citra diri yang tidak mengijinkan adanya penyimpangan dari seperangkat aturan yang dalam pikirannya merupakan cara hidup yang tepat (Calhoun dan Acocela, 1990: 67).¹⁷²

Wicklund dan Frey menyatakan bahwa individu dengan konsep diri positif mengenal dirinya dengan baik. Tidak sama dengan konsep diri negatif yang bersifat terlalu longgar atau terlalu kaku, namun konsep diri yang positif lebih bersifat stabil dan bervariasi. Jadi diharapkan individu dengan konsep diri positif lebih dapat memahami dan menerima sejumlah fakta yang sangat bermacam-macam tentang dirinya sendiri. Secara mental, individu lebih dapat menerima semua informasi dan tidak satupun dari informasi yang merupakan ancaman bagi dirinya.¹⁷³

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Diri

Secara umum, konsep diri sebagai gambaran tentang diri sendiri dipengaruhi oleh hubungan atau interaksi individu dengan lingkungan sekitar, pengamatan, terhadap diri sendiri dan pengalaman dalam

¹⁷²Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 150.

¹⁷³Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 150.

kehidupan keseharian.¹⁷⁴ Konsep diri terbentuk dan atau berkembang secara gradual dalam proses pengasuhan termasuk interaksi interpersonal antara ibu-anak.

Selanjutnya, Friedman (1997) menjelaskan model pengasuhan yang permisif dan otoriter cenderung mengakibatkan konsep diri dan kompetensi sosial yang rendah. Pengasuhan dengan model otoritatif cenderung menghasilkan konsep diri, kompetensi sosial dan independensi yang tinggi. Hal ini dimungkinkan karena orang tua atau guru yang otoritatif di samping melakukan kontrol, namun juga memberikan kebebasan sehingga anak dapat pula menerima dirinya dan mengembangkan konsep diri yang positif. Sebaliknya, orang tua atau guru yang otoriter dan permisif tidak memberikan iklim yang kondusif bagi perkembangan konsep diri positif bahkan mengarah pada konsep diri negatif. Konsep diri, dalam konteks sosial dipengaruhi oleh evaluasi signifikan orang lain, pengalaman positif dan penguatan negatif (*negative reinforcement*) baik diri sendiri maupun orang lain, termasuk pengalaman perilaku kekerasan dalam keluarga.¹⁷⁵

Sebagai contoh, orang tua atau guru yang senantiasa memandang dirinya secara negatif dan mengekspresikan perasaan-perasaan negatifnya akan berpengaruh negatif pula terhadap perkembangan konsep diri anak. Demikian pula jika orang tua atau guru sering memberikan label negatif seperti jelek atau bodoh, misalnya,

¹⁷⁴Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 123.

¹⁷⁵Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 124.

maka pada akhirnya anak akan mempercayai penilaian negatif tersebut dan memandang dirinya secara negatif. Sebaliknya, jika orang tua atau guru menekankan penilaian secara positif, maka penilaian tersebut berpengaruh positif pula terhadap konsep diri, bahkan dapat mereduksi sikap dan perilaku negatif anak (Myers-Walls, 2000).¹⁷⁶ Hal ini dimungkinkan karena pada umumnya anak akan merasa lebih senang dan puas dengan diri mereka apabila mengetahui bahwa keberadaannya diterima dan menyenangkan dalam kehidupan keluarga dan sekolah.

Berdasarkan telaah deskriptif dan analisis empiris mengenai konsep diri dapat dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri seseorang mencakup faktor keadaan fisik dan penilaian orang lain mengenai fisik individu; faktor keluarga termasuk pengasuhan orang tua, pengalaman perilaku kekerasan, sikap saudara, dan status sosial ekonomi; dan faktor lingkungan sekolah.¹⁷⁷

Selain faktor tersebut di atas, masih terdapat faktor lain yang turut berpengaruh pada pembentukan konsep diri, artinya konsep diri seseorang negatif ataupun positif dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Usia

Konsep diri terbentuk secara bertahap sesuai dengan bertambahnya usia. Pada masa anak-anak, konsep diri menyangkut pada hal-hal yang berkaitan dengan sektor diri dan keluarga. Pada masa remaja,

¹⁷⁶Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 124.

¹⁷⁷Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 125.

konsep diri sangat dipengaruhi teman-teman sebaya dan orang-orang yang dipercaya olehnya. Sedangkan pada masa dewasa konsep diri lebih banyak dipengaruhi oleh status sosial dan pekerjaan seseorang. Kemudian pada pada masa tua, konsep diri lebih banyak dipengaruhi oleh keadaan fisik dan perubahan-perubahan mental maupun sosial. Fitts menyatakan bahwa perbedaan usia menentukan juga bagaimana konsep diri seseorang. Perbedaan ini karena adanya perbedaan pengalaman yang diperoleh yang mempengaruhi luasnya wawasan kognisi seseorang. Selanjutnya akan menentukan bagaimana persepsi seseorang terhadap pengalaman yang diperolehnya yang akhirnya turut juga terpengaruh dalam mempersepsikan dirinya sendiri.

2) Intelegensi

Intelegensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak secara terarah, lalu berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungan sekelilingnya secara efektif. Menghadapi lingkungan secara efektif yang dimaksudnya di sini adalah mampu menyesuaikan diri secara tepat sesuai dengan kondisi lingkungan. Semakin tinggi taraf intelegensi seseorang, semakin baik kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan. Hal ini dapat meningkatkan konsep diri yang dimiliki.

3) Pendidikan

Semakin tinggi pendidikannya, maka hal ini dapat meningkatkan konsep diri yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena pendidikan

yang semakin tinggi membuka wawasan, menambah interaksi sosial, dan mematangkan karakteristik seseorang. Kondisi semacam ini memang tidak digeneralisir, sebab memang ada orang yang berpendidikan tinggi, tetapi konsep dirinya negatif. Sebaliknya, tidak sedikit juga yang pendidikannya rendah, tetapi konsep dirinya justru positif. Hanya kecenderungan yang umum menunjukkan bahwa pendidikan memiliki korelasi positif dengan peningkatan konsep diri.

4) Kondisi Sosial Ekonomi

Konsep diri dipengaruhi oleh penerimaan lingkungan terhadap seseorang. Di dalam masyarakat sendiri penerimaan sosial cenderung berdasarkan status sosial seseorang. Status sosial yang lebih tinggi cenderung untuk lebih diterima daripada mereka yang berstatus sosial rendah. Kalau demikian, maka orang yang berstatus sosial ekonomi tinggi cenderung untuk mengembangkan konsep diri yang positif. Jadi penerimaan sosial mempengaruhi konsep diri yang dimiliki oleh seseorang.

5) Pengaruh lainnya seperti bakat, kemampuan, dan kecakapan seseorang juga mempengaruhi pembentukan konsep diri pada seseorang (Fitts, 1970: 9-10).¹⁷⁸

Seseorang yang memiliki konsep diri positif akan memandang dirinya secara positif, penuh percaya diri dan tidak mudah melakukan

¹⁷⁸Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 145-146.

tindakan-tindakan destruktif. Seperti diungkapkan oleh Cain (dalam Al-Mabuk dan Down, 1996) bahwa perilaku kekerasan mengindikasikan adanya distorsi realitas, pencarian makna, proses pengidentifikasian, dan konsep diri negatif.¹⁷⁹

Secara luas hasil penelitian mengungkapkan bahwa rendahnya konsep diri menjadi prediktor problem perilaku yang berkaitan dengan motivasi mengajar yang rendah, kurangnya inisiatif dan tanggung jawab sosial. Secara empiris dilaporkan bahwa rendahnya konsep diri berkorelasi positif dengan agresi dan perilaku kekerasan, prasangka, kecemasan, depresi, dan gangguan mental lainnya. Rendahnya konsep diri merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kualitas fungsi individu dalam masyarakat (Kaplan dalam Jiang, 2000).¹⁸⁰

Menurut Moh. Roqib dan Nurfuadi, untuk meningkatkan kompetensi, guru dituntut untuk menatap dirinya, berkaca pada dirinya sendiri dan memahami konsep dirinya. Karena di dalam diri bukan hanya terdapat satu pribadi melainkan tiga pribadi, yaitu: konsep diri (*self concept*), ide diri (*self idea*) dan realita diri (*self reality*).¹⁸¹

Sebagaimana pernyataan Spencer yang dikutip oleh Hamzah B. Uno, ada lima karakter dari kompetensi, meliputi:

“(1) motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu; (2) sifat, yaitu karakter fisik, tanggapan konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image diri seseorang; (4) pengetahuan, yaitu

¹⁷⁹Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 125.

¹⁸⁰Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 125.

¹⁸¹Muhammad Roqib dan Nurfuadi, *Kepribadian Guru* (Purwokerto: STAIN Purwokerto Pers, 2011), hlm. 123.

informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu; (5) keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental.”¹⁸²

Alex Sobur mengungkapkan dari berbagai teori yang berkaitan dengan konsep diri, terdapat dua aspek yang terkandung di dalamnya, yaitu: citra diri (*self image*) dan harga diri (*self esteem*). Citra diri merupakan gambaran sederhana siapa dirinya, sedangkan harga diri lebih kepada penilaian atau suatu perkiraan tentang kepantasan dirinya. Harga diri (*self-esteem*) bisa diartikan sebagai tingkat pandangan dan penilaian guru terhadap dirinya sendiri berdasarkan prestasinya. Menurut Muhibbin Syah, harga diri merupakan bagian dari konsep diri.¹⁸³ Ketika seseorang memiliki harga diri berarti dia memiliki konsep diri yang positif. Karena meletakkan nilai, sikap dan *image* yang menjadikan dirinya berharga.

Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi biasanya akan cenderung memiliki harga diri yang tinggi, mudah bersosial dan senang berorganisasi, sebagai motivator yang hebat di kelas, mendorong siswa supaya siswa mencapai kesuksesan, serta banyak memberi peluang kepada siswa untuk berkreasi.¹⁸⁴ Beda halnya dengan guru yang memiliki konsep diri yang rendah, kurang memberi ruang dan tidak yakin pada kesuksesan siswa. Hasil penelitian yang dikutip oleh Sandy Macgregor, membuktikan bahwa “85% anak 6 tahun berpikir positif tentang diri mereka dan hanya

¹⁸²Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 99.

¹⁸³Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 232.

¹⁸⁴Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 232.

16% remaja berusia 16 tahun berpikir positif tentang dirinya.”¹⁸⁵ Begitu juga dengan orang dewasa termasuk di dalamnya adalah guru. Guru perlu memberikan nilai positif pada dirinya untuk tampil sukses di depan anak didiknya.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas kepribadian memiliki faktor-faktor biologis, sosial dan psikologis sama halnya dengan konsep diri, yaitu konsep diri fisik, konsep diri sosial dan konsep diri psikologi atau akademik. Tapi di antara kepribadian dan konsep diri memiliki perbedaan yaitu terletak pada siapa yang memandang, melihat dan menilai. Kepribadian seseorang dilihat oleh orang lain untuk menentukan nilai seseorang dari sikap, perilaku dan penampilannya, beda halnya dengan konsep diri. Konsep diri fisik, sosial, akademik atau psikologi yang melihat dan menentukan nilainya adalah diri individu tersebut. Sehingga konsep diri seseorang sangat tergantung pada individu memandang dirinya sendiri, sedangkan kepribadian seseorang dikenali oleh orang lain.

5. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru

Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Gurulah yang memegang peranan yang sangat penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Sekolah sebagai institusi pendidikan membutuhkan guru yang tidak hanya

¹⁸⁵Sandy Macgregor, *Students' Steps To Success: 7 Langkah Menuju Sukses*, terj. Ibnu Setiawan (Jakarta: PT Mizan Publika, 2007), hlm. 26.

berfungsi sebagai pengajar yang mengajarkan mata pelajaran tertentu kepada peserta didiknya, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan bekal pengetahuan kepada siswanya mengenai etika, kemampuan untuk *survive* dalam hidup, moral, empati, kreasi dan sebagainya.¹⁸⁶

Salah satu upaya fundamental untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan profesionalisme di antaranya mencakup dua aspek mendasar yaitu: (1) peningkatan kualifikasi akademik dan (2) peningkatan kompetensi (Baedhowi, 2007:10). Guna mencapai peningkatan profesionalisme guru tersebut, Pemerintah dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2007 telah merumuskan kebijakan berupa Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Guru.

Di dalam Pasal 1 ayat (1) Permendiknas 16 tahun 2007 disebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Adapun kualifikasi akademik guru tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan formal dan kualifikasi guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan, di mana hal itu dijelaskan dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang

¹⁸⁶Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 13.

yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya. Kualifikasi pendidikan guru pada satuan pendidikan MA/SMA minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1).

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh karenanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini diperuntukkan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 untuk mengikuti pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.¹⁸⁷

Motivasi yang tinggi dapat mengalahkan segala kendala yang melekat pada guru. Banyak guru yang tidak percaya pada kemampuan dirinya, padahal yang dibutuhkan saat kuliah bukan semata kemampuan finansial dan kecerdasan intelektual, tetapi diperlukan kecerdasan emosional, spiritual, dan yang penting adalah ketekunan.¹⁸⁸

Banyak cara guru untuk memupuk motivasi dalam dirinya. Salah satunya ialah sering membaca kisah orang-orang sukses, terutama dalam bidang pendidikan. Banyak tokoh sukses dalam pendidikan yang semasa mudanya belajar dan sekolah hingga S-3, dan tidak jarang mereka harus meninggalkan keluarga mereka selama pendidikan karena kuliah di luar

¹⁸⁷Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 105.

¹⁸⁸Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 6.

kota atau luar negeri.¹⁸⁹ Beberapa ayat di atas secara tidak langsung memotivasi setiap orang untuk selalu belajar agar mereka dan generasi penerus mereka memperoleh kesejahteraan dan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Kualifikasi dan kompetensi mampu meningkatkan konsep diri seseorang. Konsep diri yaitu sikap, nilai, dan *image* diri seseorang. Contohnya, kepercayaan diri. Kepercayaan atau keyakinan seseorang agar dia menjadi efektif dalam semua situasi adalah bagian dari konsep diri.¹⁹⁰ Konsep diri sendiri di dalam kompetensi guru yang ditetapkan oleh Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah termasuk ke bagian dari kompetensi kepribadian guru. Theodore M. Newcomb yang dikutip oleh Moh. Roqib dan Nurfuadi, mengartikan kepribadian adalah organisasi sikap-sikap yang dimiliki seseorang sebagai latar belakang terhadap perilaku. Bila dikaitkan dengan sikap guru, menurut Ngalim Purwanto yang dikutip oleh Kunandar, sikap dan sifat-sifat guru yang baik adalah sebagai berikut:

“(1) bersikap adil; (2) percaya dan suka pada murid-muridnya; (3) sabar dan rela berkorban; (4) memiliki wibawa di hadapan peserta didik; (5) penggembira; (6) bersikap baik terhadap guru-guru lainnya; (7) bersikap baik terhadap masyarakat; (8) benar-benar menguasai mata pelajarannya; (9) suka dengan mata pelajaran yang diberikannya; dan (10) berpengetahuan luas.¹⁹¹

Menurut Bruce Joyce, Marsha Weil dan Emily Calhoun, konsep diri (*self-concept*) sama halnya dengan pandangan mengenai diri (*views of*

¹⁸⁹Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 6.

¹⁹⁰Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 63.

¹⁹¹Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 51.

self). Individu yang memiliki konsep diri yang kuat dibarengi dengan perilaku aktualisasi diri, yaitu suatu capaian menuju lingkungan dengan kepercayaan diri yang kuat bahwa interaksi yang terjadi akan produktif.¹⁹² Oleh karena itu guru yang profesional memerlukan konsep diri yang tinggi.

Bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik.¹⁹³

Konsep diri juga merupakan kekuatan pendorong dalam perilaku seseorang yaitu “*a motivating force in his behaviour*”. Dengan demikian, seorang guru yang berpikir bahwa dirinya kurang baik, baik itu dari segi fisik maupun psikis, maka akan menganggap dirinya remeh, kurang berharga, dan berpikirnya terfokus pada kegagalan-kegagalannya.¹⁹⁴ Kondisi semacam ini akan membuat guru enggan untuk mencoba mengatasi berbagai kesulitan-kesulitan yang dihadapinya di sekolah. Akibatnya, motivasi mengajarnya tidak akan maksimal. Adapun seorang guru yang menganggap dirinya berharga dan positif akan lebih termotivasi untuk melakukan berbagai tugas dan aktivitas dengan lebih sungguh-

¹⁹²Bruce Joyce, Marsha Weil dan Emily Calhoun, *Models of Teaching: Model-Model Pengajaran Edisi Delapan*, terj. Achmad Fawaid dan Ateilla Mirza (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 396.

¹⁹³Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 38.

¹⁹⁴Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 143.

sungguh serta lebih mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya sehingga dapat meraih kesuksesan dan motivasi mengajar yang baik.

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan dan konsep diri memiliki pengaruh terhadap motivasi mengajar guru. Jika kualifikasi pendidikan guru tinggi disertai konsep diri positif maka motivasi mengajarnya akan tinggi. Sebaliknya jika kualifikasi pendidikan guru rendah disertai memiliki konsep diri negatif maka motivasi mengajarnya tidak maksimal dan rendah.

6. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.¹⁹⁵

Proses pendidikan dalam upaya pemanusiaan manusia untuk menjadi manusia, dalam bentuk pendidikan formal (sekolah), maka sosok guru adalah menempati posisi paling strategis dan sekaligus merupakan ujung tombak utama dan pertama terhadap keberhasilannya.¹⁹⁶

Secara islami, guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian serta kemampuan mumpuni, bukan hanya ahli tapi bisa melaksanakannya dengan baik dan sempurna. Hadits Rasulullah SAW menyatakan yang

¹⁹⁵Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 53.

¹⁹⁶Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 2.

artinya: “Apabila sesuatu pekerjaan tidak diberikan kepada ahlinya, lihatlah kehancuran”.¹⁹⁷

Kualifikasi pendidikan berhubungan erat dengan kerja guru dalam mengemban peran sebagai agen pembelajaran (*learning agent*). Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan strategis sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Semua ini dapat dimiliki oleh guru ketika yang guru bersangkutan selalu berupaya meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

Pendapat Abin Syamsudin (1996: 123) menyatakan, selayaknya guru itu:

- a) Menguasai bidang disiplin ilmu yang diajarkannya;
- b) Menguasai cara mengajarkan dan mengadministrasikannya;
- c) Memiliki wawasan dan pemahaman tentang seluk beluk kependidikan, dengan mempelajari: Filsafat pendidikan, sosiologi pendidikan dan psikologi pendidikan.¹⁹⁸

Konsep islami menyatakan, guru profesional bukan hanya ahli, bisa, disiplin, dan akuntabel saja, tetapi juga harus didasari bahwa guru dalam tugasnya sebagai ibadah kepada Allah SWT, sebagai perintah-Nya, karena itu dalam melaksanakan profesinya guru dilandasi dengan keimanan, ketakwaan, dan keikhlasan kepada Tuhan Robbal Alamin di samping harus menjadi suri tauladan, artinya guru terlebih dahulu

¹⁹⁷Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 2.

¹⁹⁸Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 51.

berakhlak karimah, agar menjadi rujukan muridnya dalam sifat, sikap serta perilakunya.¹⁹⁹

Seorang guru yang memiliki konsep positif secara tidak langsung akan memiliki pandangan dan perasaan terhadap dirinya secara positif pula, termasuk pandangan dan perasaan mampu bersemangat kerja di sekolah. Pandangan dan perasaan yang positif akan diaktualisasikan dalam dunia realitas dengan menyesuaikan dirinya secara afektif terhadap lingkungannya, terutama lingkungan kerjanya di sekolah. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki konsep diri negatif akan cenderung untuk menutup diri, merasa tidak mampu dan akan mengalami kegagalan sehingga kapasitas untuk mengaktualisasikan potensi-potensi yang terdapat dalam dirinya tidak optimal dan motivasi mengajarnya cenderung stabil ataupun menurun. Menurut Fitts, hal ini dikarenakan konsep diri dan aktualisasi diri adalah dua hal yang tidak dapat untuk dipisahkan.

Guru perlu memiliki sikap yang berfungsi penyesuaian diri, guru perlu memiliki sikap yang berfungsi ilmu pengetahuan, dan guru perlu memiliki sikap yang berfungsi meralisasi diri. Sikap penyesuaian perlu dimiliki oleh setiap guru karena mereka harus bekerja bersama-sama dengan anggota masyarakat menempa beraneka ragam individu. Guru harus menyesuaikan diri dengan adat masyarakat setempat tempat ia bekerja, ia harus memahami kebiasaan, aspirasi, dan keadaan masyarakat tersebut, agar ia diterima. Dengan cara demikian ia akan dapat bekerja

¹⁹⁹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 2.

sama dengan masyarakat membina diri. Di samping itu, guru perlu pula menyesuaikan dengan keadaan masing-masing individu murid. Sebab hanya dengan memahami dan menyesuaikan perlakuan untuk setiap murid atau kelompok murid, pendidikan akan lebih berhasil dibandingkan dengan mendidik tanpa membeda-bedakan murid. Sikap meningkatkan ilmu pengetahuan juga tidak pula diabaikan oleh setiap guru. Penyegaran dan peningkatan ilmu pengetahuan merupakan syarat utama dalam mengikuti gerak lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi zaman sekarang. Guru harus menghadirkan sesuatu yang baru bagi murid-muridnya, agar generasi muda tidak ketinggalan dari teman-temannya segenerasi di negara-negara lain. Dengan meningkatnya ilmu pengetahuan, sekaligus ia akan berbuat lebih sistematis, lebih efisien, dan lebih tepat menuju sasaran.²⁰⁰

Teori pengembangan sikap yang dikemukakan oleh John V. Gilmore dalam buku *The Productive Personality*, yang membahas tentang pengembangan sikap sebagai dasar pembentukan perilaku yang produktif. Gilmore mencita-citakan suatu kepribadian produktif yang unik, sesuai dengan kedirian tiap-tiap orang dengan identitasnya sendiri-sendiri kepada pembangunan masyarakat seperti keterampilan profesi, bidang kesenian, wawasan baru, atau membimbing orang lain dalam hal-hal yang diperlukan (Gilmore, 1974: 11-12).²⁰¹

²⁰⁰Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 110.

²⁰¹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 140.

Lebih jauh, Gilmore mengatakan bahwa konsep diri sendiri memegang peranan penting dalam perkembangan kepribadian produktif. Konsep diri sendiri yang positif merupakan sumber dari berkembangnya pribadi yang produktif. “Apparently any person, in order to function in a productive manner, must process a favorable attitude toward himself and his capabilities.” (Gilmore, 1974: 13). Sikap positif terhadap diri dan kemampuan sendiri inilah yang merupakan daya dorong dalam memperkembangkan diri sebagai pribadi yang produktif. Sikap ini dikategorikannya menjadi tiga kelompok, yaitu: “Academic achievers, creative persons, and leaders” (Gilmore, 1974: 13).²⁰²

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan dan konsep diri memiliki pengaruh terhadap budaya kerja guru. Jika kualifikasi pendidikan guru tinggi disertai konsep diri positif maka budaya kerja guru tersebut akan tinggi pula. Sebaliknya jika kualifikasi pendidikan guru rendah disertai memiliki konsep diri negatif maka budaya kerja guru tersebut menjadi tidak maksimal dan rendah.

7. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru

Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa

²⁰²Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 141.

meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada siswanya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan zaman.²⁰³

Memiliki latar pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih; (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki; (c) sebagai petugas kemaslahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.²⁰⁴

Peran guru seperti ini menuntut pribadi harus memiliki kemampuan managerial dan teknis serta prosedur kerja sebagai ahli serta keikhlasan bekerja dilandaskan pada panggilan hati untuk melayani orang lain.²⁰⁵

Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik untuk/dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya

²⁰³Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 99.

²⁰⁴Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 49.

²⁰⁵Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 49.

dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiampkannya atau malahan menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya. Mau belajar dengan meluangkan waktu untuk menjadi guru. Seorang guru yang tidak bersedia belajar, tak mungkin kerasan dan bangga menjadi guru. Kerasan dan kebanggaan atas keguruannya adalah langkah untuk menjadi guru yang profesional.²⁰⁶

Soedijarto berpendapat bahwa guru sebagai jabatan profesional memerlukan pendidikan lanjutan dan latihan khusus (*advanced education and special training*), maka guru sebagai jabatan profesional, seperti dokter dan lawyer, memerlukan pendidikan pasca sarjana. Namun, pascasarjana bagi jabatan profesional bukanlah program akademik, tetapi program profesional yang mengutamakan praktik. Seperti halnya dokter setelah menjadi sarjana kedokteran, calon dokter belajar praktik menjadi dokter selama dua tahun. Di Amerika Serikat, calon guru, baik SD, SMP, maupun SMA kesemuanya B.A. dan program pasca B.A. (*graduate programe*), tetapi bukan untuk mendapatkan Master, melainkan untuk mendapatkan “*Credential*” melalui penguasaan ilmu-ilmu keguruan dan praktik keguruan selama satu tahun lebih.²⁰⁷

Beberapa guru menginginkan untuk menggunakan waktu luang mereka untuk mengambil kuliah tingkat sarjana atau master, namun sedikit

²⁰⁶Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 48.

²⁰⁷Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 49.

yang menginginkan untuk ikut aktivitas pengembangan profesional pada waktu luang tersebut.²⁰⁸

Guru harus segera meningkatkan pendidikannya hingga S-1 atau S-2, minimal. Melalui proses pendidikan diharapkan kompetensi guru semakin sesuai dengan standar nasional. Menyiapkan mental untuk belajar merupakan hal lain yang harus dimiliki guru saat menempuh pendidikan²⁰⁹.

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya. Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral. Konsekuensinya, seorang guru tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah yang selama ini dilakukan, melainkan menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi komunikasi dua arah secara demokratis

²⁰⁸Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 81.

²⁰⁹Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 122.

antara guru dengan siswa. Kondisi yang demikian diharapkan mampu menggali potensi dan kreativitas peserta didik.²¹⁰

Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa semua guru dalam hatinya ingin melaksanakan tugasnya dengan baik, yakni dapat memberikan hasil atau manfaat yang positif kepada peserta didik. Mereka menghendaki dirinya sebagai guru efektif, yaitu dapat meningkatkan seluruh kemampuan peserta didik ke arah yang lebih positif melalui proses pembelajaran. Namun, untuk sampai pada tujuan tersebut, seorang guru harus memiliki konsep diri yang positif. Konsep diri positif yang penulis maksudkan adalah sikap dan pandangan guru terhadap seluruh keadaan dirinya secara positif. Konsep diri positif ini akan memengaruhi tingkah laku guru sehari-hari yang akan tercermin dalam perilaku mengajarnya.²¹¹

Seorang guru yang memiliki pandangan negatif terhadap dirinya akan tergambar dalam perilaku mengajarnya. Ia tidak percaya diri, minder, sering marah-marah, dan tidak sabar dalam menghadapi peserta didiknya. Bahkan apabila sikap ini tidak diubah, guru tidak akan berani masuk ke dalam kelas karena ia tidak akan efektif dalam melaksanakan tugasnya.²¹²

Sebaliknya, seorang guru yang berpandangan positif terhadap dirinya dan para siswanya, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pula. Ia tampil prima, penuh rasa percaya diri, menghargai siswa,

²¹⁰Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 50.

²¹¹Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 79.

²¹²Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 80.

dan bisa mengendalikan peserta didik dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.²¹³

Jelaslah sekarang, untuk menjadi guru efektif dibutuhkan konsep diri yang positif. Guru yang memiliki konsep diri positif mampu menciptakan situasi belajar yang kondusif. Dengan demikian, konsep diri positif guru merupakan modal ruhaniah bagi seorang guru untuk menjadikan dirinya efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih siswa. Oleh sebab itu, setiap guru hendaknya memahami dan menyadari hal ini.²¹⁴

Banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional. Termasuk, budaya kerja seorang guru yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi, misalnya sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup (*way of life*) seorang guru besar sekali pengaruh yang ditimbulkannya dan bahkan, yang paling berpretensi bagi pembentukan budaya kerjanya. Meskipun dalam realitas empirisnya (*emphirical reality*) budaya kerja seseorang tidak semata-mata bergantung pada nilai-nilai agama (sistem kepercayaan) dan pandangan teologis yang dianutnya, tetapi pengaruh pendidikan, informasi, dan komunikasi juga bertanggungjawab bagi pembentukan suatu budaya kerja.²¹⁵

²¹³Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 80.

²¹⁴Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 80.

²¹⁵Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 152.

Budaya organisasi yang sekaligus juga berhubungan dengan watak pribadi, merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan mengingat pengaruhnya terhadap kemajuan sekolah tersebut. Budaya merupakan pembungkus nuansa kehidupannya sebagai organisasi yang bersaing pada era modern yang mengandung peraturan yang harus ditaati oleh anggota organisasinya, dan disepakati serta dilaksanakan oleh civitas akademika, sehingga menimbulkan perubahan dan kemajuan-kemajuan bagi sekolah yang bersangkutan; karena guru yang mempunyai keimanan kuat dalam watak pribadi akan mempunyai budaya kerja yang tinggi.²¹⁶

Guru yang diharapkan oleh masyarakat adalah guru yang penuh inovasi, kreatif sebagai pemimpin dengan motivasi yang sangat tinggi, sebagai administrator kelasnya, sebagai supervisor kelas dan dirinya juga sebagai organisatoris yang mempunyai wawasan luas dan penuh dengan sifat yang bijaksana yang tidak didasari oleh besarnya upah yang didapat. Guru yang berbudaya adalah yang memegang teguh keimanannya di mana upah kerja adalah bukan segalanya namun sebagai aktivitas yang semata-mata lebih banyak ikhlas, qana'ah dan zuhud di mana dalam penelitian yang dilakukan penulis, sebagian sekolah yang diteliti adalah sekolah yang bernuansa agama.²¹⁷

Secara kodrati bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki serangkaian kemampuan dan motivasi. Artinya seseorang akan bekerja secara profesional memiliki kemampuan

²¹⁶Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 17.

²¹⁷Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 17.

kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan baik, di samping memiliki etos kerja yang tinggi dan memahami akan tugas yang diembannya. Oleh sebab itu, ada relevansinya bahwa betapapun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Demikian pula sebaliknya betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, pekerjaan yang dilakukan tidak akan sempurna bilamana tidak didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi pula.²¹⁸

Wiles mengadakan penelitian tentang prototipe guru yang budaya kerjanya rendah. Hasil penelitian Wiles menyebutkan sejumlah prototipe guru di sekolah, antara lain: guru yang malas, guru yang pudar, guru tua, guru yang kurang demokratis, dan guru yang suka menentang.²¹⁹

Menurut hasil penelitian Wiles tersebut, “guru yang malas” kebanyakan bersumber dari gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya. Akibatnya, budaya kerjanya sebagai guru di sekolah semakin menurun. “Guru yang pudar” adalah guru yang jarang tersenyum, kurang humor, kurang ramah, sukar bergaul, dan lain sebagainya. “Guru tua” adalah guru yang sudah terlalu lama berdinis sehingga sukar diubah. Biasanya, mereka kurang percaya diri dan merasa tersaingi dengan datangnya guru-guru muda. Guru tua ini seringkali merasa superior, padahal secara akademis tidak pernah beranjak dari kekusutan ilmu yang dipeganginya sepanjang kariernya. “Guru yang

²¹⁸Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 60.

²¹⁹Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 153.

kurang demokratis”, yaitu orang yang sudah lama bekerja sebagai guru dengan memusatkan perhatian pada kepuasan dirinya sendiri. Harga dirinya begitu tinggi. “Guru yang kurang demokratis” merasa paling pandai dan pintar dari yang lain. “Guru yang suka menentang”, yaitu guru yang kritis yang kerjanya hanya mengkritik orang lain. Yang nampak padanya adalah hanya kesalahan orang lain tanpa memedulikan kebenaran yang dipunyainya. Menyalahkan dan melemparkan kesalahan pada orang lain adalah makanan yang disantapnya setiap hari untuk menjatuhkan mental dan semangat belajar (baik sesama guru maupun kepada siswa) supaya mereka tidak mampu beraktualisasi.²²⁰

Sejumlah prototipe tersebut barangkali dapat dipakai sebagai kerangka teoritik untuk memahami keadaan budaya kerja guru di sekolah, khususnya untuk membedakan mana guru yang berbudaya kerja baik dan yang berbudaya kerja buruk.²²¹

Berdasarkan kajian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan dan konsep diri memiliki pengaruh terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru. Jika kualifikasi pendidikan guru tinggi disertai konsep diri positif maka motivasi mengajar dan budaya kerja guru tersebut akan tinggi pula. Sebaliknya jika kualifikasi pendidikan guru rendah disertai memiliki konsep diri negatif maka motivasi mengajar dan budaya kerja guru tersebut menjadi tidak maksimal dan rendah.

²²⁰ Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 153.

²²¹ Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 154.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah argumentasi dalam merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang diajukan.²²² Kerangka berpikir ini adalah gambaran pikiran peneliti ketika menyampaikan ke orang lain mengapa peneliti beranggapan seperti yang diutarakannya dalam hipotesis. Menurut Uma Sakaran kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Selanjutnya Uma Sakaran merumuskan, sebuah kerangka berpikir dikatakan baik haruslah memuat hal-hal berikut:²²³

1. Variabel-variabel yang diteliti harus dijelaskan.
2. Diskusi dalam kerangka berpikir harus menunjukkan dan mampu menjelaskan pertautan maupun hubungan antara variabel serta ada teori yang melandasinya.
3. Hubungan di antara variabel juga harus mampu ditunjukkan oleh diskusi dalam kerangka berpikir, apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif, simetris, kausal atau timbal balik.
4. Kerangka berpikir juga dituangkan dalam bentuk gambar sehingga memudahkan pihak lain memahami konsep penelitian yang dikemukakan.

²²²Purwanto, *Instrumen Penelitian Sosial*, hlm. 81.

²²³M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 48.

Adapun kerangka berpikir pada penelitian pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru pendidikan agama Islam adalah sebagai berikut.



Gambar 2.4 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru Pendidikan Agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni menggunakan instrumen (alat pengumpul data) yang menghasilkan data numerikal (angka). Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mereduksi dan mengelompokkan data, menentukan hubungan, serta mengidentifikasi perbedaan antar kelompok data. Kontrol, instrumen, dan analisis statistik digunakan untuk menghasilkan temuan-temuan penelitian secara akurat.²¹⁶ Dengan demikian, kesimpulan hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif ini dapat diberlakukan secara umum.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei. Survei yang dimaksud di sini adalah penelitian dengan tidak melakukan perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti.²¹⁷ Jenis penelitian survei yang digunakan pada pendekatan penelitian kuantitatif menentukan hubungan antara variabel-variabel serta membuat generalisasi

²¹⁶Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 174.

²¹⁷Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hlm. 5.

untuk populasi yang dipelajari. Metode pengambilan contoh (*sampling method*) di dalam penelitian survei sangat memegang peranan penting.²¹⁸

Ditinjau dari jenis penelitian, maka penelitian ini tergolong penelitian korelasional sebab penelitian ini bertujuan menetapkan arah dan besarnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antara variasi suatu faktor dan variasi faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.²¹⁹ Hubungan yang terdapat di antara variabel dapat dijelaskan apakah hubungan tersebut memberikan sebab akibat. Di dalam penelitian ini variabel sebab akibat itu adalah kualifikasi pendidikan (X1) dan konsep diri (X2) terhadap motivasi mengajar (Y1) dan budaya kerja guru (Y2).

Apabila dilihat dari tujuan atau kegunaan dari penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasional dan juga melihat dari tujuan penelitian ini, maka peneliti ingin menggambarkan mengenai pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru pendidikan agama Islam pada saat penelitian dilakukan.

Untuk mendapatkan hasil seperti yang diharapkan, yaitu untuk mengetahui apa sebenarnya yang ingin diungkap, penelitian ini benar-benar menuntut ketelitian, ketekunan, sikap kritis dan kreatif di dalam bertindak dan mendesain alat yang akan digunakan untuk menjaring data dari

²¹⁸Nurul Zuriyah, *Metodelogi Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara 2006), hlm. 26.

²¹⁹Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 195.

sumbernya. Sumber yang dimaksudkan di sini adalah populasi dan sampel keselarasannya, isi dan sebarannya. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa angka-angka yang akan diolah dengan statistik, maka hubungan di antara variabel benar-benar harus jelas kolerasinya. Ini bertujuan untuk memudahkan pendekatan statistik model apa yang akan digunakan untuk mengolah datanya, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dari segi reliabilitas dan validitasnya.

Penelitian ini bila dilihat dari beberapa asumsi di atas, bisa ditemukan kolerasi di antara variabel. Hal ini disebabkan gejala-gejala yang diteliti tidak mengalami perubahan dalam jangka waktu yang tidak pendek dan bersifat kontinyu serta berulang-ulang. Sekiranya gejala yang ditemukan selalu mengalami perubahan maka akan kesulitan untuk mempelajarinya.

B. Variabel Penelitian

a. Variabel *independen* (bebas)

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kualifikasi pendidikan guru dan konsep diri guru.

b. Variabel *dependen* (terikat)

Variabel terikat di dalam penelitian ini adalah motivasi mengajar dan budaya kerja guru pendidikan agama Islam.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.²²⁰

²²⁰Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, hlm. 58.

Populasi juga diartikan seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.²²¹ Jumlah populasi pada penelitian ini diambil dari seluruh guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tahun pelajaran 2014/2015 yang berjumlah 35 orang dari 3 MAN yaitu 12 orang dari MAN 1 Kota Mojokerto, 11 orang dari MAN Mojosari dan 12 orang dari MAN Mojokerto. Karena jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka sampel atau responden dalam penelitian ini diambil seluruh dari jumlah populasi yaitu 35 orang. Jadi, penelitian ini merupakan penelitian terhadap populasi.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel kuota atau *quota sample*. Teknik sampling ini mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan. Dalam mengumpulkan data, peneliti menghubungi subjek yang memenuhi persyaratan ciri-ciri populasi, tanpa menghiraukan dari mana subjek tersebut (asal masih dalam populasi). Biasanya yang dihubungi adalah subjek yang mudah ditemui, sehingga pengumpulan datanya mudah. Yang penting diperhatikan di sini adalah terpenuhinya jumlah (*quotum*) yang telah ditetapkan.²²²

D. Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian yang terpenting adalah pengumpulan data.

Pengumpulan data dalam penelitian perlu dipantau agar data yang diperoleh

²²¹Nurul Zuriyah, *Metodelogi Sosial dan Pendidikan*, hlm. 116.

²²²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 141

dapat terjaga tingkat validitas dan reliabilitasnya.²²³ Teknik pengumpulan data sangat erat hubungan dengan pendekatan apa yang digunakan oleh peneliti terhadap masalah yang ingin dikaji. Penelitian kuantitatif lebih cenderung menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket.²²⁴ Prosedur pengumpulan data ini menuturkan bagaimana data penelitian itu diperoleh. Apabila data diperoleh dengan tes, bagaimana caranya, kapan waktunya, berapa lama tes itu diberikan, siapa saja yang terlibat dan sebagainya. Apabila data itu dikumpulkan dengan kuesioner, bagaimana caranya kuesioner itu diberikan, siapa yang melakukan, disertai teknik apa saja, dan lain sebagainya.²²⁵ Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun secara logis, sistematis tentang konsep yang menerangkan tentang variabel-variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner/angket kepada subjek penelitian bertujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai masalah penelitian yang menggambarkan variabel-variabel yang diteliti.²²⁶

Beberapa alasan yang mendasari dipilihnya angket sebagai metode pengumpulan data di antaranya:

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.

²²³Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 195.

²²⁴Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hlm. 76.

²²⁵Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 189.

²²⁶Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*, hlm. 77.

- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
- c. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing, dan menurut waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu menjawab.
- e. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan untuk diisi oleh para guru PAI yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian sekaligus sebagai responden.

2. *Interview* (wawancara)

Interview yang sering juga disebut dengan wawancara atau kuesioner lisan, adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara²²⁷. Ditinjau dari pelaksanaannya, maka dibedakan atas:

- a. *Interview* bebas, di mana pewawancara bebas menanyakan apa saja, tetapi juga mengingat akan data apa yang akan dikumpulkan.
- b. *Interview* terpimpin, yaitu *interview* yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam *interview* terstruktur.
- c. *Interview* bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara *interview* bebas dan *interview* terpimpin.

²²⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 155.

Adapun wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin yaitu dalam melaksanakan *interview*, pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan. Sumber yang akan menjadi objek wawancara dalam penelitian ini bisa Kepala madrasah, khususnya para Guru pendidikan agama Islam di sekolah terkait.

3. Observasi

Observasi seringkali mengartikan observasi sebagai suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata. Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung. Di dalam artian penelitian observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekaman gambar, rekaman suara. Jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi terstruktur dengan menggunakan check list.

4. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti

menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian, dan sebagainya.²²⁸

Adapun data yang diperoleh dengan dokumentasi adalah data yang diperoleh dari tata usaha tentang data guru-guru dan sekolah terkait.

E. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati. Dalam mendukung proses pengumpulan data dan memperoleh data yang diinginkan, peneliti menggunakan instrumen berupa angket atau kuesioner. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket dikembangkan berdasar atas teori yang relevan dengan masing-masing variabel penelitian.²²⁹ Pertanyaan atau pernyataan dalam angket diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan diungkapkan dalam kalimat positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*).

Data yang dihasilkan dari penyebaran angket ini adalah angket berskala ukuran ordinal dan interval. Karena angket yang digunakan berskala likert dengan kisaran skor 1-5. Adapun alternatif pernyataan dan penskorannya adalah sebagai berikut:

²²⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 158.

²²⁹Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 102.

Tabel 3.1 Skala *Likert* Instrumen Penelitian

Pernyataan		Skor Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Selalu (SL)	Sangat Setuju (SS)	5	1
Sering (SR)	Setuju (S)	4	2
Kadang-kadang (KD)	Kurang Setuju (KS)	3	3
Jarang (JR)	Kurang Setuju (KS)	2	4
Tidak Pernah (TP)	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Adapun langkah-langkah dalam menyusun instrumen yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengidentifikasi variabel-variabel dalam rumusan judul penelitian,
- 2) Menjabarkan variabel tersebut menjadi sub variabel/dimensi,
- 3) Mencari indikator/aspek setiap sub variabel,
- 4) Menderetkan deskriptor dari setiap indikator,
- 5) Merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrumen,
- 6) Melengkapi instrumen dengan petunjuk pengisian dan kata pengantar.

Untuk mempermudah pemahaman pembaca, maka peneliti menggunakan model penyusunan variabel,²³⁰ yaitu; variabel dipecah menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dipecah menjadi indikator, kemudian setiap indikator dijabarkan menjadi deskriptor agar dapat dengan mudah dirumuskan ke dalam nomor item pertanyaan atau pernyataan. Adapun kisi-kisi penyusunan instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

²³⁰Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 164.

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kualifikasi Pendidikan

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Kualifikasi Pendidikan	1. Pendidikan Formal	a. Pendidikan terakhir (formal) pada saat pertama kali diangkat menjadi guru (PNS/GTT)	1	1
		b. Pendidikan terakhir (formal) saat ini	2	
	2. Upaya dalam mengembangkan pendidikan	a. Mengajukan permohonan bantuan tugas belajar kepada pemerintah	3	1
		b. Mendapat kesempatan atau bantuan dari pemerintah untuk tugas belajar	5	1
		c. Melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri	6	1
		d. Mengikuti pendidikan dan latihan kedinasan	7	1
	3. Relevansi latar belakang pendidikan	a. Mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikan	4	1
	4. Pelatihan	a. Keaktifan dalam kegiatan keagamaan sekolah	8	1
		b. Mengikuti kegiatan seminar bidang pendidikan	9	1
c. Mengikuti kegiatan lokakarya bidang pendidikan		10	1	
d. Mengikuti kegiatan diklat atau penataran guru		11	1	

Kisi-kisi angket variabel kualifikasi pendidikan di atas dikembangkan dari Undang-Undang Pemerintah tahun 2005 No. 19 pasal 29 ayat 2 dan juga diadopsi dari kisi-kisi angket penelitian pelaksanaan penilaian jabatan fungsional guru dan pengaruhnya terhadap kualitas budaya kerja guru.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Konsep Diri Guru

Variabel	Dimensi-dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Konsep Diri Guru	a. Konsep diri akademik	Kemampuan akademik, prestasi akademik	1, 2, 3, 4	4
	b. Konsep diri sosial	a. Konsep diri dalam hubungannya dengan teman sejawat	5, 6, 7, 8	4
		b. Konsep diri dalam hubungannya dengan keluarga	9, 10, 11, 12	4
	c. Konsep diri fisik	a. Kepercayaan diri	13, 14, 15, 16	4
b. Penampilan diri		17, 18, 19, 20	4	

Kisi-kisi angket konsep diri di atas dikembangkan dari teori Song dan Hattie serta Myers-Walls.²³¹

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Motivasi Mengajar Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Motivasi mengajar guru	a. Motivasi Intrinsik	a. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
		b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	7, 8	2
		c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	9, 10, 11, 12	4
		d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya	13	1
		e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja	14, 15, 16, 17	4
		f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain	18	1
		g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	19, 20, 21, 22, 23	5
	b. Motivasi Ekstrinsik	a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	24, 25, 26	3
		b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	27	1
		c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	28	1
d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan		29, 30	2	

²³¹Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 509.

Kisi-kisi angket motivasi mengajar ini dikembangkan dari teori motivasi hierarki kebutuhan Maslow, Aldefer dan Gavin Reid.

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
Budaya Kerja Guru	1. Kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas a. Memprioritaskan tugas b. Merencanakan program pembelajaran dengan tepat c. Tepat waktu dalam tugas	1, 2, 3, 4, 5	5
	2. Kualitas dalam mengajar a. Mempelajari model-model strategi pembelajaran b. Mengembangkan strategi pembelajaran c. Berusaha maksimal d. Mencari penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi di kelas	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	7
	3. Inisiatif dalam mengajar a. Mencari informasi alat pelajaran b. Mencoba berkreasi membuat alat pelajaran c. Mencari informasi tentang inovasi d. Mencoba menerapkan temuan baru	13, 14, 15, 16	4
	4. Kemampuan melaksanakan tugas a. Membuat soal sendiri b. Menganalisis hasil tes c. Melakukan penilaian hasil belajar d. Melaksanakan remedial	17, 18, 19, 20	4

Kisi-kisi instrumen penelitian budaya kerja guru dikembangkan dari teori budaya guru menurut Hargreaves dan dari instrumen Suharsimi Arikunto dkk.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang benar-benar menunjukkan tingkat keahlian suatu instrumen.²³² Sebuah validitas dikatakan valid

²³²Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 348.

apabila hasil penelitian terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan validitas konstruk (*construct validity*) yaitu validitas yang mengacu pada konsistensi dari semua komponen kerangka konsep. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitiannya, maka digunakan teknik korelasi *product moment pearson* dengan rumus :

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

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien *product moment* (korelasi antara X dan Y)

N = Jumlah

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat skor total

Perhitungan validitas dilakukan dengan bantuan komputer yaitu program SPSS (*statistikal package for social solution*) versi 16.0 *for windows*. Jika hasil korelasi item dengan total item didapatkan probabilitas (P) < 0,05 berarti signifikan, maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika (P) > 0,05 berarti tidak signifikan, yang berarti bahwa item tersebut tidak valid.

a) Hasil Validitas Uji Coba Instrumen Variabel X_1

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kualifikasi pendidikan (X_1) melalui kuesioner yang telah diisi oleh 35 guru PAI sebagai responden kemudian diuji validitas dengan teknik kolerasi pada program SPSS versi 16.0 *for windows* dari 11 soal terdapat 9 item yang valid yaitu: soal nomor 2; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; dan 11, dengan patokan yang ditetapkan untuk menyatakan valid atau tidak item soal adalah apabila sig. (p) < 0,05, berarti item soal valid. Tetapi apabila sig. (p) > 0,05 berarti item soal gugur dan dibuang.²³³ Hasil analisis kolerasi sebagai berikut.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kualifikasi Pendidikan (X_1)

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Person (r hitung)	Sig. (2-tailed)	< / > 0,05	Keputusan
X1.1	-0,039	0,822	> 0,05	Tidak Valid
X1.2	0,634	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,167	0,338	> 0,05	Tidak Valid
X1.4	0,341	0,045	< 0,05	Valid
X1.5	0,358	0,035	< 0,05	Valid
X1.6	0,613	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,528	0,001	< 0,05	Valid
X1.8	0,392	0,020	< 0,05	Valid
X1.9	0,818	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,742	0,000	< 0,05	Valid
X1.11	0,704	0,000	< 0,05	Valid

(Sumber: hasil analisis validitas dengan SPSS Versi 16.0)

²³³Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 251

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel kualifikasi pendidikan (X_1) pada tabel di atas. Dapat dilihat bahwa dari 9 item pertanyaan diperoleh signifikan atau $p < 0,05$ dan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b) Hasil Validitas Uji Coba Instrumen Variabel X_2

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel konsep diri (X_2) melalui kuesioner yang telah diisi oleh 35 guru PAI sebagai responden kemudian diuji validitas dengan teknik korelasi pada program SPSS versi 16.0 *for windows* dari 20 soal terdapat 16 item yang valid yaitu: soal nomor 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 14; 15; 16; 17; dan 19, dengan patokan yang ditetapkan untuk menyatakan valid atau tidak item soal adalah apabila sig. (p) $< 0,05$, berarti item soal valid. Tetapi apabila sig. (p) $> 0,05$ berarti item soal gugur dan dibuang.²³⁴ Hasil analisis korelasi sebagai berikut.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Konsep Diri (X_2)

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Person (r hitung)	Sig. (2-tailed) (P)	P $< / > 0,05$	Keputusan
X2.1	0,299	0,081	$> 0,05$	Tidak Valid
X2.2	0,509	0,002	$< 0,05$	Valid
X2.3	0,516	0,001	$< 0,05$	Valid
X2.4	0,385	0,002	$< 0,05$	Valid
X2.5	0,341	0,045	$< 0,05$	Valid
X2.6	0,422	0,012	$< 0,05$	Valid
X2.7	0,529	0,001	$< 0,05$	Valid
X2.8	0,692	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.9	0,623	0,000	$< 0,05$	Valid
X2.10	0,593	0,000	$< 0,05$	Valid

²³⁴Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*, hlm. 251

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Person (r hitung)	Sig. (2-tailed) (P)	P < / > 0,05	Keputusan
X2.11	0,443	0,008	< 0,05	Valid
X2.12	0,624	0,000	< 0,05	Valid
X2.13	0,218	0,209	> 0,05	Tidak Valid
X2.14	0,353	0,038	< 0,05	Valid
X2.15	0,341	0,045	< 0,05	Valid
X2.16	0,463	0,005	< 0,05	Valid
X2.17	0,543	0,001	< 0,05	Valid
X2.18	0,263	0,128	> 0,05	Tidak Valid
X2.19	0,452	0,006	< 0,05	Valid
X2.20	0,000	1,000	> 0,05	Tidak Valid

(Sumber: hasil analisis validitas dengan SPSS Versi 16.0)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel konsep diri (X_2) pada tabel di atas. Dapat dilihat bahwa dari 16 item pertanyaan diperoleh signifikan atau $p < 0,05$ dan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c) Hasil Validitas Uji Coba Instrumen Variabel Y_1

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel motivasi mengajar (Y_1) melalui kuesioner yang telah diisi oleh 35 guru PAI sebagai responden kemudian diuji validitas dengan teknik korelasi pada program SPSS versi 16.0 *for windows* dari 30 soal terdapat 28 item yang valid yaitu: soal no 1; 2; 3; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 28; 29 dan 30, dengan patokan yang ditetapkan untuk menyatakan valid atau tidak item soal adalah apabila sig. (p) < 0,05, berarti item soal valid. Tetapi apabila

sig. (p) > 0,05 berarti item soal gugur dan dibuang.²³⁵ Hasil analisis kolerasi sebagai berikut.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Mengajar (Y₁)

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Pearl Person (r hitung)	Sig. (2-tailed) (P)	P < / > 0,05	Keputusan
Y1.1	0,419	0,012	< 0,05	Valid
Y1.2	0,499	0,002	< 0,05	Valid
Y1.3	0,493	0,003	< 0,05	Valid
Y1.4	0,330	0,053	> 0,05	Tidak Valid
Y1.5	0,645	0,000	< 0,05	Valid
Y1.6	0,346	0,042	< 0,05	Valid
Y1.7	0,423	0,011	< 0,05	Valid
Y1.8	0,341	0,045	< 0,05	Valid
Y1.9	0,633	0,000	< 0,05	Valid
Y1.10	0,696	0,000	< 0,05	Valid
Y1.11	0,642	0,000	< 0,05	Valid
Y1.12	0,703	0,000	< 0,05	Valid
Y1.13	0,414	0,013	< 0,05	Valid
Y1.14	0,483	0,003	< 0,05	Valid
Y1.15	0,478	0,004	< 0,05	Valid
Y1.16	0,522	0,001	< 0,05	Valid
Y1.17	0,627	0,000	< 0,05	Valid
Y1.18	0,635	0,000	< 0,05	Valid
Y1.19	0,501	0,002	< 0,05	Valid
Y1.20	0,409	0,015	< 0,05	Valid
Y1.21	0,705	0,000	< 0,05	Valid
Y1.22	0,706	0,000	< 0,05	Valid
Y1.23	0,516	0,002	< 0,05	Valid
Y1.24	0,669	0,000	< 0,05	Valid
Y1.25	0,599	0,000	< 0,05	Valid
Y1.26	0,651	0,000	< 0,05	Valid
Y1.27	0,310	0,070	> 0,05	Tidak Valid
Y1.28	0,434	0,009	< 0,05	Valid
Y1.29	0,475	0,004	< 0,05	Valid
Y1.30	0,481	0,003	< 0,05	Valid

(Sumber: hasil analisis validitas dengan SPSS Versi 16.0)

²³⁵Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*, hlm. 251

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi mengajar (Y_1) pada tabel di atas. Dapat dilihat bahwa dari 28 item pertanyaan diperoleh signifikan atau $p < 0,05$ dan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d) Hasil Validitas Uji Coba Instrumen Variabel Y_2

Dari hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel budaya kerja (Y_2) melalui kuesioner yang telah diisi oleh 35 guru PAI sebagai responden kemudian diuji validitas dengan teknik kolerasi pada program SPSS versi 16.0 *for windows* dari 20 soal terdapat 19 item yang valid yaitu: soal nomor 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; dan 20, dengan patokan yang ditetapkan untuk menyatakan valid atau tidak item soal adalah apabila sig. (p) $< 0,05$, berarti item soal valid. Tetapi apabila sig. (p) $> 0,05$ berarti item soal gugur dan dibuang.²³⁶ Hasil analisis kolerasi sebagai berikut.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (Y_2)

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Pearl Person (r hitung)	Sig. (2-tailed) (P)	P < / > 0,05	Keputusan
Y1.1	0,100	0,568	> 0,05	Tidak Valid
Y1.2	0,551	0,001	< 0,05	Valid
Y1.3	0,639	0,000	< 0,05	Valid
Y1.4	0,491	0,003	< 0,05	Valid
Y1.5	0,779	0,000	< 0,05	Valid
Y1.6	0,684	0,000	< 0,05	Valid
Y1.7	0,436	0,009	< 0,05	Valid
Y1.8	0,380	0,025	< 0,05	Valid

²³⁶Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*, hlm. 251

No. Item Pertanyaan	Korelasi Product Moment Pearl Person (r hitung)	Sig. (2-tailed) (P)	P < / > 0,05	Keputusan
Y1.9	0,515	0,002	< 0,05	Valid
Y1.10	0,612	0,000	< 0,05	Valid
Y1.11	0,757	0,000	< 0,05	Valid
Y1.12	0,370	0,029	< 0,05	Valid
Y1.13	0,739	0,000	< 0,05	Valid
Y1.14	0,552	0,001	< 0,05	Valid
Y1.15	0,365	0,031	< 0,05	Valid
Y1.16	0,386	0,022	< 0,05	Valid
Y1.17	0,711	0,000	< 0,05	Valid
Y1.18	0,800	0,000	< 0,05	Valid
Y1.19	0,556	0,001	< 0,05	Valid
Y1.20	0,574	0,000	< 0,05	Valid

(Sumber: hasil analisis validitas dengan SPSS Versi 16.0)

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel budaya kerja (Y₂) pada tabel di atas. Dapat dilihat bahwa dari 19 item pertanyaan diperoleh signifikan atau $p < 0,05$ dan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah mengukur instrumen terhadap ketepatan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency*, *stability* atau *dependability*. Data yang reliabel adalah data yang dihasilkan dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila datanya memang benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Perhitungannya dilakukan dengan bantuan komputer yaitu program SPSS (*statistical package for social solution*) versi 16.0 *for windows*.

Tes reliabilitas untuk skala *Likert* paling sering menggunakan analisis item, yaitu untuk masing-masing skor item tertentu dikorelasikan dengan skor totalnya. Uji *alpha cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen ini. Rumus *alpha cronbach*:²³⁷

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_i} \right)$$

Keterangan :

α = Alpha Cronbach

k = jumlah item

$\sum s^2_i$ = jumlah varians skor total

s^2_i = varians responden untuk item ke i

Untuk menginterpretasikan tingkat kehandalan dari instrumen, maka digunakan patokan dari Suharsimi Arikunto sebagai berikut.

Tabel 3.10 Tingkat Reliabilitas/Kehandalan Instrumen Penelitian

Besarnya nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Tingkat Kehandalan
0,800 – 1,000	Kehandalannya sangat kuat atau sangat tinggi
0,600 – 0,799	Kehandalannya kuat atau tinggi
0,400 – 0,599	Kehandalannya sedang atau cukup
0,200 – 0,399	Kehandalannya lemah atau rendah
0,000 – 0,199	Kehandalannya sangat rendah

a) Hasil Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, metode uji reliabilitas yang dipakai adalah metode *alpha cronbach* dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 *for Windows*. Maka didapat nilai reliabilitas sebagai berikut:

²³⁷Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika: Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Putera, 2006), hlm. 291.

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Kualifikasi Pendidikan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.675	11

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0.675 atau 67,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kualifikasi pendidikan ini reliabel dengan tingkat kehandalan yang tinggi.

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Konsep Diri (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	20

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0.747 atau 74,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel konsep diri ini reliabel dengan tingkat kehandalan yang tinggi.

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Mengajar (Y₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	30

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0.902 atau 90,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel motivasi mengajar ini reliabel dengan tingkat kehandalan yang sangat tinggi.

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (Y₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	20

Dari data di atas terlihat nilai *alpha cronbach* 0.869 atau 86,9%.

Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel budaya kerja ini reliabel dengan tingkat kehandalan yang sangat tinggi.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. 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 yang telah diajukan.

Pada penelitian ini, dalam pelaksanaannya pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer program SPSS (*Statistikal Product and Service solution*) versi 16. Langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) menyeleksi data agar dapat diolah lebih lanjut, yaitu dengan memeriksa jawaban responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. (2) menentukan bobot nilai untuk setiap kemungkinan jawaban pada setiap item variabel penelitian dengan menggunakan skala penilaian yang telah ditentukan, kemudian

menentukan skornya. (3) melakukan analisis secara deskriptif, untuk mengetahui kecenderungan data. Dari analisis ini dapat diketahui rata-rata, median, standar deviasi dan varian data dari masing-masing variabel. (4) melakukan uji kolerasi, uji asumsi dilanjutkan regresi linier sederhana dan berganda. Penjelasan selengkapnya mengenai proses analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengkaji distribusi frekuensi, mean, median, standar deviasi, dan sebagainya, pada objek penelitian ini adalah 35 orang guru PAI MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Cara yang digunakan adalah dengan mengkategorikan skor subjek dengan berdasarkan penskoran dari angket yang sudah ditentukan. Analisis deskriptif yang dihitung meliputi tingkat kualifikasi pendidikan, tingkat konsep diri, tingkat motivasi mengajar dan tingkat budaya kerja guru PAI, dengan jumlah 35 orang guru PAI MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto. Sehingga akan diketahui tingkat subjek ada pada taraf sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah atau sangat rendah. Perhitungan analisis deskriptif ini dilakukan dengan bantuan komputer yaitu program SPSS (*statistikal package for social solution*) versi 16.0 *for windows*.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial bertujuan untuk membuat inferensi atau kesimpulan yang diberlakukan pada populasi, yang didasarkan data pada sampel. Karena itulah perlu dilakukan estimasi, yaitu memperkirakan

keadaan atau ukuran-ukuran yang ada pada populasi berdasarkan ukuran-ukuran pada sampel.²³⁸ Pada analisis inferensial akan menguji hipotesis korelasi. Untuk melakukan uji hipotesis ini, maka harus melakukan beberapa uji, yaitu meliputi:

a) Uji Korelasi

Korelasi ialah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier antara dua variabel atau lebih, yang ditemukan oleh Karl Pearson pada awal 1900. Oleh karena itu terkenal dengan sebutan Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Hubungan antara dua variabel di dalam teknik korelasi bukanlah dalam arti hubungan sebab-akibat (timbang balik), melainkan hanya merupakan hubungan searah saja.²³⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa korelasi merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Korelasi tidak secara otomatis menunjukkan hubungan kualitas antar variabel. Hubungan dalam korelasi dapat berupa hubungan linier positif dan negatif. Interpretasi koefisien korelasi akan menghasilkan makna kekuatan, signifikansi dan arah hubungan kedua variabel yang diteliti. Untuk melihat kekuatan koefisien korelasi didasarkan pada jarak yang berkisar 0-1. Untuk melihat signifikansi hubungan digunakan angka signifikansi/probabilitas/alpha. Untuk melihat arah

²³⁸Yuswianto, *Modul Mata Kuliah*, hlm. 8.

²³⁹Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik* (Edisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara), hlm. 197.

korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi yang menunjukkan positif atau negatif.

Koefisien korelasi ialah pengukuran kovarian atau asosiasi antar dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai hubungan antar dua variabel dapat dilihat pada tabel koefisien korelasi *product moment* di bawah ini.

Tabel 3.15 Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment*

Besarnya "r" <i>Product Moment</i>	Interpretasi
0,800 – 1,000	Korelasinya sangat kuat atau sangat tinggi
0,600 – 0,799	Korelasinya kuat atau tinggi
0,400 – 0,599	Korelasinya sedang atau cukup
0,200 – 0,399	Korelasinya lemah atau rendah
0,000 – 0,199	Korelasi antara variabel X dengan variabel Y sangat lemah/rendah sehingga dianggap tidak ada korelasi

Sumber: Hartono, *Statistik untuk Penelitian*²⁴⁰

²⁴⁰ Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian*, hlm. 81.

Menurut Umar nilai koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai +1, yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika, nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X makin besar pula nilai variabel Y atau makin kecil nilai variabel X makin kecil pula nilai variabel Y.
2. Jika, nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan linier negatif, yaitu makin besar nilai variabel X makin kecil nilai variabel Y atau makin kecil nilai variabel X maka makin besar pula nilai variabel Y.
3. Jika, nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.
4. Jika, nilai $r = 1$ atau $r = -1$, maka dapat dikatakan telah terjadi hubungan linier sempurna, berupa garis lurus, sedangkan untuk r yang makin mengarah ke angka 0 (nol) maka garis makin tidak lurus.

Sedangkan menurut Rostina Sundayana, besarnya hubungan antar variabel, dinyatakan dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi untuk populasi dilambangkan dengan “ ρ ” dan untuk sampel dilambangkan “ r ”. besarnya koefisien korelasi berkisar antara $-1 \leq r \leq 1$. Sifat-sifat dari koefisien korelasi tersebut adalah:²⁴¹

²⁴¹Rostina Sundayana, *Statistika Penelitian Pendidikan* (Bandung: ALFABETA, 2014), hlm 192.

1. X dan Y dikatakan berkorelasi *positif* ($r > 0$), jika nilai-nilai dari variabel X bertambah maka nilai-nilai Y akan bertambah besar pula,
2. X dan Y dikatakan berkorelasi *negatif* ($r < 0$), jika nilai-nilai dari variabel X bertambah maka nilai-nilai Y akan berkurang,
3. X dan Y dikatakan *tidak* berkorelasi jika nilai ($r = 0$).

Pada penelitian ini merupakan jenis korelasi ganda karena terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen. Formula pada korelasi ganda ($R_{y \ x_1 \ x_2}$), sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono,²⁴² yaitu:

$$R_{y \ x_1 \ x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Dengan keterangan:

$R_{y \ x_1 \ x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi *product moment* antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi *product moment* antara X_1 dengan X_2

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda harus mencari F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Adapun

²⁴²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, hlm. 191.

formula mencari F_{hitung} sesuai yang diungkapkan Riduwan dan Sunarto,²⁴³ yaitu:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dengan keterangan:

R = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah sampel

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

Kaidah pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

Jika, $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak maka signifikan,

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima maka tidak signifikan,

Cara mencari F_{tabel} adalah dengan formula:

$$F_{tabel} = F [(1 - \alpha) (dk = k), (dk = n - k - 1)]$$

Dengan taraf signifikan: $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$.

b) Uji Regresi

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi merupakan sarana yang dipergunakan untuk mempelajari hubungan fungsional antara variabel-variabel yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik dan garis. Persamaan matematik dan garis yang didapat disebut dengan

²⁴³Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Cet ke-2, Jakarta: Alfabeta, 2009), hlm. 86.

persamaan regresi yang dapat berbentuk garis lurus (linier) atau tidak lurus (non-linier). Hubungan fungsional terdiri dari jenis variabel yaitu variabel bebas atau *variabel predictor* (dependen) dan variabel terikat atau variabel respon (independen).²⁴⁴ Untuk menaksir hubungan secara variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilakukan melalui persamaan regresi

Penelitian ini digunakan regresi linier sederhana pada pengujian tiap-tiap variabel terikatnya terhadap variabel bebasnya, yaitu variabel X_1 (kualifikasi pendidikan) terhadap variabel Y_1 (motivasi mengajar); X_1 (kualifikasi pendidikan) terhadap variabel Y_2 (budaya kerja) dan X_2 (konsep diri) terhadap variabel Y_1 (motivasi mengajar); variabel X_2 (konsep diri) terhadap variabel Y_2 (budaya kerja).

Adapun persamaan pada regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\check{Y} = a + bX_1$$

$$\check{Y} = a + bX_2$$

Di mana:

\check{Y} : Nilai prediksi variabel dependen (motivasi mengajar (Y_1) dan budaya kerja (Y_2))

a : Konstanta; nilai Y' jika $X = 0$

²⁴⁴Budi Susetyo, *Statistika untuk Analisis Data Penelitian* (Cet ke-1, Bandung: PT Refika ADITAMA, 2010), hlm. 125.

b : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X_1 : Variabel independen (kualifikasi pendidikan)

X_2 : Variabel independen (konsep diri)

2) Uji Regresi Linier Berganda

Regresi ganda (*multiple regression*) ialah suatu perluasan dari teknik regresi apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat.²⁴⁵

Regresi ganda berguna untuk mendapatkan pengaruh dua variabel kriteriumnya, atau untuk mencari hubungan fungsional dua variabel prediktor atau lebih dengan variabel kriteriumnya, atau untuk meramalkan dua variabel prediktor atau lebih terhadap variabel kriteriumnya. Penelitian ini terdiri dari dua variabel prediktor yaitu kualifikasi pendidikan (X_1) dan konsep diri (X_2) dan dua variabel kriterium yaitu motivasi mengajar (Y_1) dan budaya kerja (Y_2).

Adapun persamaan pada regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\check{Y} = a + bX_1 + cX_2$$

Di mana:

\check{Y} : Nilai prediksi variabel dependen (motivasi mengajar (Y_1) dan budaya kerja (Y_2))

²⁴⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 338.

a : Konstanta; nilai Y' jika $X_1 = 0$, dan $X_2 = 0$

b : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1 dan variabel X_2

X_1 : Variabel independen (kualifikasi pendidikan)

X_2 : Variabel independen (konsep diri)

c) Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda

Berbeda dengan alat analisis lainnya, regresi linier ganda memerlukan uji persyaratan yang sangat ketat. Uji persyaratan pada regresi linier ganda biasa disebut dengan istilah *uji asumsi klasik*. Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi; *uji normalitas*, *uji autokorelasi*, *uji heteroskedastisitas*, dan *uji multikolinearitas*.²⁴⁶ Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui agar besaran atau koefisien statistik yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat. Penjelasan dari masing-masing pengujian tersebut, sebagaimana diterangkan di bawah ini:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui populasi pada penelitian berdistribusi normal. Alat yang digunakan untuk menguji normalitas data populasi sangat banyak modelnya, meliputi; 1) Uji K-S (*Kolmogorov-Smirnov*), 2) Melalui *Explore*.

²⁴⁶R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS* (Cet Pertama, Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2005), hlm. 101.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* atau disebut juga dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1).²⁴⁷ Jadi, uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu antara variabel X_1 (kualifikasi pendidikan) dengan variabel X_2 (konsep diri).

Ada beberapa metode uji multikolinearitas, meliputi;

- 1) Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Pada program SPSS terdapat pada dialog *Linier Regression*.
- 2) Dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Pada penelitian ini untuk menguji multikolinearitas menggunakan metode VIF.

²⁴⁷Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17* (Yogyakarta: ANDI, 2009), hlm. 152.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota seri observasi yang disusun menurut urutan waktu (seperti data *time series*) atau urutan tempat/ruang (data *cross section*), atau korelasi yang timbul pada dirinya sendiri. Berdasarkan konsep tersebut, maka uji asumsi tentang autokorelasi sangat penting untuk dilakukan tidak hanya pada data yang bersifat *time series* saja, akan tetapi semua data (independen variabel) yang diperoleh perlu diuji terlebih dahulu autokorelasinya apabila akan dianalisis dengan regresi linier ganda.

Pengujian autokorelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

Ada beberapa pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastitas, yaitu; 1) Uji koefisien korelasi Spearman's rho, 2) Melihat titik-titik pada grafik regresi. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan melihat titik-titik pada grafik regresi.

H. Prosedur Penelitian

Adapun langkah-langkah atau prosedur-prosedur yang perlu dilalui oleh seorang peneliti dalam penyelesaian masalah ini bertujuan untuk meminimalisir kekeliruan atau kesalahan sekecil-kecil mungkin. Prosedur ini perlu dilalui dengan harapan segala informasi dan fakta yang ingin diungkap dapat terdeteksi selengkap-lengkapnyanya dan ketepatan hasilnya bisa dipertanggung jawabkan serta bisa dinikmati. Untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) yang valid dan reliabel langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah dengan menyusun kisi-kisi instrumen yang terdiri dari variabel, dimensi-dimensi, indikator dan instrumen. Selanjutnya instrumen tersebut diuji coba dengan disebarkan kepada 35 responden, kemudian hasil uji coba yang telah diketahui validitasnya dilakukan verifikasi. Yang tidak valid dibuang dan yang valid dilakukan penelitian lanjutan. Selanjutnya instrumen yang telah divalidasi dan reliabelisasi diberikan kepada sampel untuk memperoleh data yang diperlukan. Setelah data terkumpul pemeriksaan terhadap jawaban sampel dilakukan, dan selanjutnya adalah melakukan tabulasi data hasil sebaran angket yang diperoleh. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kevalidan dan kehandalan

instrumen. Kemudian data langsung diuji dengan uji analisis kolerasi, uji asumsi dan regresi.

Langkah-langkah prosedur penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan masalah dan hipotesis penelitian
- b. Asumsi-asumsi dari kajian kepustakaan
- c. Kisi-kisi penyusunan instrumen
- d. Penyusunan instrumen uji coba
- e. Uji coba instrumen penelitian di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto
- f. Perolehan data mentah hasil uji coba
- g. Uji validitas dan reliabilitas instrumen (analisis item)
- h. Konsultasi dengan dosen pembimbing
- i. Apakah semua item sudah valid dan reliabel. Jika tidak valid dibuang dan jika valid diteruskan ke analisis
- j. Apakah semua item sudah reliabel dengan uji *alpa cronbach*
- k. Penyebaran angket di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto
- l. Analisis kolerasi dilanjutkan dengan regresi linier sederhana dan berganda
- m. Hasil temuan penelitian dan pembahasan
- n. Kesimpulan
- o. Implikasi dan rekomendasi

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Profil Lokasi Penelitian

1. MAN 1 Kota Mojokerto

a. Selayang Pandang MAN 1 Kota Mojokerto

Madrasah Aliyah Negeri 1 kota Mojokerto, sekolah menengah atas yang bertujuan meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlaq mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut, yang berciri khas Islami.

Madrasah Aliyah Negeri 1 kota Mojokerto secara resmi berdiri pada tahun 1998 dengan Nomor Statistik Madrasah (NSM) 311 357 601 074. Terletak di Jalan Cinde Baru VIII Prajuritkulon Kota Mojokerto, Nomor telepon/fax (0321) 390742 / (0321) 390742.

b. Visi MAN 1 Kota Mojokerto : “Berkualitas, Disiplin dan Islami”

Indikator :

Berkualitas : Memiliki kualitas unggul yang berorientasi pada mutu lulusan yang baik dengan penguasaan Iptek dan Imtaq serta kompetitif sebagai seorang muslim.

Disiplin : Memiliki kualitas kedisiplinan yang tinggi didalam setiap tugas dan tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari.

Islami : Memiliki kesalehan, tangguh, dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman.

c. Misi MAN 1 Kota Mojokerto:

Menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas unggul, disiplin yang tinggi serta memiliki kesalehan yang tangguh dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dengan menerapkan

manajemen partisipatif berdasarkan konsep *School Based Management*, melalui:

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia.
- 2) Peningkatan kualitas pembelajaran.
- 3) Peningkatan prestasi olah raga dan seni.
- 4) Peningkatan kedisiplinan dalam setiap kegiatan.
- 5) Peningkatan pengamalan dan penghayatan nilai-nilai agama Islam.
- 6) Peningkatan sarana dan prasarana.
- 7) Peningkatan hubungan madrasah dengan masyarakat dan *stakeholder* untuk mencapai mutu lulusan.
- 8) Peningkatan pelayanan administrasi madrasah.

d. Strategi Untuk Mencapai Tujuan dan Sasaran:

- 1) Peningkatan sumber daya manusia
 - a. Pengiriman pelatihan/diklat seminar, lokakarya, workshop
 - b. Mendorong upaya peningkatan pendidikan ke S.2
 - c. Menyediakan sarana komputer
 - d. Melaksanakan supervisi
 - e. Pembinaan dan waskat
- 2) Peningkatan kualitas pembelajaran
 - a. Menyusun perangkat pembelajaran
 - b. Melaksanakan PBM sesuai dengan jam efektif
 - c. Mengevaluasi pelaksanaan PBM
 - d. Peningkatan penggunaan laboratorium dan perpustakaan
 - e. Seleksi siswa baru

3) Peningkatan prestasi olahraga dan seni

a. Melaksanakan latihan olahraga dan seni secara terjadwal dan terarah

b. Sering mengikuti lomba olahraga dan seni

4) Peningkatan sarana dan prasarana madrasah

1. Umum

a. Meningkatkan upaya penggalan dana untuk melengkapi sarana madrasah

b. Meningkatkan kuantitas buku perpustakaan, alat olahraga dan komputer

c. Menyediakan sarana madrasah dengan skala prioritas dalam rangka efisiensi

2. Prioritas Utama

Pembuatan pagar dengan harapan bermanfaat sebagai:

a. Keamanan siswa maupun lingkungan sekitar

b. Keindahan madrasah

c. Perlindungan aset negara

d. Penunjang terciptanya proses belajar mengajar yang kondusif

5) Peningkatan kedisiplinan dalam kegiatan

a. Sosialisasi tupoksi semua sumber daya manusia

b. Menyusun jadwal kegiatan yang jelas

c. Memberikan kontrol dan evaluasi pada setiap kegiatan

- 6) Peningkatan pengamalan dan penghayatan nilai-nilai agama Islam
- a. Melaksanakan perencanaan, penjadwalan, kontrol dan evaluasi kegiatan keagamaan
 - b. Mengoptimalkan tupoksi guru agama
- 7) Peningkatan hubungan madrasah dengan masyarakat dan *stakeholder* untuk mencapai mutu lulusan
- a. Meningkatkan jalinan hubungan intern masyarakat madrasah, dan antara madrasah dengan masyarakat, tokoh masyarakat serta *stakeholder*
- 8) Peningkatan kualitas pelayanan administrasi madrasah
- a. Melaksanakan perencanaan, penjadwalan, kontrol dan evaluasi kegiatan administrasi madrasah
 - b. Membudayakan pelayanan prima

Tabel 4.1 Jumlah Siswa dalam 3 (Tiga) Tahun Terakhir

KELAS	JUMLAH SISWA		
	2012/2013	2013/2014	2014/2015
X	205	147	203
XI	181	194	142
XII	217	180	193
JUMLAH	603	521	538

Data Ruang Belajar:

- a. Kelas X : 6 Ruang
- b. Kelas XI : 6 Ruang (2 IPA; 3 IPS dan 1 AGAMA)
- c. Kelas XII : 6 Ruang (2 IPA; 3 IPS dan 1 AGAMA)
- d. Lab. IPA : 1 Ruang
- e. Lab. Komputer : 1 Ruang

- f. Lab. Bahasa : 1 Ruang
- g. Perpustakaan : 1 Ruang

Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan:

- a. Jumlah Guru Keseluruhan : 46 Orang
- b. Guru PNS : 30 Orang
- c. Guru Tetap (Non-PNS) : 16 Orang
- d. Tata Usaha : 13 Orang
- e. Satpam : 1 Orang

2. MAN Mojokerto

a. Selayang Pandang MAN Mojokerto

Sejarah singkat MAN Mojokerto bermula dari suatu lembaga Pendidikan Guru Agama Islam (PGA) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guru pendidikan agama Islam di sekolah-sekolah rendah negeri. Hal ini berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan Menteri Agama pada tanggal 2 Desember 1946 No. 1142/BH.A tentang penyediaan guru agama secara kilat dan cepat, sehingga ditetapkan rencana pendidikan guru agama Islam jangka pendek dan jangka panjang. Untuk mewujudkan rencana tersebut, maka pada tanggal 16 Mei 1948 mulai didirikan Sekolah Guru Hakim Islam (SGHI) dan Sekolah Guru Agama Islam (SGAI). Selanjutnya berdasarkan ketetapan Menteri Agama tertanggal 15 Agustus 1951 No. 7 SGAI diubah menjadi Pendidikan Guru Agama (PGA 5 tahun) yang siswanya berasal dari lulusan sekolah rendah atau madrasah rendah. Berdasarkan surat ketetapan Menteri Agama tanggal

21 November 1953 No. 35, lama belajar di PGA ditambah 1 tahun, sehingga menjadi 6 tahun, dan diubah menjadi dua bagian, yaitu, Pertama: Pendidikan Guru Agama Pertama (PGAP), lama belajarnya 4 tahun (kelas 1 s/d kelas 4) dan Kedua: Pendidikan Guru Agama Atas (PGAA), lama belajarnya 2 tahun (kelas 5 dan kelas 6). Selanjutnya, pada tahun ajaran 1958/1959 PGAP dan PGAA dilebur menjadi PGAN 6 TAHUN Mojokerto.

Perkembangan berikutnya, dengan adanya surat keputusan Menteri Agama tanggal 16 Maret 1978 No. 16, PGAN 6 tahun dipecah lagi menjadi dua lembaga pendidikan yaitu, Pertama: Kelas 1 s/d 3 menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Mojokerto, dan Kedua: Kelas 4 s/d 6 menjadi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Mojokerto. Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 42 tanggal 1 Juli 1992 PGAN Mojokerto beralih fungsi menjadi Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Mojokerto. PGAN Mojokerto telah mencapai kejayaan, hal ini berkaitan dengan keberhasilan outputnya yang dominan di tengah-tengah masyarakat. Rata-rata alumni PGAN Mojokerto menjadi orang yang berpengaruh di masyarakat. Selain itu juga banyak yang menjadi pejabat penting di lingkungan Departemen Agama maupun departemen lain. Harapan ke depan setelah PGAN Mojokerto beralih fungsi ke MAN Mojokerto dari semua komponen yang ada sudah tentu ingin mempertahankan citra lembaga pendidikan favorit yang berada di jalan RA. Basuni 306 Sooko Mojokerto ini.

MAN Mojokerto adalah sebagai lembaga pendidikan umum ditingkat menengah yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama yang mempunyai keunggulan dibidang pemahaman agama Islam. Secara fisik citra yang ditampilkan adalah bernafaskan Islam, sehingga terkesan berwibawa, sejuk, rapi dan indah. Cerminan pokok yang ditampilkan kampus MAN Mojokerto adalah Islami dan terkesan modern, serta dihuni oleh orang-orang yang dekat dengan Allah SWT, ramah terhadap sesama, santun, selalu tersenyum, serta peduli terhadap lingkungannya.

Ditinjau dari kelembagaan, MAN Mojokerto mempunyai tenaga akademik yang handal dalam pemikiran, memiliki manajemen yang kokoh yang mampu menggerakkan seluruh potensi untuk mengembangkan kreatifitas civitas akademika MAN Mojokerto, serta memiliki kemampuan antisipatif masa depan dan proaktif. Selain itu MAN Mojokerto memiliki pimpinan yang mampu mengakomodasikan seluruh potensi yang dimiliki menjadi kekuatan penggerak lembaga secara menyeluruh.

b. Visi MAN Mojokerto:

“Terwujudnya Lingkungan Belajar, Berprestasi dan Islami.”

c. Misi MAN Mojokerto:

1. Mewujudkan madrasah sebagai Wawasan Wiyata Mandala yang bernuansa Islami dan menjadikan MAN Mojokerto sebagai lembaga dakwah Islamiyah.

2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap siswa dapat menumbuhkan semangat belajar dan berprestasi baik bidang akademis maupun non akademis dengan berorientasi *life skill*.
3. Mengoptimalkan potensi siswa melalui bimbingan belajar yang akan melanjutkan ke perguruan tinggi dan bimbingan keterampilan vokasional bagi siswa yang tidak melanjutkan ke Perguruan Tinggi.
4. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan nilai-nilai ajaran Islam secara benar dan berakhlakul karimah.
5. Memantapkan tingkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat terhadap eksistensi dan kualitas MAN Mojokerto sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional dan penerapan MPMBS/managemen partisipatif.

3. MAN Mojosari

a. Selayang Pandang MAN Mojosari

Pada tahun 1961 KH. Moh. Mansur Hamid mendirikan yayasan pendidikan Mambaul Ulum. Salah satu unit pendidikan adalah Madrasah Muallimin yang dikepalai oleh KH. Moh. Mansur Hamid. Pada tahun 1970 Departemen Agama melalui SK Menteri Agama RI nomor 22 tahun 1970 tentang *Penegerian* Madrasah Mu'alimin Atas Mambaul-Ulum Awang-Awang Mojosari Kabupaten Mojokerto menjadi Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) 6 tahun Mambaul-Ulum Awang-Awang Mojosari Kabupaten Mojokerto. Dalam

keputusan selanjutnya segala kekayaan madrasah berupa gedung, lahan, dan alat-alat perlengkapan dipinjamkan tanpa sewa kepada PGAN 6 tahun selama Direktorat Pendidikan Agama pada Ditjen Bimas Islam belum dapat mengusahakan. Proses pengelolaan PGAN 6 tahun Mambaul-Ulum diserahkan kepada Direktorat Pendidikan Agama pada Ditjen Bimas Islam Departemen Agama dan Pengurus Yayasan Mambaul Ulum. Kepala sekolah pertama dijabat oleh Santosa, B.A. Belum sampai satu tahun kepala sekolah berganti kepada Abd. Salam Hamid, B.A. Namun demikian Madrasah Muallimin tetap menyelenggarakan pendidikan bagi siswa yang tetap berminat belajar di Madrasah Muallimin.

Pada tahun 1979 PGAN 6 tahun Mambaul-Ulum beralih menjadi Madrasah Aliyah Negeri Mojosari berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI. Kepala Madrasah Aliyah Negeri Mojosari pertama dijabat oleh Drs. Mustafa dengan SK Menteri Agama RI nomor B.II/1/11.614/1979 tanggal 8 November 1979. Pada periode awal Madrasah Aliyah Negeri Mojosari menyewa gedung Perguruan Muhammadiyah Mojosari sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan.

Pada tahun 1989 terjadi pergantian pimpinan. Kepala Madrasah Aliyah Negeri Mojosari dijabat oleh H. Sry Suparto, S.H. Pada masa ini mulai kelihatan peningkatan mutu pendidikan. Pengembangan sains pada bidang Fisika, Biologi, dan pendidikan agama. Sehingga banyak mendapatkan penghargaan baik dari pemerintah maupun swasta.

Pada tahun 1995 pemimpin Madrasah Aliyah Negeri Mojosari beralih pada Drs. H. Samsuri. Pada periode ini upaya peningkatan sarana prasarana terus dilakukan. Hal ini disebabkan siswa yang berasal dari SMP atau MTs yang ingin belajar di Madrasah Aliyah Negeri Mojosari terus meningkat.

Kepala Madrasah Aliyah Negeri Mojosari selanjutnya dijabat oleh Drs. Syu'aib Nawawi, M.Ag. Pada era ini diadakan perbaikan mutu pendidikan baik pelajaran umum maupun pelajaran agama. Yang menonjol pada periode ini adalah berkembangnya kesenian, terutama seni musik dan seni suara.

Pada tanggal 22 November 2006 kepala Madrasah Aliyah Negeri Mojosari dijabat oleh Drs. H. Abd. Shomad, M.Ag. Pada era Drs. Abd. Shomad, M.Ag. mutu lulusan Madrasah Aliyah Negeri Mojosari diutamakan. Hal ini dibuktikan dengan melengkapi sarana prasana pendidikan dan program-program intensif, antara lain penggalakan Program Intensif Belajar (PIB) baik pelajaran umum maupun pelajaran agama dan meningkatkan pengetahuan siswa menghadapi Era Globalisasi. Hubungan dengan KKM yang berjumlah 16 MAS semakin ditingkatkan.

Setelah berakhirnya masa tugas Drs. H. Abd. Shomad, M.Ag. pada tahun 2009, kepala Madrasah Aliyah Negeri Mojosari dijabat oleh Dr. Hanifah, M.M. Secara umum pengembangan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Mojosari pada era ini meneruskan program-program

sebelumnya. Yang menonjol di samping meningkatkan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan juga meningkatkan mutu pendidikan dan pembelajaran.

Dr. Hanifah, M.M. selalu mendorong baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan diri dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, melanjutkan ke S-2, dan sebagainya. Mendorong SDM mengembangkan diri dengan TIK agar tidak gagap teknologi. Juga pengadaan akses internet untuk memudahkan mencari informasi. Mendirikan Lemlit untuk mendorong SDM, utamanya guru agar kreatif menulis bahan ajar.

Terobosan terus dilakukan untuk memajukan Madrasah Aliyah Negeri Mojosari. Antara lain melakukan kerja sama dengan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dan penerbit sampai menerbitkan bahan ajar untuk Program Keagamaan. Berikutnya mendorong penulisan bahan ajar untuk program IPA dan IPS (bidang studi umum).

Di masa Dr. Hanifah, M.M. rencana kerja madrasah disusun dan disempurnakan sebagai acuan kerja seluruh komponen Madrasah Aliyah Negeri Mojosari. Program pengembangan madrasah dilakukan dengan membuka jalur Prestasi akademik dan non akademik serta jalur reguler. Pada tahun pembelajaran 2011/2012 Madrasah Aliyah Negeri Mojosari membuka Program Keagamaan. Sehingga program atau

jurusan di Madrasah Aliyah Negeri Mojosari ada tiga program, yaitu program IPA, IPS, dan Keagamaan. Pada tahun pembelajaran 2012/2013 Madrasah Aliyah Negeri Mojosari menambah program, yaitu Program Akselerasi.

b. Visi Madrasah Aliyah Negeri Mojosari:

“Terwujudnya Insan Kamil yang BERSIH (Berprestasi, Santun, Inovatif, dan Harmonis) dan Berbudaya BISA (Bersih, Indah, Sehat, dan Asri)”

c. Misi Madrasah Aliyah Negeri Mojosari:

1. Membiasakan perilaku yang islami
2. Mengembangkan penguasaan IMTAQ dan IPTEK
3. Menyelenggarakan pembelajaran secara profesional
4. Meningkatkan sarana dan prasarana madrasah
5. Mengembangkan wawasan kebangsaan dan cinta tanah air
6. Meningkatkan kerja sama dengan perguruan tinggi dan masyarakat
7. Meningkatkan hubungan interaktif secara berkesinambungan dengan *stakeholder*
8. Melestarikan fungsi lingkungan, mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan
9. Membudayakan hidup Bersih, Indah, Sehat, dan Asri

d. Tujuan Madrasah Aliyah Negeri Mojosari

Madrasah Aliyah Negeri Mojosari Kabupaten Mojokerto sebagai lembaga pendidikan, bersama masyarakat dan *stakeholder* berjuang untuk mencapai tujuan di Madrasah Aliyah Negeri Mojosari Kabupaten Mojokerto, yaitu:

1. Terwujudnya kebiasaan perilaku Islami yang dikembangkan dengan penguasaan *Imtaq* dan *Iptek*, diwujudkan dalam penyelenggaraan pembelajaran secara profesional, didukung sarana dan prasarana madrasah yang memadai, serta terwujudnya wawasan kebangsaan dan cinta tanah air.
2. Meningkatnya kerja sama dengan perguruan tinggi dan masyarakat serta hubungan interaktif secara berkesinambungan dengan *stakeholder*.
3. Terciptanya kelestarian fungsi lingkungan, pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan dengan membudayakan hidup Bersih, Indah, Sehat, dan Asri.

B. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri guru terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru PAI, dibagi menjadi analisis deskriptif, analisis korelasi dan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah analisis data dapat dilihat pada analisis berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendistribusikan dan menjelaskan data yang telah diperoleh dari penyebaran angket kepada 35 responden ke dalam tabel distribusi frekuensi, sehingga dalam tabel tersebut akan diperoleh hasil mengenai variabel-variabel yang diteliti sebagaimana yang dijelaskan sebagai berikut.

a. Kualifikasi Pendidikan Guru Pendidikan Agama Islam

Klasifikasi kualifikasi pendidikan guru dibagi menjadi tiga kategori yaitu: kategori tinggi, sedang dan rendah. Untuk menentukan klasifikasi kualifikasi pendidikan guru dan mempersentasekan nilai frekuensi, maka deskripsi tingkat kualifikasi pendidikan guru didasarkan pada skor dari tiap item. Dari hasil penghitungan mean dan standar deviasi dari skor yang telah diperoleh tersebut. Adapun hasil distribusi frekuensi kualifikasi pendidikan guru selengkapnya dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Kualifikasi Pendidikan Guru PAI		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		28.69
Std. Deviation		5.940
Variance		35.281
Range		27
Minimum		14
Maximum		41

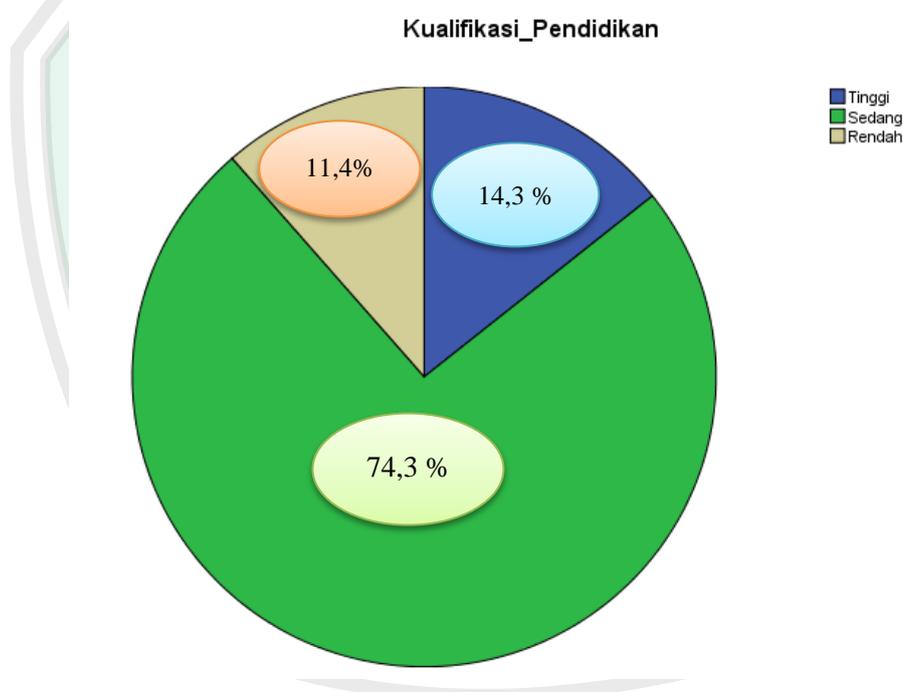
Dari tabel di atas diketahui mean variabel kualifikasi pendidikan guru PAI adalah 28,69 dan standar deviasinya adalah 5,94. Selanjutnya dikategorisasikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Kategorisasi Variabel Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Rumus	Kategori	Skor Skala
$X \geq (M + 1 s)$	Tinggi	$\geq 34,63$
$(M - 1 s) \leq X \leq (M + 1 s)$	Sedang	$22,75 \leq 28,69 \leq 34,63$
$X \leq (M - 1 s)$	Rendah	$\leq 22,75$

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

		Kualifikasi Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	14.3	14.3	14.3
	Sedang	26	74.3	74.3	88.6
	Rendah	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Gambar 4.1 Grafik Distribusi Persentase Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Dari tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa kualifikasi pendidikan guru yang termasuk (1) kategori tinggi sebanyak 5 guru (14,3%); (2) kategori sedang sebanyak 26 guru (74,3%); (3) kategori rendah sebanyak 4 guru (11,4%); Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong sedang atau cukup tinggi yaitu 74,3%.

Sedangkan berdasarkan kualifikasi akademik, yaitu jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh para guru PAI, tergolong kategori tinggi. Hal ini berdasarkan bahwa sebagian besar guru sudah menempuh dan menyanggah gelar Magister. Adapun data kualifikasi akademik guru PAI sebagai berikut.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kualifikasi Akademik Guru PAI

Kualifikasi Akademik Guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S-1	18	51.4	51.4	51.4
S-2	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel kualifikasi akademik guru PAI di atas dapat diketahui bahwa guru yang memiliki kualifikasi akademik Magister (S-2) sebanyak 17 guru (48,6%); Sarjana sebanyak 18 guru (51,4%); Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualifikasi akademik guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong tinggi karena setengah dari jumlah keseluruhan yaitu 17 guru sudah memiliki gelar Magister dan pastinya mengalami peningkatan kompetensi dan keprofesionalan sebagai pendidik.

Selain kualifikasi akademik, relevansi latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang beliau ajarkan kepada peserta didik tergolong sudah sesuai. Adapun data latar belakang pendidikan guru PAI sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Latar Belakang Pendidikan Guru PAI

Latar Belakang Pendidikan Guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fakultas Sastra/Humaniora	4	11.4	11.4	11.4
	Fakultas Dakwah	5	14.3	14.3	25.7
	Fakultas Syariah	3	8.6	8.6	34.3
	Fakultas Tarbiyah	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dari tabel latar belakang pendidikan guru PAI di atas dapat diketahui bahwa guru lulusan fakultas sastra/humaniora sebanyak 4 guru (11,4%); fakultas dakwah sebanyak 5 guru (14,3%); fakultas syariah sebanyak 3 guru (8,6%); fakultas tarbiyah sebanyak 23 guru (65,7%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa guru yang latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan tergolong sesuai atau *match* sebanyak 23 guru (65,7%) sedangkan guru yang *missmatch* antara latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan sebanyak 12 guru (34,3%).

b. Konsep Diri Guru Pendidikan Agama Islam

Klasifikasi tingkat konsep diri guru dibagi menjadi tiga kategori yaitu: kategori tinggi, sedang dan rendah. Untuk menentukan tingkat konsep diri guru dan mempersentasekan nilai frekuensi, maka deskripsi tingkat konsep diri guru didasarkan pada skor dari tiap item. Dari hasil penghitungan mean dan standar deviasi dari skor yang telah diperoleh tersebut. Adapun hasil distribusi

frekuensi tingkat konsep diri guru selengkapnya dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Konsep Diri Guru PAI

Konsep Diri

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		71.03
Std. Deviation		4.920
Variance		24.205
Range		21
Minimum		59
Maximum		80

Dari tabel di atas diketahui mean variabel konsep diri guru PAI adalah 71,03 dan standar deviasinya adalah 4,92. Selanjutnya dikategorisasikan sebagai berikut.

Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Konsep Diri Guru PAI

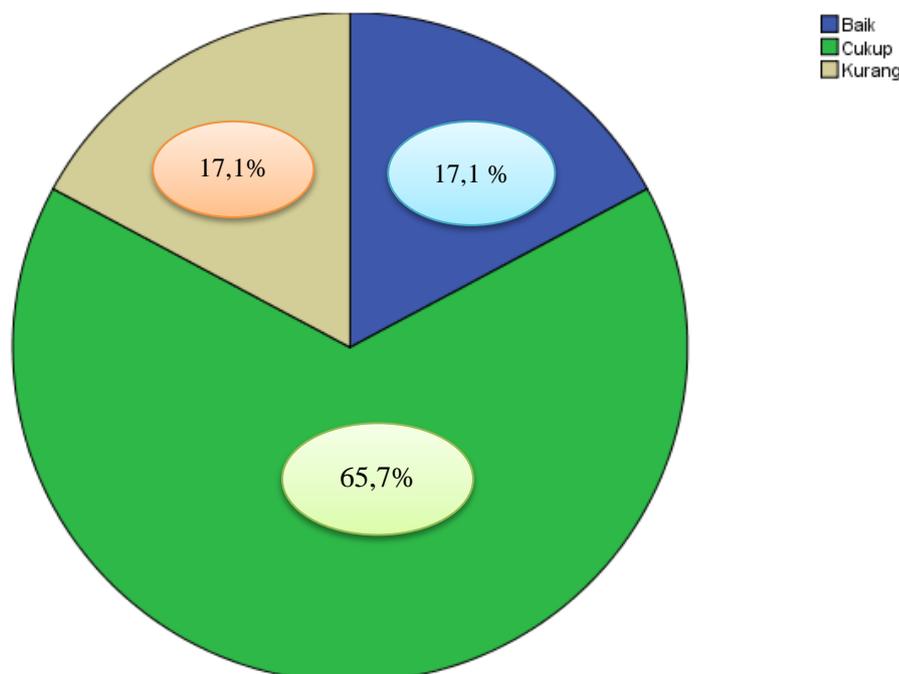
Rumus	Kategori	Skor Skala
$X \geq (M + 1 s)$	Tinggi	$\geq 75,95$
$(M - 1 s) \leq X \leq (M + 1 s)$	Sedang	$66,11 \leq 71,03 \leq 75,95$
$X \leq (M - 1 s)$	Rendah	$\leq 66,11$

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Konsep Diri Guru PAI

Konsep Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Baik	6	17.1	17.1	17.1
Cukup	23	65.7	65.7	82.9
Kurang	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Gambar 4.2 Grafik Distribusi Persentase Konsep Diri Guru PAI
Konsep_Diri



Dari tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa konsep diri guru yang termasuk (1) kategori tinggi sebanyak 6 guru (17,1%); (2) kategori sedang sebanyak 23 guru (65,7%); (3) kategori rendah sebanyak 6 guru (17,1%); Dari sini dapat disimpulkan bahwa konsep diri guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong sedang atau cukup tinggi yaitu 65,7%.

c. Motivasi Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam

Klasifikasi tingkat motivasi mengajar guru dibagi menjadi tiga kategori yaitu: kategori tinggi, sedang dan rendah. Untuk menentukan tingkat motivasi mengajar guru dan mempersentasekan nilai frekuensi, maka deskripsi tingkat motivasi mengajar guru

didasarkan pada skor dari tiap item. Dari hasil penghitungan mean dan standar deviasi dari skor yang telah diperoleh tersebut. Adapun hasil distribusi frekuensi tingkat motivasi mengajar guru selengkapnya dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Mengajar Guru PAI

Motivasi Mengajar		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		111.94
Std. Deviation		12.085
Variance		146.055
Range		41
Minimum		92
Maximum		133

Dari tabel di atas diketahui mean variabel konsep diri guru PAI adalah 111,94 dan standar deviasinya adalah 12,085. Selanjutnya dikategorisasikan sebagai berikut.

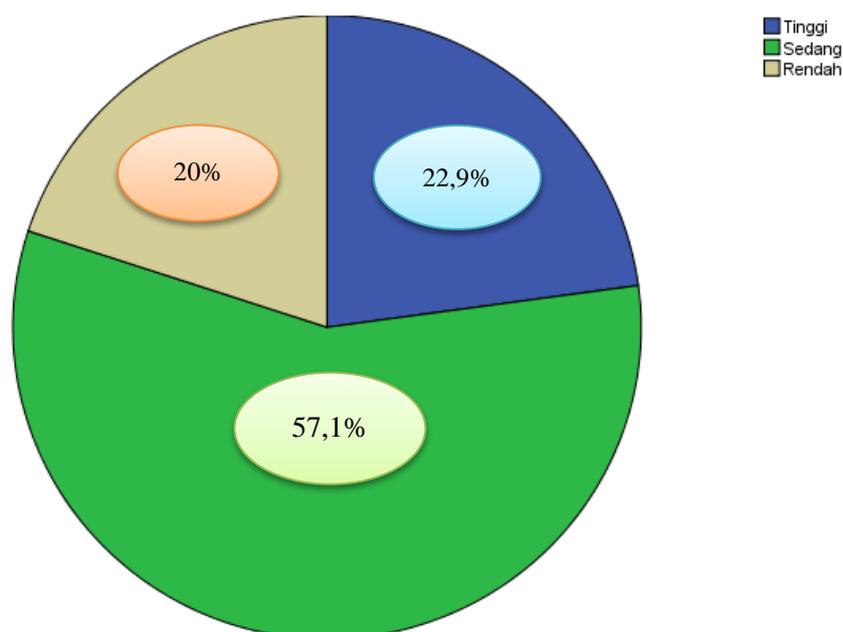
Tabel 4.11 Kategorisasi Variabel Motivasi Mengajar Guru PAI

Rumus	Kategori	Skor Skala
$X \geq (M + 1 s)$	Tinggi	$\geq 124,025$
$(M - 1 s) \leq X \leq (M + 1 s)$	Sedang	$99,855 \leq 111,94 \leq 124,025$
$X \leq (M - 1 s)$	Rendah	$\leq 99,855$

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Mengajar Guru PAI

		Motivasi Mengajar			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	22.9	22.9	22.9
	Sedang	20	57.1	57.1	80.0
	Rendah	7	20.0	20.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Gambar 4.3 Grafik Distribusi Persentase Motivasi Mengajar Guru PAI
Motivasi_Mengajar



Dari tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa motivasi mengajar guru yang termasuk (1) kategori tinggi sebanyak 8 guru (22,9%); (2) kategori sedang sebanyak 20 guru (57,1%); (3) kategori rendah sebanyak 7 guru (20%); Dari sini dapat disimpulkan bahwa motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong sedang atau cukup tinggi yaitu 57,1%.

d. Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Klasifikasi tingkat budaya kerja guru dibagi menjadi tiga kategori yaitu: kategori baik, cukup dan kurang. Untuk menentukan tingkat budaya kerja guru dan mempersentasekan nilai frekuensi, maka deskripsi tingkat budaya kerja guru didasarkan pada skor dari tiap item. Dari hasil penghitungan mean dan standar deviasi

dari skor yang telah diperoleh tersebut. Adapun hasil distribusi frekuensi tingkat budaya kerja guru selengkapnya dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja Guru PAI

Budaya Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		74.11
Std. Deviation		9.526
Variance		90.751
Range		46
Minimum		44
Maximum		90

Dari tabel di atas diketahui mean variabel konsep diri guru PAI adalah 74,11 dan standar deviasinya adalah 9,526. Selanjutnya dikategorisasikan sebagai berikut.

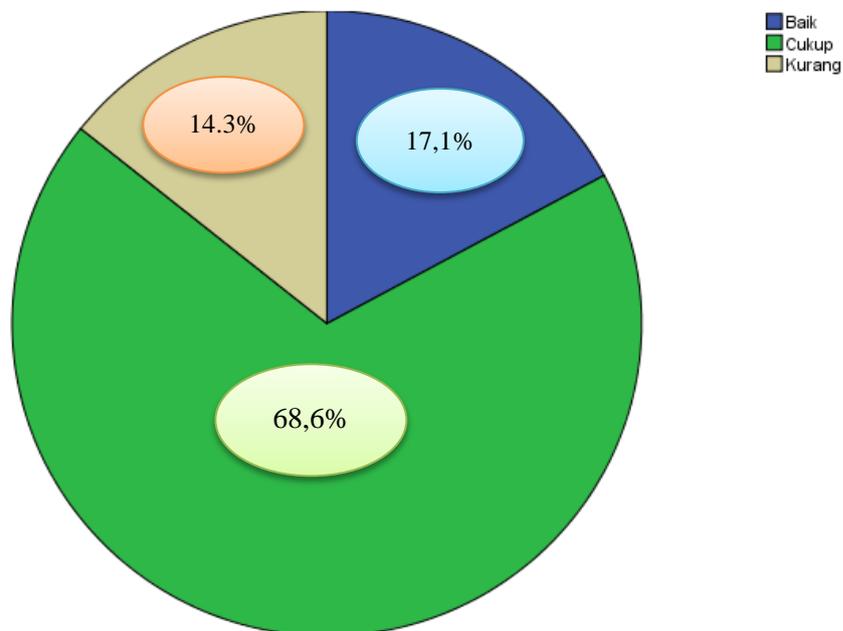
Tabel 4.14 Kategorisasi Variabel Budaya Kerja Guru PAI

Rumus	Kategori	Skor Skala
$X \geq (M + 1 s)$	Baik	$\geq 83,636$
$(M - 1 s) \leq X \leq (M + 1 s)$	Cukup	$64,584 \leq 74,11 \leq 83,636$
$X \leq (M - 1 s)$	Kurang	$\leq 64,584$

Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja Guru PAI
Budaya Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	6	17.1	17.1	17.1
	Cukup	24	68.6	68.6	85.7
	Kurang	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Gambar 4.4 Grafik Distribusi Persentase Budaya Kerja Guru PAI
Budaya_Kerja



Dari tabel dan grafik di atas dapat diketahui bahwa budaya kerja guru yang termasuk (1) kategori baik sebanyak 6 guru (17,1%); (2) kategori cukup sebanyak 24 guru (68,6%); (3) kategori kurang sebanyak 5 guru (14,3%); Dari sini dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup baik yaitu 68,6%.

2. Analisis Korelasi *Product Moment Pearson*

Analisis korelasi ini digunakan untuk menemukan arah dan kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam analisis ini menggunakan SPSS, karena peneliti menggunakan hipotesis berarah maka menggunakan “*one tailed*”. Penggunaan uji *one tailed* akan lebih bagus dalam

menetapkan adanya suatu korelasi atau perbedaan dibandingkan dengan uji *two tailed*.²⁴⁸ Adapun hasil perhitungan korelasi *Product Moment* dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* adalah sebagai berikut.

a. Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.16 Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI

Correlations

		Kualifikasi_Pendidikan	Motivasi_Mengajar
Kualifikasi_Pendidikan	Pearson Correlation	1	.046
	Sig. (1-tailed)		.396
	N	35	35
Motivasi_Mengajar	Pearson Correlation	.046	1
	Sig. (1-tailed)	.396	
	N	35	35

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment Pearson* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X_1 (kualifikasi pendidikan guru) dengan variabel Y_1 (motivasi mengajar guru) sebesar 0,046 dengan sig (p) = 0,396 dengan sampel 35 guru PAI. Arti harga r bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* pada bab III, maka ditemukan nilai $r = 0,046$ tergolong sangat lemah.

²⁴⁸Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*, hlm. 10

b. Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.17 Korelasi Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI
Correlations

		Kualifikasi_Pendidikan	Budaya_Kerja
Kualifikasi_Pendidikan	Pearson Correlation	1	.322 [*]
	Sig. (1-tailed)		.029
	N	35	35
Budaya_Kerja	Pearson Correlation	.322 [*]	1
	Sig. (1-tailed)	.029	
	N	35	35

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment Pearson* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X_1 (kualifikasi pendidikan guru) dengan variabel Y_2 (budaya kerja guru) sebesar 0,322 dengan sig (p) = 0,029 dengan sampel 35 guru PAI. Arti harga r bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* pada bab III, maka ditemukan nilai $r = 0,322$ tergolong lemah atau rendah.

c. Korelasi Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.18 Korelasi Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI
Correlations

		Konsep_Diri	Motivasi_Mengajar
Konsep_Diri	Pearson Correlation	1	.491 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	35	35
Motivasi_Mengajar	Pearson Correlation	.491 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	35	35

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment Pearson* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X_2 (konsep diri guru) dengan variabel Y_1 (motivasi mengajar guru) sebesar 0,491 dengan sig (p) = 0,001 dengan sampel 35 guru PAI. Arti harga r bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* pada bab III, maka ditemukan nilai $r = 0,491$ tergolong sedang atau cukup.

d. Korelasi Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.19 Korelasi Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI

Correlations			
		Konsep_Diri	Budaya_Kerja
Konsep_Diri	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	35	35
Budaya_Kerja	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	35	35

Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment Pearson* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) antara variabel X_2 (konsep diri guru) dengan variabel Y_2 (budaya kerja guru) sebesar 0,666 dengan sig (p) = 0,000 dengan sampel 35 guru PAI. Arti harga r bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi *product moment* pada bab III, maka ditemukan nilai $r = 0,666$ tergolong kuat atau tinggi.

3. Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipakai untuk menganalisis linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yaitu pada pengujian tiap-tiap variabel terikatnya terhadap variabel bebasnya, yaitu variabel X_1 (kualifikasi pendidikan) terhadap variabel Y_1 (motivasi mengajar); X_1 (kualifikasi pendidikan) terhadap variabel Y_2 (budaya kerja) dan X_2 (konsep diri) terhadap variabel Y_1 (motivasi mengajar); variabel X_2 (konsep diri) terhadap variabel Y_2 (budaya kerja).

1) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.20 Regresi Linier X_1 terhadap Y_1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.046 ^a	.002	-.028	12.254

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,002 atau sama dengan 0,2% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 0,2%. Sedangkan sisanya 99,8% ($100\% - 0,2\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisis of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.21 Anova X_1 terhadap Y_1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.527	1	10.527	.070	.793 ^a
	Residual	4955.359	33	150.162		
	Total	4965.886	34			

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 0,070$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $N_1 = 1$ dan $N_2 = 33$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{1;33;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 4,14$. Jadi $F_{hit} < F_{tabel} = 0,070 < 4,14$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,793 atau 79,3%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} < F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0

diterima artinya tidak signifikan. Kesimpulannya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi pendidikan (X_1) terhadap motivasi mengajar guru PAI (Y_1) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.22 Koefisien X_1 terhadap Y_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	109.256	10.359		10.547	.000
	Kualifikasi_Pendidikan	.094	.354	.046	.265	.793

a. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = 109,256 + 0,094 X$$

Dimana:

Y' = Motivasi Mengajar

X = Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Nilai 109,256 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kualifikasi pendidikan guru PAI, maka motivasi mengajar guru PAI akan mencapai 109,256. Sedangkan harga 0,094 X merupakan harga

koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk kualifikasi pendidikan guru PAI, maka akan ada kenaikan motivasi mengajar guru PAI sebesar 0,094. Sebaliknya, jika nilai kualifikasi pendidikan guru PAI turun 1 nilai/angka maka motivasi mengajar guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,094.

2) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.23 Regresi Linier X_1 terhadap Y_2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.322 ^a	.104	.077	9.153

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,104 atau sama dengan 10,4% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya 89,6% ($100\% - 10,4\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisis of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.24 Anova X_1 terhadap Y_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.721	1	320.721	3.828	.059 ^a
	Residual	2764.822	33	83.782		
	Total	3085.543	34			

a. Predictors: (Constant), Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 3,828$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $N_1 = 1$ dan $N_2 = 33$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{1;33;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 4,14$. Jadi $F_{hit} < F_{tabel} = 3,828 < 4,14$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,059 atau 5,9%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} < F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak signifikan. Kesimpulannya, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi pendidikan (X_1) terhadap budaya kerja guru PAI (Y_2) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.25 Koefisien X_1 terhadap Y_2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.282	7.737		7.662	.000
	Kualifikasi_Pendidikan	.517	.264	.322	1.957	.059

a. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = 59,282 + 0,517 X$$

Dimana:

Y' = Budaya Kerja

X = Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Nilai 59,282 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kualifikasi pendidikan guru PAI, maka budaya kerja guru PAI akan mencapai 59,282. Sedangkan harga 0,517 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk kualifikasi pendidikan guru PAI, maka akan ada kenaikan budaya kerja guru PAI sebesar 0,517. Sebaliknya,

jika nilai kualifikasi pendidikan guru PAI turun 1 nilai/angka maka budaya kerja guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,517.

3) Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.26 Regresi Linier X_2 terhadap Y_1

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.491 ^a	.241	.218	10.688

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,241 atau sama dengan 24,1% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 24,1%. Sedangkan sisanya 75,9% ($100\% - 24,1\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisis of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.27 Anova X_2 terhadap Y_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1195.883	1	1195.883	10.468	.003 ^a
	Residual	3770.003	33	114.243		
	Total	4965.886	34			

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 10,468$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $N_1 = 1$ dan $N_2 = 33$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{1;33;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 4,14$. Jadi $F_{hit} > F_{tabel} = 10,468 > 4,14$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,003 atau 0,3%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- hJika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh konsep diri (X_2) terhadap motivasi mengajar guru PAI (Y_1) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.28 Koefisien X_2 terhadap Y_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.321	26.526		.992	.328
	Konsep_Diri	1.205	.373	.491	3.235	.003

a. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = 26,321 + 1,205 X$$

Dimana:

Y' = Motivasi Mengajar

X = Konsep Diri Guru PAI

Nilai 26,321 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan konsep diri guru PAI, maka motivasi mengajar guru PAI akan mencapai 26,321. Sedangkan harga 1,205 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk konsep diri guru PAI, maka akan ada kenaikan motivasi mengajar guru PAI sebesar 1,205. Sebaliknya, jika nilai konsep diri guru PAI turun 1 nilai/angka maka motivasi mengajar guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,205.

4) Pengaruh Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.29 Regresi Linier X_2 terhadap Y_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.427	7.210

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,444 atau sama dengan 44,4% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh konsep diri terhadap budaya kerja guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 44,4%. Sedangkan sisanya 55,6% ($100\% - 44,4\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian signifikansi dan linieritas persamaan regresi digunakan uji ANOVA (*Analisis of Varians*), adapun hasil outputnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.30 Anova X_2 terhadap Y_2

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1370.158	1	1370.158	26.359	.000 ^a
	Residual	1715.384	33	51.981		
	Total	3085.543	34			

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 26,359$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat

bebas $N_1 = 1$ dan $N_2 = 33$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{1;33;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 4,14$. Jadi $F_{hit} > F_{tabel} = 26,359 > 4,14$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 atau 0%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara konsep diri terhadap budaya kerja guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh konsep diri (X_2) terhadap budaya kerja guru PAI (Y_2) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.31 Koefisien X_2 terhadap Y_2 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.534	17.893		-.980	.334
	Konsep_Diri	1.290	.251	.666	5.134	.000

a. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = -17,534 + 1,290 X$$

Dimana:

Y' = Budaya Kerja

X = Konsep Diri Guru PAI

Nilai -17,534 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan konsep diri guru PAI, maka budaya kerja guru PAI akan mencapai -17,534. Sedangkan harga 1,290 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk konsep diri guru PAI, maka akan ada kenaikan budaya kerja guru PAI sebesar 1,290. Sebaliknya, jika nilai konsep diri guru PAI turun 1 nilai/angka maka budaya kerja guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,290.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen. Pada analisis data dengan *multiple regression* ini dilakukan dengan uji asumsi: uji normalitas data, *multikolinieritas*, *autokorelasi*, *heteroskedastisitas* secara bersama-sama (sekaligus) dengan uji hipotesis mengenai pengaruh dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru PAI MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Bila hasil uji asumsi menunjukkan terjadi *multikolinieritas*, *autokorelasi*, dan *heteroskedastisitas*, maka analisis *multiple regression* yang telah dilakukan dinilai tidak layak. Tindakan yang dapat dilakukan bila uji asumsi tidak terpenuhi adalah: melakukan transformasi data dan melakukan uji ulang dengan *multiple regression* atau mengganti teknik analisis regresinya.²⁴⁹

Bila uji asumsi terpenuhi dalam arti tidak ditemukan terjadinya *multikolinieritas*, *autokorelasi*, dan *heteroskedastisitas*, maka analisis *multiple regression* yang telah dilakukan dapat tetap digunakan sebagai akhir uji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru PAI MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto. Untuk hasil uji asumsi dan analisis regresi berganda dijabarkan sebagai berikut.

²⁴⁹Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*, hlm. 176

1) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.32 Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kualifikasi Pendidikan	Konsep Diri	Motivasi Mengajar	Budaya Kerja
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^a	Mean	28.69	71.03	111.94	74.11
	Std. Deviation	5.940	4.920	12.085	9.526
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.140	.089	.089
	Positive	.075	.055	.085	.079
	Negative	-.083	-.140	-.089	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.491	.829	.524	.527
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969	.498	.946	.944
a. Test distribution is Normal.					

Data normal bila nilai sig (p) > 0,05 dan data tidak normal bila nilai sig (p) < 0,05. Dari tabel di atas diperoleh nilai masing-masing variabel, kualifikasi pendidikan nilai p = 0,969 > 0,05; konsep diri nilai p = 0,498 > 0,05; motivasi mengajar nilai p = 0,946 > 0,05; dan budaya kerja nilai p = 0,944 > 0,05. Semua nilai sig (p) masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, jadi semua data normal.

Tabel 4.33 Regresi Linier X₁ dan X₂ terhadap Y₁ serta Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.504 ^a	.254	.208	10.757	1.629

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri, Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square sebesar 0,254 atau sama dengan 25,4% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi pendidikan dan

konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 25,4%. Sedangkan sisanya 74,6% (100% - 25,4%) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel Durbin-Watson untuk jumlah sampel ($n = 35$) dan $k = 2$ dengan tingkat signifikansi 95% adalah 1,584. Nilai Durbin-Watson = 1,629 > 1,584 artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.34 Anova X_1 dan X_2 terhadap Y_1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1262.976	2	631.488	5.457	.009 ^a
	Residual	3702.909	32	115.716		
	Total	4965.886	34			

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri, Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 5,457$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $N_1 = 2$ dan $N_2 = 32$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{2;32;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 3,29$. Jadi $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,009 atau 0,9%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi pendidikan (X_1) dan konsep diri (X_2) terhadap motivasi mengajar guru PAI (Y_1) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.35 Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y_1 serta Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.667	26.700		.999	.325		
	Kualifikasi_Pendidikan	-.249	.328	-.123	-.761	.452	.899	1.113
	Konsep_Diri	1.301	.396	.530	3.290	.002	.899	1.113

a. Dependent Variable: Motivasi_Mengajar

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = 26,667 + (-0,249) X$$

Dimana:

Y' = Motivasi Mengajar

X = Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Nilai 26,667 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kualifikasi pendidikan guru PAI, maka motivasi mengajar guru PAI akan mencapai 26,667. Sedangkan harga -0,249 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk kualifikasi pendidikan guru PAI, maka akan ada kenaikan motivasi mengajar guru PAI sebesar -0,249. Sebaliknya, jika nilai kualifikasi pendidikan guru PAI turun 1 nilai/angka maka motivasi mengajar guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar -0,249.

$$Y' = 26,667 + 1,301 X$$

Dimana:

Y' = Motivasi Mengajar

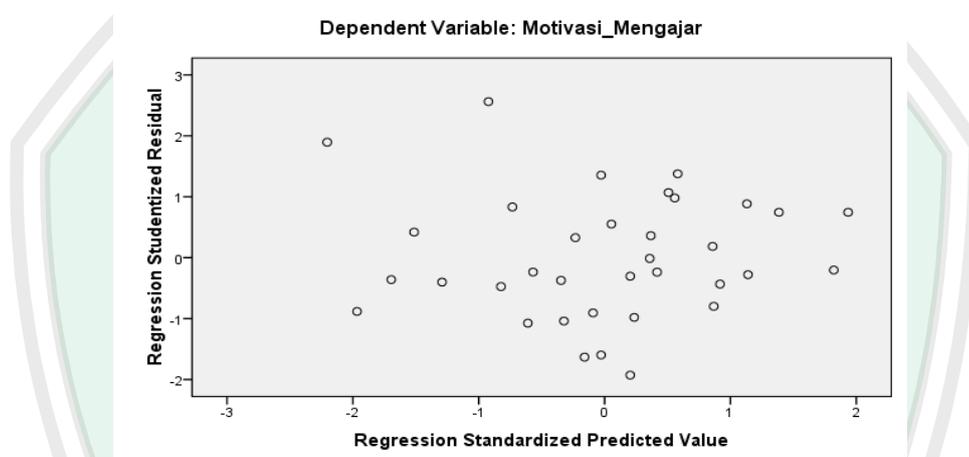
X = Konsep Diri Guru PAI

Nilai 26,667 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan konsep diri guru PAI, maka motivasi mengajar guru PAI akan mencapai 26,667. Sedangkan harga 1,301 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk konsep diri guru PAI, maka akan ada kenaikan motivasi mengajar guru PAI sebesar 1,301. Sebaliknya, jika nilai konsep diri guru PAI turun 1 nilai/angka maka motivasi mengajar guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,301.

Tidak terjadi *multikolinieritas* karena angka-angka pada Tolerance dan VIF masih berada sekitar angka 1. Patokan lain bahwa nilai Tolerance masih $> 0,1$ yakni $0,899 > 0,1$ dan nilai VIF masih < 10 yakni $1,113 < 10$.

Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik yang ada menyebar secara acak tanpa ada pola tertentu.

2) Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Tabel 4.36 Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y_2 serta Uji Autokorelasi

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.676 ^a	.458	.424	7.232	1.642

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri, Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (r^2) yang ditunjukkan pada nilai R Square

sebesar 0,458 atau sama dengan 45,8% ($r^2 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto adalah sebesar 45,8%. Sedangkan sisanya 54,2% ($100\% - 45,8\%$) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Tabel Durbin-Watson untuk jumlah sampel ($n = 35$) dan $k = 2$ dengan tingkat signifikansi 5% adalah 1,584. Nilai Durbin-Watson = $1,642 > 1,584$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.37 Anova X_1 dan X_2 terhadap Y_2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1411.897	2	705.948	13.498	.000 ^a
	Residual	1673.646	32	52.301		
	Total	3085.543	34			

a. Predictors: (Constant), Konsep_Diri, Kualifikasi_Pendidikan

b. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai $F_{hit} = 5,457$. Sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat bebas $N_1 = 2$ dan $N_2 = 32$ pada taraf signifikansi 0,05 ($F_{2;32;0,05}$), diperoleh $F_{tabel} = 3,29$. Jadi $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$. Berdasarkan perhitungan tabel di atas juga diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,009 atau 0,9%.

Kriteria pengujian

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan,
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Karena $F_{hit} > F_{tabel}$ dan signifikansi penelitian lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Kesimpulannya, ada pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Untuk menentukan nilai koefisien a dan b maka harus memperhatikan hasil output *coefficients* dari pengaruh kualifikasi pendidikan (X_1) dan konsep diri (X_2) terhadap budaya kerja guru PAI (Y_2) melalui SPSS 16, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.38 Koefisien X_1 dan X_2 terhadap Y_2 serta Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-17.807	17.950		-.992	.329	
	Kualifikasi_Pendidikan	.197	.220	.123	.893	.378	.899
	Konsep_Diri	1.215	.266	.627	4.568	.000	.899

a. Dependent Variable: Budaya_Kerja

Dari tabel di atas ditemukan harga koefisien a dan b untuk menentukan harga regresi pada penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan atau analisis di atas adalah:

$$Y' = -17,807 + 0,197 X$$

Dimana:

Y' = Budaya Kerja

X = Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Nilai -17,807 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan kualifikasi pendidikan guru PAI, maka budaya kerja guru PAI akan mencapai -17,807. Sedangkan harga 0,197 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk kualifikasi pendidikan guru PAI, maka akan ada kenaikan budaya kerja guru PAI sebesar 0,197. Sebaliknya, jika nilai kualifikasi pendidikan guru PAI turun 1 nilai/angka maka budaya kerja guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,197.

$$Y' = -17,807 + 1,215 X$$

Dimana:

Y' = Budaya Kerja

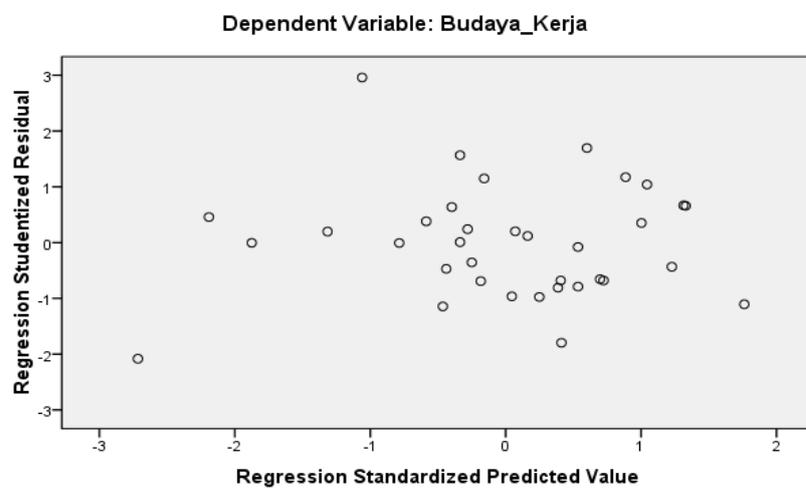
X = Konsep Diri Guru PAI

Nilai -17,807 merupakan nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan konsep diri guru PAI, maka budaya kerja guru PAI akan mencapai -17,807. Sedangkan harga 1,215 X merupakan harga koefisien regresi yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai/angka untuk konsep diri guru PAI, maka akan ada kenaikan budaya kerja guru PAI sebesar 1,215. Sebaliknya, jika nilai konsep diri guru PAI turun 1 nilai/angka maka budaya kerja guru PAI juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 1,215.

Tidak terjadi *multikolinieritas* karena angka-angka pada Tolerance dan VIF masih berada sekitar angka 1. Patokan lain bahwa nilai Tolerance masih $> 0,1$ yakni $0,899 > 0,1$ dan nilai VIF masih < 10 yakni $1,113 < 10$.

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik yang ada menyebar secara acak tanpa ada pola tertentu.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Kualifikasi Pendidikan Guru Pendidikan Agama Islam

Kualifikasi pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.²⁵⁰

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 35 guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto yang menjadi sampel penelitian, kualifikasi pendidikan guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong sedang atau cukup baik dengan persentase 74,3%. Kualifikasi pendidikan tersebut mencakup jenjang pendidikan, keikutsertaan para guru dalam seminar, workshop dan kegiatan yang dapat berguna dalam peningkatan kompetensi para guru.

Sedangkan berdasarkan kualifikasi akademik, yaitu jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh para guru PAI, tergolong kategori tinggi. Hal ini berdasarkan bahwa sebagian besar guru sudah menempuh dan menyanggah gelar Magister. Guru yang memiliki kualifikasi akademik Magister (S-2) sebanyak 17 guru (48,6%) dan Sarjana (S-1) sebanyak 18 guru (51,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualifikasi akademik guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong tinggi.

²⁵⁰Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 94.

Temuan penelitian di atas menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan guru pendidikan agama Islam mengalami peningkatan dan berguna dalam membantu keprofesionalan dalam mengajar dan bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dinyatakan oleh Trianto bahwa profesional adalah orang yang melaksanakan profesi yang pendidikan minimal sarjana (S-1) dan mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Di samping lulus pendidikan S-1 dalam bidangnya juga harus mengikuti pendidikan profesi (diklat khusus profesi). Misalnya diklat calon guru, dan pengawas. Dengan cara demikian profesional dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain diklat yang bersifat khusus, sebagai profesi biasanya juga mengikuti pendidikan dan latihan yang berkaitan dan menunjang tugas keprofesian. Pendidikan dan pelatihan dimaksud berupa pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai profesi, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.²⁵¹

Setiap bidang pekerjaan memerlukan syarat yang harus dipenuhi oleh pelaku kerja agar proses dan hasilnya dapat mencapai tujuan dari bidang pekerjaan tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi tersebut meliputi persyaratan administrasi dan kompetensi. Kualifikasi pendidikan guru merupakan persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas. Kualifikasi pendidikan guru dapat menunjukkan kredibilitas seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

²⁵¹Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, hlm. 21.

Melalui peningkatan kualifikasi pendidikan guru diharapkan meningkatkan kompetensinya sehingga membawa dampak terhadap terlaksananya proses pembelajaran dengan terciptanya suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Berkaitan dengan faktor proses, guru menjadi faktor utama dalam penciptaan suasana pembelajaran. Kompetensi guru dituntut dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kompetensi ini dapat dicapai antara lain melalui peningkatan kualifikasi pendidikan.

Secara normatif, pendidikan merupakan modal dasar dalam meningkatkan sumber daya manusia. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menyiapkan seseorang agar mampu dan terampil dalam suatu bidang pekerjaannya. Di dalam bekerja sering kali faktor pendidikan merupakan syarat yang penting untuk memegang jabatan tertentu. Hal ini disebabkan tingkat pendidikan akan mencerminkan pengetahuan dan keterampilan sebagai prediktor sukses kerja seseorang.

B. Konsep Diri Guru Pendidikan Agama Islam

Konsep diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan guru terhadap dirinya sendiri yang terdiri dari konsep diri akademik, sosial dan presentasi diri baik itu positif maupun negatif.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa konsep diri guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup tinggi dan positif dengan persentase 65,7%.

Konsep diri memiliki peranan penting karena dapat mempengaruhi persepsi individu tentang lingkungan sekitar dan perilakunya, sebagaimana dikemukakan oleh Jiang bahwa perkembangan konsep diri dan percaya diri yang positif akan berpengaruh positif terhadap perkembangan sosial. Guru yang memiliki konsep diri positif menjadi tidak cemas dalam menghadapi situasi baru, mampu bergaul dengan teman sebayanya, lebih kooperatif dan mampu mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku. Bahkan, guru yang mempunyai konsep diri positif secara nyata mampu mengatasi problem dalam kehidupan keseharian, cenderung lebih independen, percaya diri dan bebas dari karakteristik yang tidak diinginkan seperti kecemasan, kegelisahan, perasaan takut yang berlebihan, dan perasaan kesepian (Taylor, dalam Jiang, 2000).²⁵²

Konsep diri merupakan filter dan mekanisme yang mewarnai pengalaman keseharian. Guru yang menunjukkan konsep diri yang rendah atau negatif, akan memandang dunia sekitarnya secara negatif. Sebaliknya, guru yang mempunyai konsep diri yang tinggi atau positif, cenderung memandang lingkungan sekitarnya secara positif. Dengan demikian, sudah menjadi konsensus umum bahwa konsep diri positif menjadi faktor penting dalam berbagai situasi psikologis dan pendidikan.²⁵³

C. Motivasi Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam

Motivasi mengajar guru adalah dorongan yang dimiliki oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan pembimbing. Motivasi mengajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

²⁵²Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

²⁵³Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 122.

suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong sedang atau cukup tinggi dengan persentase 57,1%. Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan dalam mengajar. Guru yang tidak punya motivasi mengajar tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan sekolah, sebagaimana dijelaskan oleh Buchari Zainun, bahwa beraneka ragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Selain kebutuhan-kebutuhan yang bercorak fisik biologis dan sosial ekonomis, yang lebih adalah terdapatnya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis.²⁵⁴

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto telah melaksanakan tugas dan kewajiban mendidik peserta didik dengan baik, yang dibuktikan dengan tanggung jawab dalam mengajar, mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan serta mandiri dalam bertindak dalam pembelajaran di kelas, sehingga tercipta suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan bermakna.

²⁵⁴Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 53.

D. Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam

Budaya kerja guru adalah kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pengajar baik sebagai individu maupun sebagai kelompok organisasi. Di samping itu budaya kerja guru dapat didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang dibangun oleh pelaksana pendidikan di sekolah dengan memelihara nilai-nilai yang disepakati bersama untuk mencapai pendidikan bermutu sebagai sebuah iklim positif di lingkungan sekolah. Kebiasaan-kebiasaan dalam bentuk perilaku dan karakter yang bertujuan membangun norma-norma dilaksanakan oleh siswa dan guru dengan istiqomah.

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup baik dengan persentase 68,6%. Menurut Jamil Suprihatiningrum guru yang profesional akan melakukan hal-hal sebagai berikut: (1) punya tujuan jelas untuk pelajaran; (2) punya keterampilan manajemen kelas yang baik; (3) selalu punya energi untuk siswanya; (4) punya keterampilan mendisiplinkan yang efektif; (5) dapat berkomunikasi dengan baik kepada orang tua; (6) punya harapan yang tinggi pada siswanya; (7) memiliki pengetahuan tentang kurikulum; (8) menguasai subjek yang diajarkan; (9) selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anak dan proses pembelajaran; dan punya hubungan yang berkualitas dengan siswa.²⁵⁵

²⁵⁵Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 76-78.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto menunjukkan budaya kerja yang cukup baik dan sesuai dengan harapan lembaga. Hal tersebut bisa dibuktikan dari kedisiplinan yang diperlihatkan oleh beliau-beliau yakni hampir seluruh guru PAI khususnya, sebelum pukul 06.45 sudah datang ke madrasah untuk bersalaman dengan peserta didik. Beliau-beliau juga melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai yang tercantum dalam surat keputusan. Karena memiliki prinsip bekerja itu harus berintegritas, profesional, memberikan keteladanan khususnya kepada peserta didik, tanggung jawab terhadap tugas, inovatif dan memiliki loyalitas terhadap lembaga.

E. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Guru adalah ujung tombak dalam proses belajar mengajar. Karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan siswa di dalam kelas. Gurulah yang memegang peranan yang sangat penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai mata pelajaran yang diajarkan. Salah satu upaya fundamental untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan profesionalisme di antaranya mencakup dua aspek mendasar yaitu: (1) peningkatan kualifikasi akademik dan (2) peningkatan kompetensi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi yang sangat lemah. Motivasi yang tinggi dapat mengalahkan segala kendala yang melekat pada guru. Banyak guru yang tidak percaya pada kemampuan dirinya,

padahal yang dibutuhkan saat kuliah bukan semata kemampuan finansial dan kecerdasan intelektual, tetapi diperlukan kecerdasan emosional, spiritual, dan yang penting adalah ketekunan.²⁵⁶

Banyak cara guru untuk memupuk motivasi dalam dirinya. Salah satunya ialah sering membaca kisah orang-orang sukses, terutama dalam bidang pendidikan. Banyak tokoh sukses dalam pendidikan yang semasa mudanya belajar dan sekolah hingga S-3, dan tidak jarang mereka harus meninggalkan keluarga mereka selama pendidikan karena kuliah di luar kota atau luar negeri.²⁵⁷

Motivasi pula merupakan sebuah energi yang berkembang di dalam jiwa manusia baik yang memang telah ada (motivasi instrinsik) atau energi yang tumbuh dan menguat ketika diberi stimulus (motivasi ekstrinsik).²⁵⁸ Kualifikasi pendidikan merupakan faktor motivasi ekstrinsik untuk motivasi mengajar. Bagi guru yang pandai menggunakan energi yang dimilikinya maka individu tersebut akan lebih mudah berkreaitivitas, memiliki pandangan diri positif dan selalu memiliki harapan yang tinggi.

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pengaruh kualifikasi pendidikan guru hanya memberikan kontribusi sebesar 0,2% terhadap motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan kesimpulan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya hipotesis nihil diterima. Jadi secara empiris semakin tinggi kualifikasi pendidikan tidak

²⁵⁶Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 6.

²⁵⁷Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hlm. 6.

²⁵⁸Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hlm. 75.

meningkatkan motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

F. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya.²⁵⁹

Secara islami, guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian serta kemampuan mumpuni, bukan hanya ahli tapi bisa melaksanakannya dengan baik dan sempurna. Hadits Rasulullah SAW menyatakan yang artinya: “*Apabila sesuatu pekerjaan tidak diberikan kepada ahlinya, lihatlah kehancuran*”.²⁶⁰

Hasil analisis menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan guru tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi yang rendah atau lemah. Kualifikasi pendidikan berhubungan erat dengan kerja guru dalam mengemban peran sebagai agen pembelajaran (*learning agent*). Sebagai agen pembelajaran guru memiliki peran sentral dan strategis sebagai fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Semua ini dapat dimiliki oleh guru ketika yang guru bersangkutan selalu berupaya meningkatkan kualifikasi pendidikannya.

²⁵⁹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 53.

²⁶⁰Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 2.

Memiliki latar pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih; (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki; (c) sebagai petugas kemaslahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.²⁶¹

Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya. Dengan persyaratan semacam ini, maka tugas seorang guru bukan lagi *knowledge based*, seperti sekarang ini, tetapi lebih bersifat *competency based*, yang menekankan pada penguasaan secara optimal konsep keilmuan dan perekayasaan yang berdasarkan nilai-nilai etika dan moral. Konsekuensinya, seorang guru tidak lagi menggunakan komunikasi satu arah

²⁶¹Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 49.

yang selama ini dilakukan, melainkan menciptakan suasana kelas yang kondusif sehingga terjadi komunikasi dua arah secara demokratis antara guru dengan siswa. Kondisi yang demikian diharapkan mampu menggali potensi dan kreativitas peserta didik.²⁶²

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pengaruh kualifikasi pendidikan guru memberikan kontribusi sebesar 10,4% terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan kesimpulan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya hipotesis nihil diterima. Jadi secara empiris semakin tinggi kualifikasi pendidikan tidak meningkatkan budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

G. Pengaruh Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Menurut Sobur, konsep diri merupakan pandangan seorang guru tentang dirinya sendiri. Siapa dirinya? Apa yang mampu dilakukannya? Mau jadi apa dia di masa akan datang? Perubahan seperti apa yang bisa diberikannya? Semua persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri baik persepsi negatif maupun positif yang berkaitan dengan fisik, sosial dan psikologis itulah dikenal dengan konsep diri.²⁶³ Konsep diri ini akan dicerminkan di dalam sebuah pencitraan diri di dalam berperilaku. Konsep diri juga mampu memberikan *image* positif dan negatif terhadap lingkungan sebagaimana dia bisa berperan sebagai motivasi intrinsik maupun menjadi stimulus motivasi ekstrinsik.

²⁶²Kunandar, *Guru Profesional*, hlm. 50.

²⁶³Alex Sobur, *Psikologi Umum*, hlm. 507.

Sebagai contoh, orang tua atau guru yang senantiasa memandang dirinya secara negatif dan mengekspresikan perasaan-perasaan negatifnya akan berpengaruh negatif pula terhadap perkembangan konsep diri anak. Demikian pula jika orang tua atau guru sering memberikan label negatif seperti jelek atau bodoh, misalnya, maka pada akhirnya anak akan mempercayai penilaian negatif tersebut dan memandang dirinya secara negatif. Sebaliknya, jika orang tua atau guru menekankan penilaian secara positif, maka penilaian tersebut berpengaruh positif pula terhadap konsep diri, bahkan dapat mereduksi sikap dan perilaku negatif anak (Myers-Walls, 2000).²⁶⁴ Hal ini dimungkinkan karena pada umumnya anak akan merasa lebih senang dan puas dengan diri mereka apabila mengetahui bahwa keberadaannya diterima dan menyenangkan dalam kehidupan keluarga dan sekolah.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi yang sedang atau cukup. Konsep diri merupakan faktor motivasi instrinsik bagi motivasi mengajar. Menurut Richard I. Arends, motivasi instrinsik digerakkan secara internal oleh minat atau keinginan tahu semata-mata karena kesenangan murni yang di dapat dari sebuah pengalaman. Lanjutnya, motivasi instrinsik menyebabkan orang bertindak dengan cara tertentu karena tindakan itu membawa kepuasan atau kesenangan pribadi.²⁶⁵ Motivasi instrinsik menurut Gavin Reid, meliputi: (a) ingin berprestasi; (b) ingin tahu; dan (c) ingin menjadi ahli di bidang

²⁶⁴Syamsul Bachri Thalib, *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*, hlm. 124.

²⁶⁵Richard I. Arends, *Learning To Teach: Belajar untuk Mengajar* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 143.

tertentu.²⁶⁶ Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, motivasi instrinsik berisi: (a) penyesuaian tugas dengan minat; (b) perencanaan yang penuh variasi; (c) umpan balik atas respon siswa; (4) kesempatan respon peserta didik yang aktif; dan (5) kesempatan peserta didik untuk menyesuaikan tugas pekerjaannya.²⁶⁷

Guru yang memiliki konsep diri yang tinggi biasanya akan cenderung memiliki harga diri yang tinggi, mudah bersosial dan senang berorganisasi, sebagai motivator yang hebat di kelas, mendorong siswa supaya siswa mencapai kesuksesan, serta banyak memberi peluang kepada siswa untuk berkreasi.²⁶⁸ Keinginan untuk berprestasi pada motivasi instrinsik merupakan bentuk dari konsep diri akademik begitu juga kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan akan cinta dan anggota keluarga, kebutuhan kepercayaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri pada teori Maslow merupakan tingkatan dari konsep diri.

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pengaruh konsep diri guru memberikan kontribusi sebesar 24,1% terhadap motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya hipotesis kerja diterima. Jadi secara empiris semakin positif dan tinggi konsep diri guru semakin meningkatkan motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

²⁶⁶Gavin Reid, *Motivasi Siswa di Kelas: Gagasan dan Strategi*, terj.Hartati Widiaastuti, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 28.

²⁶⁷Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, hlm. 9.

²⁶⁸Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, hlm. 232.

H. Pengaruh Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Guru memiliki keyakinan akan kemampuan siswa dan ketepatannya dalam mengajarkan materi. Ini menggambarkan guru memiliki citra diri, penghargaan diri dan konsep diri yang positif. Karena menurut Donal L. Wong, konsep diri mencakup konsep, keyakinan dan pendirian yang ada di dalam pengetahuan seseorang tentang dirinya sendiri dan yang mempengaruhi hubungan individu tersebut dengan orang lain.

Konsep diri akademik adalah sejauh mana seseorang mengetahui kemampuan dirinya. Konsep diri sosial, yaitu sejauh mana seseorang memahami posisinya di lingkungan keluarga, masyarakat teman-teman dan kemungkinan posisinya di lingkungan yang belum dikenalnya. Sedangkan konsep diri fisik adalah sejauh mana dia mengetahui dan meletakkan nilai kecantikan dan ketampanannya serta kecakapan yang dimilikinya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep diri guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi yang kuat atau tinggi. Budaya kerja guru adalah sikap mental kebiasaan guru yang sudah terbentuk dalam jangka waktu tertentu yang terbangun secara bersama di dalam sebuah organisasi yaitu sekolah untuk menjadikan pendidikan lebih efektif bagi peserta didik.²⁶⁹

²⁶⁹Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, hlm. 201.

Seorang guru, merupakan tenaga profesional diharapkan mampu memberikan kesan positif pada dunia pendidikan dengan membentuk budaya kerja yang optimal dan mampu memberikan kesan perubahan pada dunia pendidikan bangsa dalam hal ini khususnya di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pengaruh konsep diri guru memberikan kontribusi yang cukup tinggi yaitu sebesar 44,4% terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya hipotesis kerja diterima. Jadi secara empiris semakin positif dan tinggi konsep diri guru semakin meningkatkan budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

I. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Motivasi Mengajar Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi regresi masing-masing sebesar -0,249 untuk variabel kualifikasi pendidikan dan 1,301 untuk variabel konsep diri guru. Kualifikasi pendidikan guru merupakan faktor motivasi ekstrinsik bagi motivasi mengajar sedangkan konsep diri merupakan faktor motivasi intrinsik bagi motivasi mengajar.

Menurut Fulan yang dikutip oleh Sidi, kelas dan sekolah baru akan efektif apabila (1) merekrut orang-orang yang terbaik menjadi guru dan (2) lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk bekerja serta mendorong guru berkarya sehingga guru sangat mencintai pekerjaannya.²⁷⁰ Potensi sumber daya manusia harus terus digali, ditemukan dan kemudian dikembangkan.²⁷¹ Ketika pendidik sudah memiliki kualitas sebagai guru profesional, tuntutan kurikulum tentu akan dapat dipenuhinya.²⁷² Karena kualitas guru sangat menentukan kualitas siswanya.

Menurut Jamil Suprihatiningrum, mengajar hanya akan dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh orang-orang yang telah melewati pendidikan yang memang dirancang untuk mempersiapkan guru.²⁷³ Guru yang berkualitas dan bermutu menurut Piet A. Sahertian dan Ida Alaida Sahertian, yaitu: (a) guru yang bekerja dengan siswa secara individu; (b) guru yang memiliki persiapan dan perencanaan mengajar; (c) guru yang menggunakan alat pembelajaran; (d) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman; dan (e) kepemimpinan aktif dari guru.²⁷⁴

Selain bekal yang didapat guru dari pendidikan yang telah dilewatinya guru harus terus berusaha mengembangkan pendidikan mereka. Menurut Ridwan, untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dan keahlian guru, guru haruslah bertindak proaktif untuk kemajuan kariernya. Adapun langkah-langkah dalam mengembangkan pendidikan dapat berupa: (a) mengajukan

²⁷⁰Rizali, Indra dan Dharma, *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, hlm. 12.

²⁷¹Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: PT Grasindo, 2006), hlm. 55.

²⁷²Rizali, Indra dan Dharma, *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, hlm. 17.

²⁷³Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 25.

²⁷⁴Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*, hlm. 61.

permohonan bantuan tugas belajar kepada pemerintah; (b) mendapat bantuan pemerintah untuk belajar; (c) melanjutkan pendidikan atas biaya sendiri; (d) mengikuti pendidikan dan latihan kedinasan; dan (e) terus meningkatkan kualifikasi akademik saat ini.²⁷⁵ Sedangkan upaya pengembangan keahlian di dalam mengajar dapat diusahakan guru dengan mengikuti: kegiatan organisasi profesi seperti PGRI; aktif dalam kegiatan gugus sekolah; mengikuti seminar bidang pendidikan; mengikuti kegiatan lokakarya bidang pendidikan; dan mengikuti kegiatan penataran guru.²⁷⁶

Agar diperoleh hasil yang maksimal dalam proses pembelajaran, diperlukan pemahaman dan identifikasi beberapa ciri tingkah laku positif yang seharusnya dimiliki oleh guru, seperti rasa percaya diri, semangat yang tinggi, motivasi mengajar, aktivitas yang tinggi, orientasi pada tugas, dan kemampuan dalam menyesuaikan diri yang baik. Ciri tingkah laku yang demikian hanya akan dimiliki oleh seorang guru yang memiliki konsep diri positif. Konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan terhadap fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi dan prestasi yang mereka capai.²⁷⁷

Bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan

²⁷⁵Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 134.

²⁷⁶Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, hlm. 135.

²⁷⁷Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 143.

hati nurani. Sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik.²⁷⁸

Konsep diri juga merupakan kekuatan pendorong dalam perilaku seseorang yaitu “*a motivating force in his behaviour*”. Dengan demikian, seorang guru yang berpikir bahwa dirinya kurang baik, baik itu dari segi fisik maupun psikis, maka akan menganggap dirinya remeh, kurang berharga, dan berpikirnya terfokus pada kegagalan-kegagalannya.²⁷⁹ Kondisi semacam ini akan membuat guru enggan untuk mencoba mengatasi berbagai kesulitan-kesulitan yang dihadapinya di sekolah. Akibatnya, motivasi mengajarnya tidak akan maksimal. Adapun seorang guru yang menganggap dirinya berharga dan positif akan lebih termotivasi untuk melakukan berbagai tugas dan aktivitas dengan lebih sungguh-sungguh serta lebih mampu mengatasi kesulitan yang dihadapinya sehingga dapat meraih kesuksesan dan motivasi mengajar yang baik.

Dari analisis tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri guru memberikan kontribusi yang cukup tinggi yaitu sebesar 25,4% terhadap motivasi mengajar PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto, sesuai dengan teori dan hasil temuan di atas. Jadi hipotesis kerja diterima.

²⁷⁸Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 38.

²⁷⁹Ngainun Naim, *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*, hlm. 143.

J. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Konsep Diri terhadap Budaya Kerja Guru PAI di MAN Se-Kota dan Kabupaten Mojokerto

Berdasarkan pengolahan data dan hasil penelitian pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto dengan koefisien korelasi regresi masing-masing sebesar 0,197 untuk variabel kualifikasi pendidikan dan 1,215 untuk variabel konsep diri guru. Proses pendidikan dalam upaya pemanusiaan manusia untuk menjadi manusia, dalam bentuk pendidikan formal (sekolah), maka sosok guru adalah menempati posisi paling strategis dan sekaligus merupakan ujung tombak utama dan pertama terhadap keberhasilannya.²⁸⁰

Guru harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas guru untuk senantiasa meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga apa yang diberikan kepada siswanya tidak terlalu ketinggalan dengan perkembangan zaman.²⁸¹

Sesuai dengan peraturan yang berlaku bahwa kualifikasi pendidikan guru adalah minimal S1 dari program keguruan, maka masih ada guru-guru yang belum memenuhi ketentuan tersebut. Oleh karenanya program peningkatan kualifikasi pendidikan guru ini diperuntukkan bagi guru yang belum memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 untuk mengikuti

²⁸⁰Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 2.

²⁸¹Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 99.

pendidikan S1 atau S2 pendidikan keguruan. Program ini berupa program kelanjutan studi dalam bentuk tugas belajar.²⁸²

Peran guru seperti ini menuntut pribadi harus memiliki kemampuan managerial dan teknis serta prosedur kerja sebagai ahli serta keikhlasan bekerja dilandaskan pada panggilan hati untuk melayani orang lain.²⁸³ Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa semua guru dalam hatinya ingin melaksanakan tugasnya dengan baik, yakni dapat memberikan hasil atau manfaat yang positif kepada peserta didik. Mereka menghendaki dirinya sebagai guru efektif, yaitu dapat meningkatkan seluruh kemampuan peserta didik ke arah yang lebih positif melalui proses pembelajaran. Namun, untuk sampai pada tujuan tersebut, seorang guru harus memiliki konsep diri yang positif. Konsep diri positif yang penulis maksudkan adalah sikap dan pandangan guru terhadap seluruh keadaan dirinya secara positif. Konsep diri positif ini akan memengaruhi tingkah laku guru sehari-hari yang akan tercermin dalam perilaku mengajarnya.²⁸⁴

Jelaslah sekarang, untuk menjadi guru efektif dibutuhkan konsep diri yang positif. Guru yang memiliki konsep diri positif mampu menciptakan situasi belajar yang kondusif. Dengan demikian, konsep diri positif guru merupakan modal ruhaniah bagi seorang guru untuk menjadikan dirinya efektif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih siswa. Oleh sebab itu, setiap guru hendaknya memahami dan menyadari hal ini.²⁸⁵

²⁸²Udin Syaefudin Sa'ud, *Pengembangan Profesi Guru*, hlm. 105.

²⁸³Pupuh Fathurrohman dan Aa Suryana, *Guru Profesional*, hlm. 49.

²⁸⁴Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 79.

²⁸⁵Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 80.

Suharsimi Arikunto yang dikutip oleh Sulthon, membagi indikator semangat kerja menjadi sembilan, yaitu: (1) kedisiplinan dalam melaksanakan tugas; (2) tanggung jawab penyelesaian tugas; (3) kesungguhan dalam menyelesaikan masalah; (4) meningkatkan usaha dalam melaksanakan KBM; (5) mengembangkan alat pelajaran; (6) adanya inovasi dan kreativitas; (7) kesungguhan melaksanakan evaluasi hasil belajar; (8) melakukan pengajaran remedial, dan pengayaan, serta (9) moral kerja dan kehadiran.²⁸⁶

Secara kodrati bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki serangkaian kemampuan dan motivasi. Artinya seseorang akan bekerja secara profesional memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan baik, di samping memiliki etos kerja yang tinggi dan memahami akan tugas yang diembannya. Oleh sebab itu, ada relevansinya bahwa betapapun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Demikian pula sebaliknya betapapun tingginya motivasi kerja seseorang, pekerjaan yang dilakukan tidak akan sempurna bilamana tidak didukung oleh kemampuan kerja yang tinggi pula.²⁸⁷

Wiles mengadakan penelitian tentang prototipe guru yang budaya kerjanya rendah. Hasil penelitian Wiles menyebutkan sejumlah prototipe guru di sekolah, antara lain: guru yang malas, guru yang pudar, guru tua, guru yang kurang demokratis, dan guru yang suka menentang.²⁸⁸

²⁸⁶Sulthon, *Membangun Semangat Kerja Guru*, hlm. 147.

²⁸⁷Isjoni, *Guru Sebagai Motivator Perubahan*, hlm. 60.

²⁸⁸Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 153.

Menurut hasil penelitian Wiles tersebut, “guru yang malas” kebanyakan bersumber dari gaji yang tidak cukup, kemudian ia mencari pekerjaan sampingan untuk menutupi kekurangannya. Akibatnya, budaya kerjanya sebagai guru di sekolah semakin menurun. “Guru yang pudar” adalah guru yang jarang tersenyum, kurang humor, kurang ramah, sukar bergaul, dan lain sebagainya. “Guru tua” adalah guru yang sudah terlalu lama berdinis sehingga sukar diubah. Biasanya, mereka kurang percaya diri dan merasa tersaingi dengan datangnya guru-guru muda. Guru tua ini seringkali merasa superior, padahal secara akademis tidak pernah beranjak dari kekusutan ilmu yang dipegangnya sepanjang kariernya. “Guru yang kurang demokratis”, yaitu orang yang sudah lama bekerja sebagai guru dengan memusatkan perhatian pada kepuasan dirinya sendiri. Harga dirinya begitu tinggi. “Guru yang kurang demokratis” merasa paling pandai dan pintar dari yang lain. “Guru yang suka menentang”, yaitu guru yang kritis yang kerjanya hanya mengkritik orang lain. Yang nampak padanya adalah hanya kesalahan orang lain tanpa memedulikan kebenaran yang dipunyainya. Menyalahkan dan melemparkan kesalahan pada orang lain adalah makanan yang disantapnya setiap hari untuk menjatuhkan mental dan semangat belajar (baik sesama guru maupun kepada siswa) supaya mereka tidak mampu beraktualisasi.²⁸⁹

Dari analisis tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten

²⁸⁹ Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, hlm. 153.

Mojokerto dengan pengaruh kualifikasi pendidikan dan konsep diri guru memberikan kontribusi yang tinggi yaitu sebesar 45,8% terhadap budaya kerja PAI di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto, sesuai dengan teori dan hasil temuan di atas. Jadi hipotesis kerja diterima.



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis di atas, pembahasan hasil penelitian ini serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Kualifikasi pendidikan guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup tinggi.
2. Konsep diri guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong positif dan kategori cukup tinggi.
3. Motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup tinggi.
4. Budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto tergolong cukup baik.
5. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} < F_{tabel} = 0,070 < 4,14$. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan tidak meningkatkan motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
6. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan terhadap budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} < F_{tabel} = 3,828 < 4,14$. Semakin tinggi

kualifikasi pendidikan tidak meningkatkan budaya kerja guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

7. Terdapat pengaruh yang signifikan dari konsep diri terhadap motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 10,468 > 4,14$. Semakin positif dan tinggi konsep diri guru semakin meningkatkan motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan dari konsep diri terhadap budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 26,359 > 4,14$. Semakin positif dan tinggi konsep diri guru semakin meningkatkan budaya kerja guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$.
10. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualifikasi pendidikan dan konsep diri terhadap budaya kerja guru pendidikan agama Islam MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diperoleh $F_{hit} > F_{tabel} = 5,457 > 3,29$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak:

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi Kementrian Agama serta para guru pendidikan agama Islam yang mengajar di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto supaya lebih meningkatkan kualifikasi pendidikan guru, meningkatkan keyakinan diri dengan konsep diri yang tinggi, meningkatkan motivasi mengajar dan supaya memberi dorongan untuk terus meningkatkan mutu budaya kerja guru di madrasah.
2. Adanya pengembangan kompetensi dan berbagai pelatihan khususnya pengembangan diri guru di bidang pendidikan bermanfaat untuk menempatkan guru sejalan dengan tantangan pembelajaran di abad 21 dan menumbuhkan keyakinan guru yang tinggi sehingga berdampak positif pada profesionalisme kerja guru.
3. Para guru pendidikan agama Islam di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto diharapkan bertindak aktif dan senantiasa bersemangat di dalam mengejar ketertinggalan kemampuan diri dan kemampuan anak didik supaya bisa berkompetisi dengan sivitas akademika di luar.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis lebih detail lagi teori tentang kualifikasi pendidikan, konsep diri, motivasi mengajar, dan budaya kerja guru. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi motivasi mengajar dan budaya kerja

guru PAI yang perlu diteliti, karena berdasarkan hasil penelitian setelah menggunakan variabel bebas terutama variabel konsep diri menunjukkan adanya peningkatan terhadap motivasi mengajar dan budaya kerja guru PAI, akan tetapi masih belum maksimal. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada variabel bebas lain yang memiliki kemungkinan besar berpengaruh dominan terhadap perilaku guru, terutama motivasi mengajar, dan budaya kerja guru PAI. Peneliti menyarankan untuk penelitian yang akan datang agar dilakukan penelitian di objek yang sama dan menambahkan variabel bebas lainnya yang akan meningkatkan motivasi mengajar dan budaya kerja guru PAI. Meneliti ulang masalah yang peneliti bahas dalam tesis ini dengan melakukan beberapa perbaikan pada kelemahan atau keterbatasan yang ada, di antaranya hendaknya lebih memperdalam instrumen penelitian serta mengembangkannya lagi sehingga pengukurannya lebih baik, dan penyediaan waktu yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arends, Richard I. *Learning To Teach: Belajar untuk Mengajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Aqib, Zainal dan Elham Rohmanto. *Membangun Profesionalisme Guru dan Pengawas Sekolah*. Bandung: Yrama Widya. 2007.
- Barizi, Ahmad. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2009.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Case, Kay A. Norlander, Timothy G. Reagan dan Charles W. Case. *Guru Profesional: Penyiapan dan Pembimbingan Praktisi Pemikir*. Terj. Suci Romadhona. Jakarta: Indeks. 2009.
- Danin, Sudarwan. *Profesionalisasi dan Etika Guru*. Bandung: Alfabeta. 2010.
- Daradjat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Cet. 9; Jakarta: Bumi Aksara. 2011.
- Depdikbud. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 1989.
- Fathurrohman, Pupuh dan Aa Suryana. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama. 2012.
- Harsono dan Joko Susilo. *Pemberontakan Guru Menuju Peningkatan Kualitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2010.
- Hasan, M. Iqbal. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Isjoni. *Guru Sebagai Motivator Perubahan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press. 2009.
- Joyce, Bruce, Marsha Weil dan Emily Calhoun. *Models of Teaching: Model-Model Pengajaran Edisi Delapan*. Terj. Achmad Fawaid dan Ateilla Mirza. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Khalifah, Mahmud dan Usamah Quthub. *Menjadi Guru yang Dirindu*. Terj. Muhadi Kadi dan Kusrin Karyadi. Surakarta: Ziyad Visi Media. 2009.

- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2009.
- Macgregor, Sandy. *Students' Steps To Success: 7 Langkah Menuju Sukses*. Terj. Ibnu Setiawan. Jakarta: PT Mizan Publika. 2007.
- Majid, Abdul dan Dian Andayani. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi (Konsep Dan Implementasi Kurikulum 2004)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005.
- Malik, Oemar H. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. 2004.
- Mulyanto, Agus Sri. "Hubungan antara Kompetensi Profesional Guru dan Konsep Diri Guru dengan Kinerja Guru Kelas V Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo Tahun 2008/2009". Tesis Magister Teknologi Pendidikan. Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta. 2008.
- Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya. 2007.
- Musfah, Jijen. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Naim, Ngainun. *Rekonstruksi Pendidikan Nasional: Membangun Paradigma yang Mencerahkan*. Yogyakarta: Teras. 2010.
- Narni, Iriyana Rahwi. "Kontribusi Intensitas Kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), Pelatihan-pelatihan, dan Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Pengaron Kabupaten Banjar". Tesis. Magister PGSD Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. 2012.
- Nisfiannoor, Muhammad. *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika. 2009.
- Nizar, Samsul. *Memperbincangkan Dinamika Intelektual dan Pemikiran Hamka tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2008.
- Nurdin, Muhammad. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2008.
- Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo. 2006.
- Ormrod, Jeanne Ellis. *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*. Jilid 2. Terj. Amitya Kumara. Jakarta: Erlangga. 2008.
- Parkay, Forrest W. dan Beverly Hardcastle Stanford. *Menjadi Seorang Guru Edisi Kedelapan Jilid 2*, terj. Wasi Dewanto. Jakarta: Indeks. 2011.

- Prawira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.
- Priyatno, Duwi. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI. 2009.
- Purwanto. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan Pengembangan dan Pemanfaatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007.
- Reid, Gavin. *Motivasi Siswa di Kelas: Gagasan dan Strategi*. Terj. Hartati Widiaastuti. Jakarta: PT Indeks. 2009.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2005.
- Ridwan dan H. Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Rizali, Ahmad, Indra Jati Sidi dan Satria Dharma. *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*. Jakarta: Kompas Gramedia. 2009.
- Rohani, Ahmad. *Pengelolaan Pengajaran (Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional)*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Roqib, Muhammad dan Nurfuadi. *Kepribadian Guru*. Purwokerto: STAIN Purwokerto Pers. 2011.
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokrasi: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2007.
- Safrudin. "Analisis Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Kualifikasi Akademik Guru Terhadap Kompetensi Guru dalam Proses Belajar Mengajar di SMP Satu Atap Se-Kabupaten Indramayu". Tesis. Pascasarjana Universitas Indonesia. 2011.
- Saondi, Ondi dan Aris Suherman. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama. 2010.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012.
- Sa'ud, Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Setyosari, Punaji. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Sobur, Alex. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia. 2003.
- Sudarman, Momon. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.

- Sudarmanto, R. Gunawan. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: GRAHA ILMU. 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sulthon. *Membangun Semangat Kerja Guru: Suatu Aplikasi Pendekatan Emosional Intelligence dan Sosial Intelligence dalam Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo. 2009.
- Sundayana, Rostina. *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2013.
- Susetyo, Budi. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: PT Refika ADITAMA. 2010.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2007.
- Thalib, Syamsul Bachri. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Trianto. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Umiarso dan Imam Gojali. *Manajemen Mutu Sekolah: di Era Otonomi Pendidikan "Menjual" Mutu Pendidikan dengan Pendekatan Quality Control Bagi Pelaku Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisot. 2010.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar. *Pengantar Statistika: Edisi Kedua* (Jakarta: Bumi Putera. 2006.
- Wong, Harry K., & Rosemary T. Wong. *Menjadi Guru Efektif The First Days of School*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. Jakarta: Gaung Persada. 2007.
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media. 2011.
- Zuriah, Nurul. *Metodelogi Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

Lampiran IV

Tabulasi Hasil Jawaban Angket Motivasi Mengajar Guru PAI

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
1	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	2	3	4	3	4	5	5	4	102
2	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	116
3	5	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	3	3	106
4	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	114
5	5	3	2	3	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	94
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	3	116
7	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	118
8	5	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	2	5	3	5	2	5	1	4	4	4	3	4	3	4	4	5	107
9	5	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	3	119
10	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	112
11	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	133
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	126
13	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	131
14	2	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	4	97
15	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	128
16	5	4	1	5	5	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	1	2	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	103
17	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	110
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	126
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	106
20	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	5	93
21	2	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	95
22	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	114
23	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	99
24	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	4	3	3	4	92
25	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	1	5	3	5	4	3	3	5	4	3	1	5	113
26	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	125
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	130
28	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	3	1	3	98
29	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3	5	3	3	5	5	5	117
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	128
31	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4	118
32	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	5	102
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	5	121
34	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	100
35	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	1	5	2	3	3	4	4	4	4	4	109



ANGKET PENELITIAN

Kepada

Yth. : Bapak/Ibu Guru Pendidikan Agama Islam MAN 1 Kota Mojokerto
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam dan doa saya panjatkan semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam kesehatan dan bimbingan Allah SWT., sehingga mampu melaksanakan tugas sehari-hari dengan lancar. Aamiin

Selanjutnya, dengan segala hormat dan kerendahan hati, perkenankanlah saya menyita waktu Bapak/Ibu beberapa saat untuk mengisi pertanyaan yang ada dalam angket ini. Sebelum memberikan jawaban sebaiknya setiap pertanyaan dibaca dengan teliti dan cermat agar terhindar dari kesalahan.

Angket dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kualifikasi Pendidikan Guru dan Konsep Diri mampu mempengaruhi Motivasi Mengajar dan Budaya Kerja Guru Pendidikan Agama Islam khususnya di MAN se-Kota dan Kabupaten Mojokerto.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket penelitian ini secara lengkap dan obyektif. Kerahasiaan identitas dan hasil jawaban angkat Bapak/Ibu akan sangat kami jaga sesuai dengan etika penelitian.

Terimakasih banyak atas kebaikannya, teriring doa jazakumullah ahsanal jaza', semoga Allah SWT. membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan balasan yang lebih baik. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

I. IDENTITAS

1. Nama (beserta gelar) :
2. Guru Mata Pelajaran :
3. Golongan/Pangkat :
(PNS/Bukan PNS (*Coret yang tidak perlu))
4. Pendidikan Terakhir : S1 / S2 / S3 (*Coret yang tidak perlu)
5. Sedang Menempuh Pend. : Tidak / S2 / S3 (*Coret yang tidak perlu)
6. Jumlah Masa Kerja : Tahun, Sejak Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan pendapat dan keadaan diri Bapak/Ibu.
2. Tidak ada jawaban yang dianggap salah, asal semua jawaban sesuai dengan pendapat dan keadaan diri Bapak/Ibu, maka jawaban tersebut dianggap benar.

III. DAFTAR PERNYATAAN DAN PERTANYAAN

1. **Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.**
 - 1) Pendidikan yang sedang ditempuh saat ini setara dengan . . .
 - a. D2 c. S-1 (Sarjana) e. S-3 (Doktor)
 - b. D3 d. S-2 (Magister)
 - 2) Ijazah/kualifikasi pendidikan yang saya miliki dengan mata pelajaran yang saya ajarkan. . . .
 - a. Tidak berkaitan sama sekali
 - b. Saya lulusan fakultas sastra/humaniora
 - c. Saya lulusan fakultas dakwah
 - d. Saya lulusan fakultas syariah
 - e. Mata pelajaran yang saya ajarkan sesuai dengan ijazah dan latar belakang pendidikan yang saya miliki yaitu jurusan PAI
 - 3) Mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atas biaya pemerintah
 - a. Tidak Pernah d. Pernah (Tiga kali)
 - b. Pernah (Sekali) e. Sering kali
 - c. Pernah (Dua kali)

- 4) Melanjutkan pendidikan tugas belajar atas biaya sendiri
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sampai tingkat D3)
 - c. Pernah (Sampai tingkat S1)
 - d. Pernah (Sampai tingkat S2)
 - e. Pernah (Sampai tingkat S3)
- 5) Mengikuti pendidikan dan pelatihan kedinasan
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sekali)
 - c. Pernah (Dua kali)
 - d. Pernah (Tiga kali)
 - e. Sering kali
- 6) Mengikuti kegiatan-kegiatan kelompok kerja guru PAI madrasah . . .
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sekali)
 - c. Pernah (Dua kali)
 - d. Pernah (Tiga kali)
 - e. Sering kali
- 7) Ditugaskan sebagai wakil dari madrasah untuk mengikuti kegiatan seminar bidang pendidikan
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sekali)
 - c. Pernah (Dua kali)
 - d. Pernah (Tiga kali)
 - e. Sering kali
- 8) Mengikuti kegiatan lokakarya bidang pendidikan
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sekali)
 - c. Pernah (Dua kali)
 - d. Pernah (Tiga kali)
 - e. Sering kali
- 9) Mengikuti pelatihan dan diklat di bidang pendidikan
 - a. Tidak Pernah
 - b. Pernah (Sekali)
 - c. Pernah (Dua kali)
 - d. Pernah (Tiga kali)
 - e. Sering kali

2. **Lingkarilah (O)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan Konsep Diri Guru	Pilihan Jawaban				
1	Saya sangat menikmati mengajar PAI sehingga saya terus menambah pengetahuan saya tentang PAI dan bersemangat untuk mengajarkannya kepada peserta didik saya di madrasah	SS	S	KS	TS	STS
2	Ketika mengajar, saya selalu dapat menjawab pertanyaan dari peserta didik dengan baik dari sumber rujukan yang jelas dan terpercaya	SS	S	KS	TS	STS
3	Saya selalu dapat menyelesaikan setiap tugas pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu	SS	S	KS	TS	STS
4	Saya merasa lebih baik dan senang jika bisa <i>sharing</i> dan membantu memecahkan permasalahan teman	SS	S	KS	TS	STS
5	Saya adalah orang yang mudah menyesuaikan diri dengan setiap orang yang saya temui khususnya di madrasah tempat saya bekerja	SS	S	KS	TS	STS
6	Saya sangat puas dengan sopan santun dan perilaku keseharian saya	SS	S	KS	TS	STS
7	Saya memiliki banyak teman-teman yang menghormati, menghargai dan menyayangi saya	SS	S	KS	TS	STS
8	Saya merupakan tumpuan harapan keluarga	SS	S	KS	TS	STS
9	Saya memiliki peranan yang sangat penting dalam keluarga	SS	S	KS	TS	STS
10	Hubungan saya dengan anggota keluarga terjalin dengan sangat dekat dan akrab	SS	S	KS	TS	STS
11	Menjadi harapan dan tumpuan keluarga menjadi motivasi bagi saya dan pada saat-saat tertentu membuat saya sangat bersemangat	SS	S	KS	TS	STS

12	Saya bersyukur dan puas dengan kondisi fisik yang saya miliki saat ini	SS	S	KS	TS	STS
13	Saya lebih suka menjadi diri saya sendiri daripada menjadi seperti teman saya	SS	S	KS	TS	STS
14	Dalam mengajar, saya semaksimal mungkin untuk menunjukkan motivasi dan semangat yang tinggi sehingga KBM menjadi aktif dan menyenangkan	SS	S	KS	TS	STS
15	Saya selalu menjaga ketahanan tubuh dan konsentrasi karena sangat berpengaruh dan diperlukan ketika mengajar	SS	S	KS	TS	STS
16	Saya sangat sopan dan rapi dalam berpakaian waktu mengajar	SS	S	KS	TS	STS



3. **Lingkarilah (O)** pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan Motivasi Mengajar Guru	Pilihan Jawaban				
1	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya	SL	SR	KD	JR	TP
2	Tugas mengajar merupakan bagian dari hidup saya	SL	SR	KD	JR	TP
3	Terlambat dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang memalukan bagi saya	SL	SR	KD	JR	TP
4	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain	SL	SR	KD	JR	TP
5	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP
6	Tugas-tugas saya selesaikan tepat waktu	SL	SR	KD	JR	TP
7	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan yang ada pada diri saya	SL	SR	KD	JR	TP
8	Tugas-tugas berat yang saya hadapi, membuat saya lebih bersemangat lagi untuk bekerja	SL	SR	KD	JR	TP
9	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan bagi saya untuk lebih maju	SL	SR	KD	JR	TP
10	Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	SL	SR	KD	JR	TP
11	Tantangan berat yang saya hadapi mendorong saya untuk bekerja keras	SL	SR	KD	JR	TP
12	Saya ingin selalu ada <i>feed back</i> dari pekerjaan saya	SL	SR	KD	JR	TP
13	Saya tidak keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin saya	SL	SR	KD	JR	TP
14	Saya berusaha untuk selalu tekun dalam bekerja	SL	SR	KD	JR	TP

15	Saya terdorong untuk bekerja, karena ada metode kerja baru yang saya dapatkan	SL	SR	KD	JR	TP
16	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggatungkan diri pada orang lain	SL	SR	KD	JR	TP
17	Dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman-teman	SL	SR	KD	JR	TP
18	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama	SL	SR	KD	JR	TP
19	Untuk menyelesaikan tugas, saya memilih cara tersulit agar hasilnya maksimal	SL	SR	KD	JR	TP
20	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik	SL	SR	KD	JR	TP
21	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan	SL	SR	KD	JR	TP
22	Dorongan untuk sukses membuat saya selalu cepat-cepat dalam menyelesaikan tugas	SL	SR	KD	JR	TP
23	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas	SL	SR	KD	JR	TP
24	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal-hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	SL	SR	KD	JR	TP
25	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya	SL	SR	KD	JR	TP
26	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat	SL	SR	KD	JR	TP
27	Pemilihan guru teladan atau profesional mendorong saya untuk mengembangkan diri	SL	SR	KD	JR	TP
28	Saya belajar dari teman yang telah berhasil untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian saya	SL	SR	KD	JR	TP

4. Lingkarilah (O) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-Kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan Budaya Kerja Guru	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik	SL	SR	KD	JR	TP
2	Rencana pelaksanaan pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa	SL	SR	KD	JR	TP
3	Karena keramaian lalu lintas dan hujan sering membuat saya terlambat mengajar, saya berangkat lebih awal walaupun harus menyiapkan segala sesuatu lebih pagi dari biasanya	SL	SR	KD	JR	TP
4	Saya merasa malu apabila ditegur ketika melalaikan tugas	SL	SR	KD	JR	TP
5	Saya berusaha mempelajari semua model strategi pembelajaran untuk menentukan mana yang terbaik	SL	SR	KD	JR	TP
6	Saya membuat sendiri rencana pelaksanaan pembelajaran dan saya kembangkan dengan berpedoman pada kurikulum yang berlaku	SL	SR	KD	JR	TP
7	Dalam menghadapi permasalahan siswa di kelas, saya mencari penyelesaian sesuai dengan jenis dan bentuk permasalahannya	SL	SR	KD	JR	TP
8	Apabila ada kelas yang kosong pelajarannya, saya memberikan tugas kepada peserta didik dari guru yang berhalangan hadir	SL	SR	KD	JR	TP
9	Ketika mendapat kesulitan yang cukup berat sehingga memerlukan penyelesaian khusus, saya berusaha mencari penyelesaiannya atau bertanya kepada teman guru	SL	SR	KD	JR	TP
10	Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, saya mencatat terselesaikan atau tidaknya materi rencana yang sudah saya siapkan	SL	SR	KD	JR	TP

11	Untuk mengerjakan tugas tambahan, saya harus mengatur waktu untuk hadir ke sekolah	SL	SR	KD	JR	TP
12	Saya memilih metode atau model pembelajaran tertentu agar siswa saya cepat dalam memahami pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
13	Saya mengikuti seminar atau pertemuan ilmiah lainnya untuk menambah khazanah dalam menemukan cara baru pembelajaran efektif	SL	SR	KD	JR	TP
14	Setiap guru harus mencoba berkreasi membuat alat peraga dengan bahan yang mudah diperoleh untuk mendukung tercapainya tujuan pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
15	Untuk meningkatkan strategi belajar-mengajar, guru perlu menemukan cara baru agar diperoleh strategi pembelajaran yang efektif	SL	SR	KD	JR	TP
16	Soal untuk evaluasi tahap akhir setiap pokok bahasan, saya membuat soal baru setiap akan mengadakan evaluasi	SL	SR	KD	JR	TP
17	Saya menganalisis hasil ulangan untuk setiap butir soal karena menurut saya itu sangat penting	SL	SR	KD	JR	TP
18	Saya membuat dan mengembangkan soal-soal yang akan diberikan kepada peserta didik sesuai dengan tujuan dan indikator pembelajaran	SL	SR	KD	JR	TP
19	Saya mengadakan remedial untuk siswa yang mengalami kesulitan secara rutin	SL	SR	KD	JR	TP



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran II

Tabulasi Hasil Jawaban Angket Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	TOTAL
1	4	4	1	4	5	3	5	5	5	36
2	4	5	1	4	4	4	3	3	4	32
3	3	5	1	3	5	4	3	3	5	32
4	4	5	1	4	4	5	2	2	2	29
5	3	2	1	1	5	3	1	3	3	22
6	4	3	1	4	5	4	5	5	5	36
7	4	5	1	4	5	3	1	2	5	30
8	3	4	1	3	4	5	2	3	4	29
9	3	3	1	1	5	1	1	1	2	18
10	3	2	1	4	5	4	5	5	5	34
11	3	2	1	1	5	5	1	2	5	25
12	4	5	1	4	2	3	2	1	2	24
13	3	5	1	3	3	1	2	2	3	23
14	4	5	1	4	4	3	4	4	4	33
15	3	5	1	3	4	4	2	2	3	27
16	3	5	1	3	4	4	3	1	4	28
17	4	5	1	4	5	2	5	4	4	34
18	3	5	1	3	5	5	5	5	5	37
19	4	5	1	4	4	4	5	5	5	37
20	4	3	1	4	5	5	4	4	4	34
21	4	5	1	4	2	3	1	1	3	24
22	3	5	1	1	1	5	2	4	3	25
23	3	5	1	1	3	4	3	1	5	26
24	3	2	1	3	1	1	1	1	1	14
25	3	5	1	3	5	4	3	1	2	27
26	4	5	2	5	5	5	5	5	5	41
27	4	5	1	1	5	5	2	2	5	30
28	3	5	1	1	4	2	2	3	2	23
29	4	5	1	1	4	3	3	1	3	25
30	3	5	1	1	5	1	1	4	5	26
31	3	5	1	1	5	2	1	1	3	22
32	4	3	1	4	5	2	5	4	5	33
33	4	4	1	4	5	2	5	1	5	31
34	4	3	1	4	5	3	5	5	4	34
35	3	5	1	1	2	4	2	3	2	23

Lampiran III

Tabulasi Hasil Jawaban Angket Konsep Diri Guru PAI

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	2	5	5	5	72
2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	69
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	70
5	4	5	4	5	5	3	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	69
6	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	69
7	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	73
8	5	4	4	4	5	3	4	2	2	5	4	5	5	5	4	3	64
9	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	73
10	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	74
11	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
12	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	69
15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	76
16	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	72
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
18	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	75
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71
20	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73
21	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	70
22	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	72
23	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	69
24	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	59
25	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	75
26	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
27	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	74
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	5	4	4	5	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	60
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	77
31	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	70
32	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	66
35	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	74

Lampiran V

Tabulasi Hasil Jawaban Angket Budaya Kerja Guru PAI

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total
1	3	3	5	4	3	5	2	3	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	72
2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	79
3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	74
4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	68
5	5	4	2	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	1	2	4	4	5	5	73
6	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	81
7	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	64
8	5	4	2	4	2	5	2	5	5	3	3	3	2	2	4	4	3	5	4	67
9	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	68
10	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	74
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	88
12	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	83
13	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	87
14	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	70
15	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	88
16	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	3	1	3	5	4	5	4	76
17	5	3	3	5	5	5	3	4	3	3	5	3	2	5	5	5	5	5	3	77
18	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2	3	5	5	5	5	83
19	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	69
20	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	4	72
21	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	72
22	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	4	76
23	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	63
24	2	1	4	2	2	3	1	4	1	2	4	1	1	2	4	1	2	3	4	44
25	5	5	3	5	3	5	2	3	5	5	5	5	3	1	3	5	3	5	3	74
26	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	87
27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	90
28	5	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	1	3	3	3	4	4	62
29	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	5	63
30	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	88
31	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	5	5	76
32	5	5	2	4	3	3	5	5	2	2	5	4	2	3	2	5	4	4	3	68
33	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	78
34	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	69
35	5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	5	2	2	3	5	3	4	4	71

Lampiran VI

Uji Validitas Kualifikasi Pendidikan Guru PAI (X₁)

		Total
X1	Pearson Correlation	-.039
	Sig. (2-tailed)	.822
	N	35
X2	Pearson Correlation	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X3	Pearson Correlation	.286
	Sig. (2-tailed)	.096
	N	35
X4	Pearson Correlation	.167
	Sig. (2-tailed)	.338
	N	35
X5	Pearson Correlation	.358
	Sig. (2-tailed)	.035
	N	35
X6	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X7	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
X8	Pearson Correlation	.392
	Sig. (2-tailed)	.020
	N	35
X9	Pearson Correlation	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X10	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
X11	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

Lampiran VII

Uji Validitas Konsep Diri Guru PAI (X₂)

		Total
x1	Pearson Correlation	.299
	Sig. (2-tailed)	.081
	N	35
x2	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
x3	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x4	Pearson Correlation	.385*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	35
x5	Pearson Correlation	.328
	Sig. (2-tailed)	.055
	N	35
x6	Pearson Correlation	.422*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	35
x7	Pearson Correlation	.529**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x8	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x9	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x10	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x11	Pearson Correlation	.443*
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	35
x12	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
x13	Pearson Correlation	.218
	Sig. (2-tailed)	.209
	N	35

x14	Pearson Correlation	.353
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	35
x15	Pearson Correlation	.341
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	35
x16	Pearson Correlation	.463**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	35
x17	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
x18	Pearson Correlation	.263
	Sig. (2-tailed)	.128
	N	35
x19	Pearson Correlation	.452**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	35
x20	Pearson Correlation	.040
	Sig. (2-tailed)	.820
	N	35
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

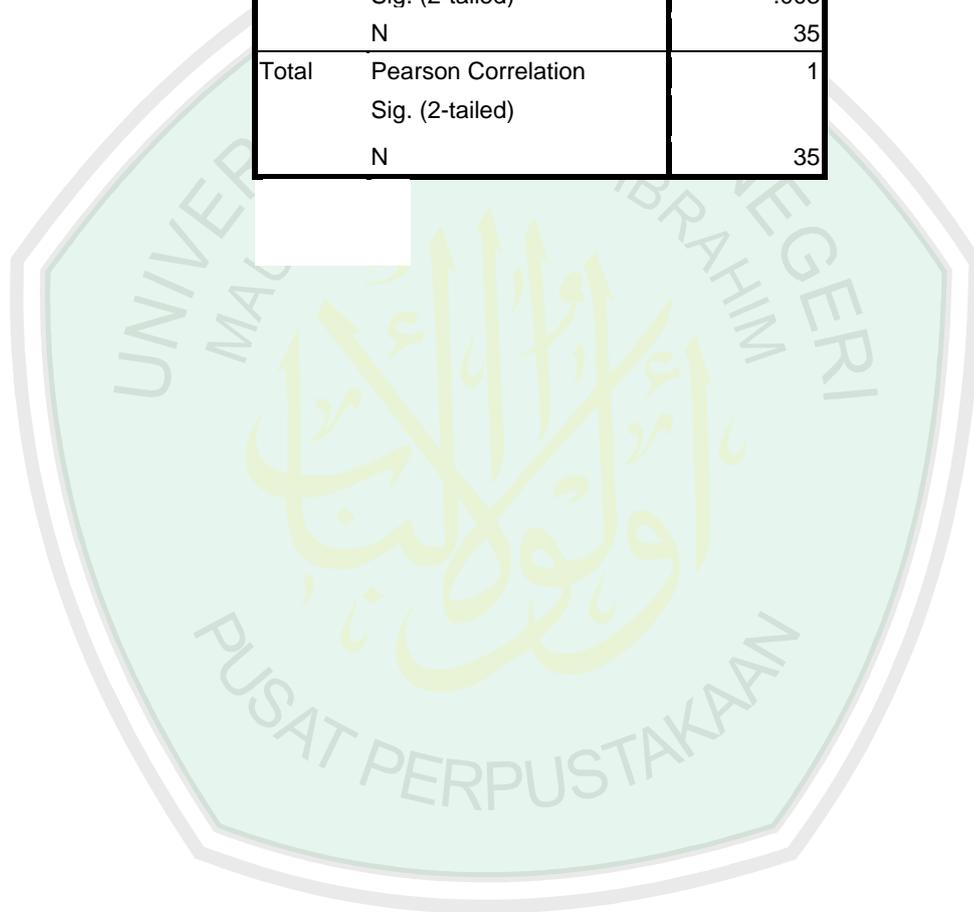
Lampiran VIII

Uji Validitas Motivasi Mengajar Guru PAI (Y₁)

		Total
Y1	Pearson Correlation	.419
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	35
Y2	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
Y3	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
Y4	Pearson Correlation	.330**
	Sig. (2-tailed)	.053
	N	35
Y5	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y6	Pearson Correlation	.346**
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	35
Y7	Pearson Correlation	.423**
	Sig. (2-tailed)	.011
	N	35
Y8	Pearson Correlation	.341
	Sig. (2-tailed)	.045
	N	35
Y9	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y10	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y11	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y12	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y13	Pearson Correlation	.414**
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	35

Y14	Pearson Correlation	.483 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
Y15	Pearson Correlation	.478 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	35
Y16	Pearson Correlation	.522 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
Y17	Pearson Correlation	.627 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y18	Pearson Correlation	.635 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y19	Pearson Correlation	.501 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
Y20	Pearson Correlation	.409 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015
	N	35
Y21	Pearson Correlation	.705 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y22	Pearson Correlation	.706 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y23	Pearson Correlation	.516 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
Y24	Pearson Correlation	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y25	Pearson Correlation	.599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y26	Pearson Correlation	.651 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Y27	Pearson Correlation	.310 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.070
	N	35

Y28	Pearson Correlation	.434 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	35
Y29	Pearson Correlation	.475 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	35
Y30	Pearson Correlation	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35



Lampiran IX

Uji Validitas Budaya Kerja Guru PAI (Y₂)

		Total
y1	Pearson Correlation	.100
	Sig. (2-tailed)	.568
	N	35
y2	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
y3	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y4	Pearson Correlation	.491**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	35
y5	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y6	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y7	Pearson Correlation	.436**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	35
y8	Pearson Correlation	.380
	Sig. (2-tailed)	.025
	N	35
y9	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	35
y10	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y11	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y12	Pearson Correlation	.370
	Sig. (2-tailed)	.029
	N	35
y13	Pearson Correlation	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35

y14	Pearson Correlation	.552**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
y15	Pearson Correlation	.365*
	Sig. (2-tailed)	.031
	N	35
y16	Pearson Correlation	.386*
	Sig. (2-tailed)	.022
	N	35
y17	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y18	Pearson Correlation	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
y19	Pearson Correlation	.556**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	35
y20	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	35
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	35

Lampiran X

Statistik Deskriptif dan Frekuensi Kualifikasi Pendidikan Guru PAI

Statistics

Kualifikasi_Pendidikan_Guru_PAI

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		28.69
Median		29.00
Mode		34
Std. Deviation		5.940
Variance		35.281
Range		27
Minimum		14
Maximum		41

Kualifikasi_Pendidikan_Guru_PAI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 14	1	2.9	2.9	2.9
18	1	2.9	2.9	5.7
22	2	5.7	5.7	11.4
23	3	8.6	8.6	20.0
24	2	5.7	5.7	25.7
25	3	8.6	8.6	34.3
26	2	5.7	5.7	40.0
27	2	5.7	5.7	45.7
28	1	2.9	2.9	48.6
29	2	5.7	5.7	54.3
30	2	5.7	5.7	60.0
31	1	2.9	2.9	62.9
32	2	5.7	5.7	68.6
33	2	5.7	5.7	74.3
34	4	11.4	11.4	85.7
36	2	5.7	5.7	91.4
37	2	5.7	5.7	97.1
41	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lampiran XI

Statistik Deskriptif dan Frekuensi Konsep Diri Guru PAI

Statistics

Konsep_Diri_Guru_PAI

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		71.03
Median		72.00
Mode		69
Std. Deviation		4.920
Variance		24.205
Range		21
Minimum		59
Maximum		80

Konsep_Diri_Guru_PAI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	59	1	2.9	2.9	2.9
	60	1	2.9	2.9	5.7
	62	1	2.9	2.9	8.6
	64	1	2.9	2.9	11.4
	66	2	5.7	5.7	17.1
	68	1	2.9	2.9	20.0
	69	5	14.3	14.3	34.3
	70	4	11.4	11.4	45.7
	71	1	2.9	2.9	48.6
	72	3	8.6	8.6	57.1
	73	4	11.4	11.4	68.6
	74	3	8.6	8.6	77.1
	75	2	5.7	5.7	82.9
	76	2	5.7	5.7	88.6
	77	2	5.7	5.7	94.3
	79	1	2.9	2.9	97.1
	80	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Lampiran XII

Statistik Deskriptif dan Frekuensi Motivasi Mengajar Guru PAI

Statistics

Motivasi_Mengajar_Guru_PAI

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		111.94
Median		113.00
Mode		102 ^a
Std. Deviation		12.085
Variance		146.055
Range		41
Minimum		92
Maximum		133

Motivasi_Mengajar_Guru_PAI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 92	1	2.9	2.9	2.9
93	1	2.9	2.9	5.7
94	1	2.9	2.9	8.6
95	1	2.9	2.9	11.4
97	1	2.9	2.9	14.3
98	1	2.9	2.9	17.1
99	1	2.9	2.9	20.0
100	1	2.9	2.9	22.9
102	2	5.7	5.7	28.6
103	1	2.9	2.9	31.4
106	2	5.7	5.7	37.1
107	1	2.9	2.9	40.0
109	1	2.9	2.9	42.9
110	1	2.9	2.9	45.7
112	1	2.9	2.9	48.6
113	1	2.9	2.9	51.4
114	2	5.7	5.7	57.1
116	2	5.7	5.7	62.9
117	1	2.9	2.9	65.7
118	2	5.7	5.7	71.4
119	1	2.9	2.9	74.3
121	1	2.9	2.9	77.1
125	1	2.9	2.9	80.0

126	2	5.7	5.7	85.7
128	2	5.7	5.7	91.4
130	1	2.9	2.9	94.3
131	1	2.9	2.9	97.1
133	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	



Lampiran XIII

Statistik Deskriptif dan Frekuensi Budaya Kerja Guru PAI

Statistics

Budaya_Kerja_Guru_PAI

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		74.11
Median		74.00
Mode		68 ^a
Std. Deviation		9.526
Variance		90.751
Range		46
Minimum		44
Maximum		90

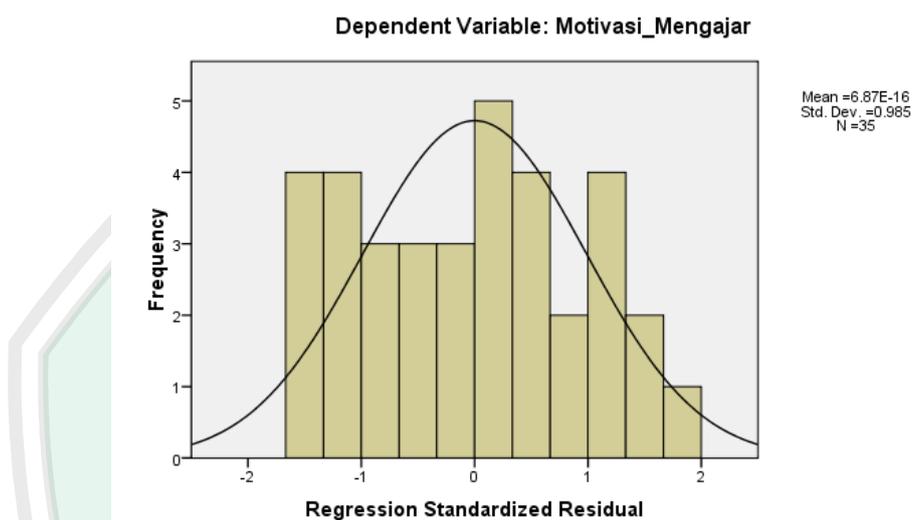
Budaya_Kerja_Guru_PAI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 44	1	2.9	2.9	2.9
62	1	2.9	2.9	5.7
63	2	5.7	5.7	11.4
64	1	2.9	2.9	14.3
67	1	2.9	2.9	17.1
68	3	8.6	8.6	25.7
69	2	5.7	5.7	31.4
70	1	2.9	2.9	34.3
71	1	2.9	2.9	37.1
72	3	8.6	8.6	45.7
73	1	2.9	2.9	48.6
74	3	8.6	8.6	57.1
76	3	8.6	8.6	65.7
77	1	2.9	2.9	68.6
78	1	2.9	2.9	71.4
79	1	2.9	2.9	74.3
81	1	2.9	2.9	77.1
83	2	5.7	5.7	82.9
87	2	5.7	5.7	88.6
88	3	8.6	8.6	97.1
90	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lampiran XIV

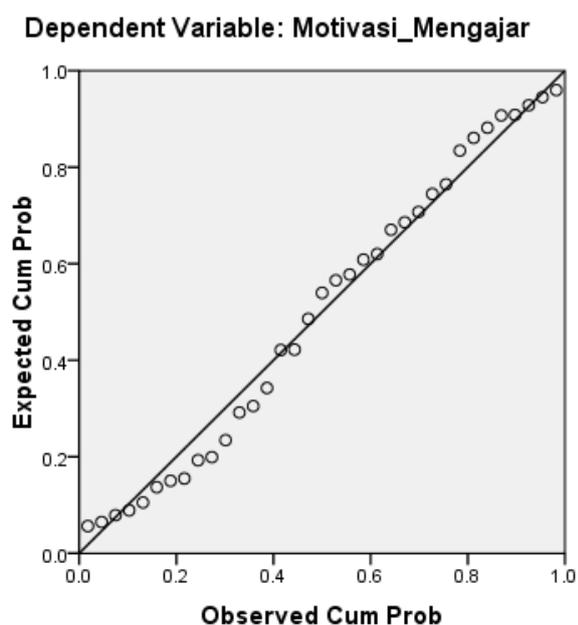
Normalitas Data pada Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 terhadap Y_1

Histogram



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

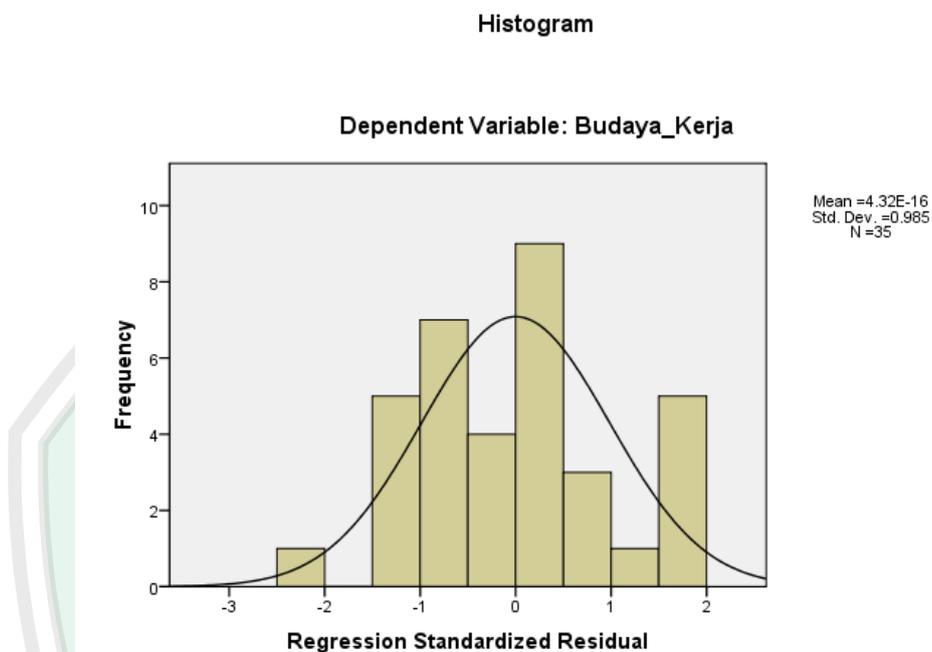
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

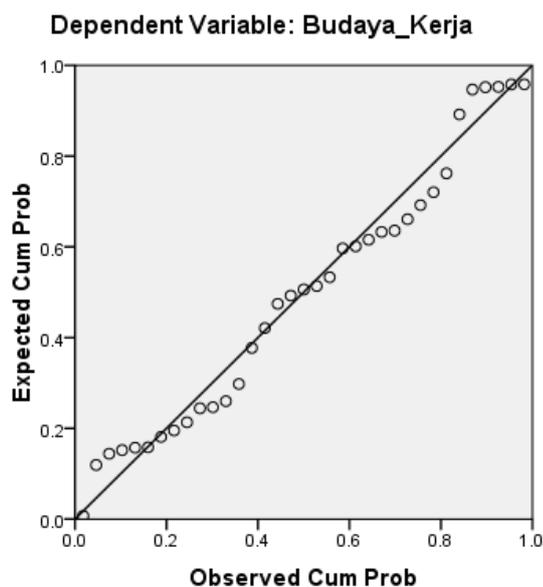
Lampiran XV

Normalitas Data pada Regresi Linier Sederhana Variabel X_1 terhadap Y_2



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

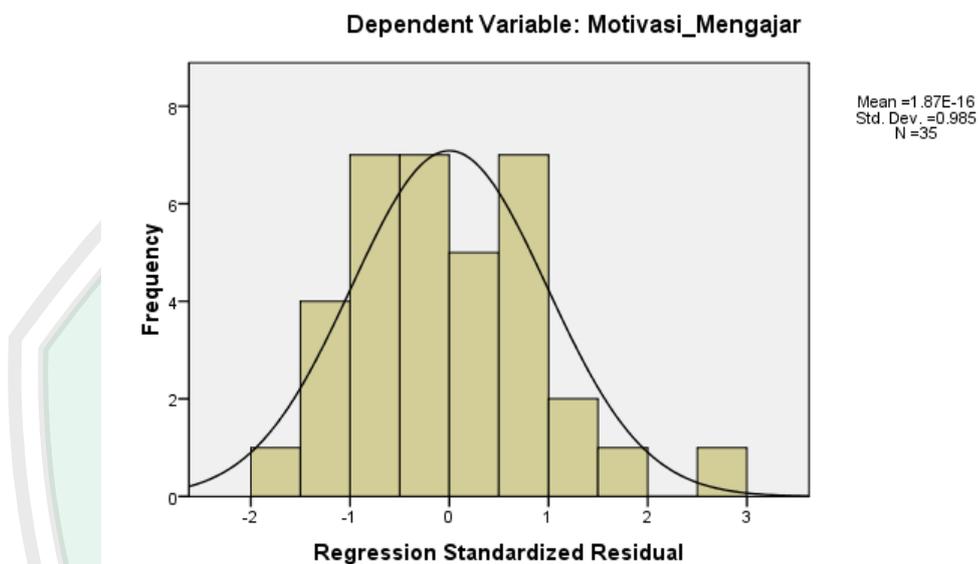


Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

Lampiran XVI

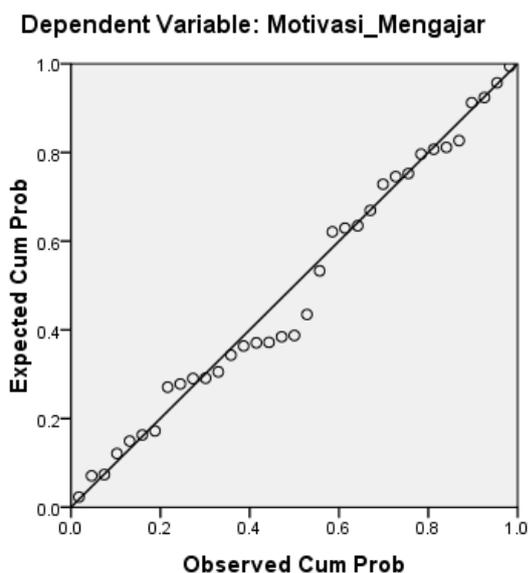
Normalitas Data pada Regresi Linier Sederhana Variabel X_2 terhadap Y_1

Histogram



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

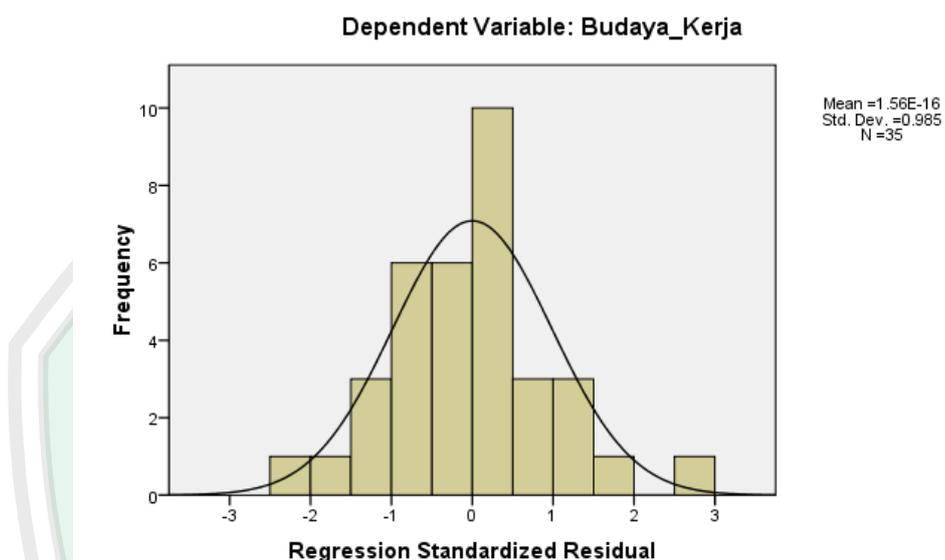


Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

Lampiran XVII

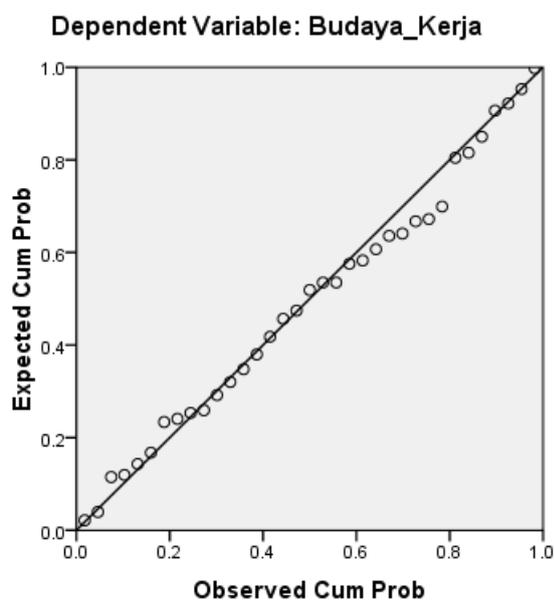
Normalitas Data pada Regresi Linier Sederhana Variabel X_2 terhadap Y_2

Histogram



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

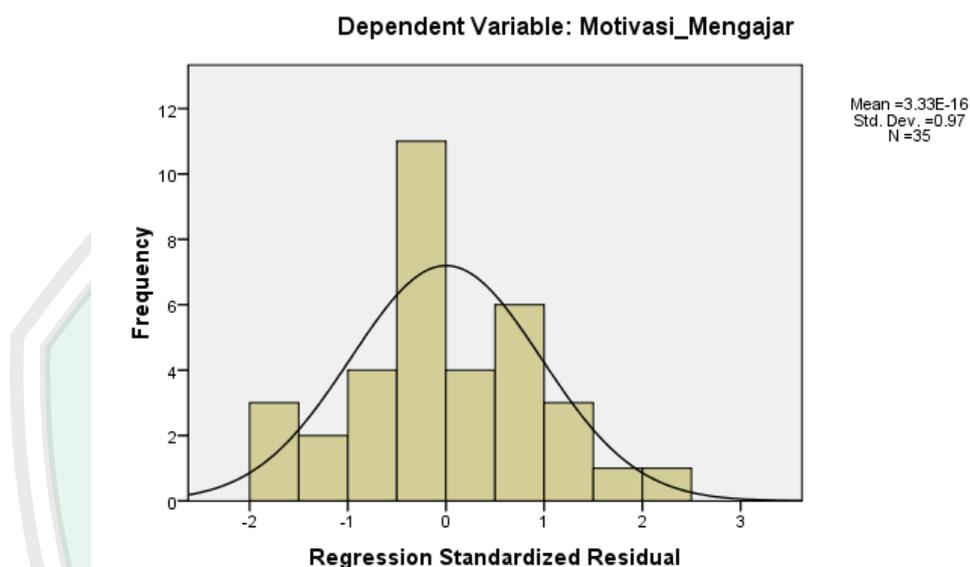


Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

Lampiran XVIII

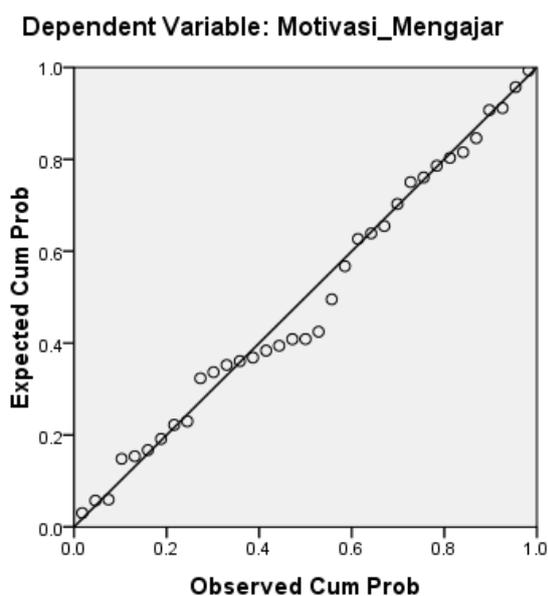
Normalitas Data pada Regresi Berganda Variabel X_1 terhadap Y_1 dan Y_2

Histogram



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

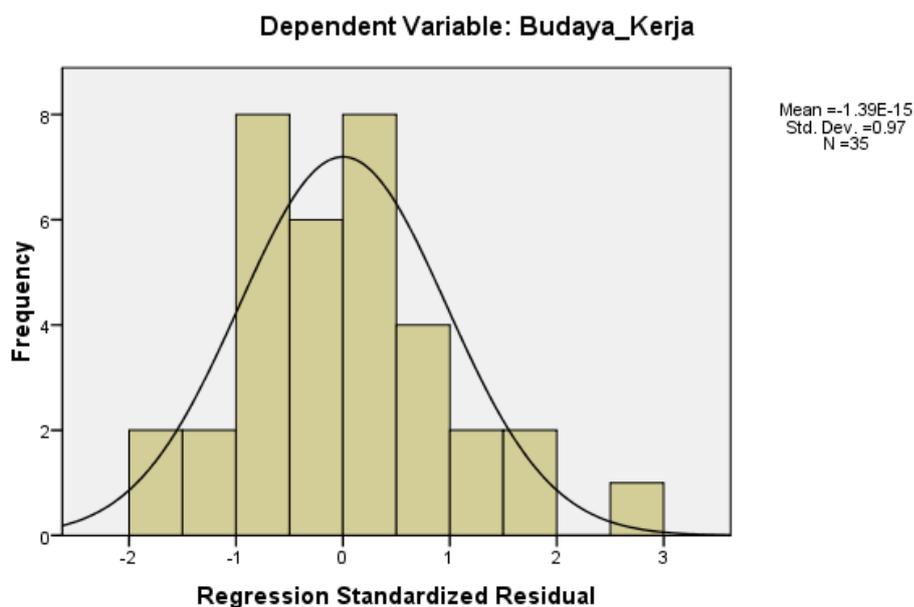


Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

Lampiran XIX

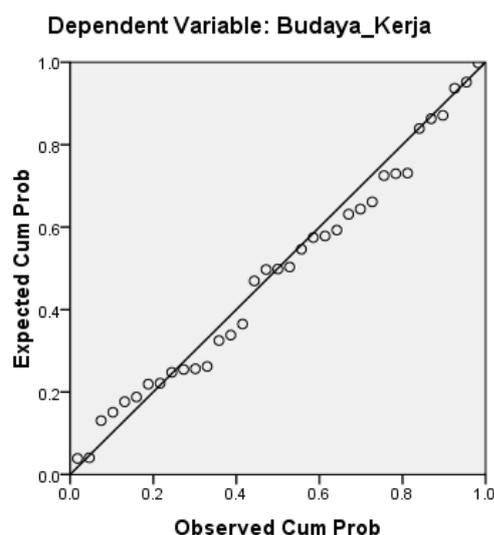
Normalitas Data pada Regresi Berganda Variabel X_2 terhadap Y_1 dan Y_2

Histogram



Pada batang histogram, bisa dilihat sebuah garis yang berbentuk kurva normal (bentuknya seperti lonceng). Bentuk garis ini menunjukkan bahwa data yang ada adalah normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Penyebaran data terlihat berada di sekitar garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data normal dan ini berarti syarat normalitas data terpenuhi.

Lampiran XX

Wawancara dengan Bapak dan Ibu Guru PAI



Lampiran XXI

Para Guru PAI Mengisi Kuesioner (Angket)



BIODATA MAHASISWA

Nama : Akhmad Pandu Setiawan
NIM : 13770030
Tempat Tanggal Lahir : Mojokerto, 23 September 1990
Prog. Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Tahun Masuk : 2013
Alamat Rumah : Mengelo Selatan RT 02 RW 11
Desa Sooko Kec. Sooko Kab. Mojokerto
No. HP : 085646353504

Malang, 18 September 2015
Mahasiswa

Akhmad Pandu Setiawan
NIM. 13770030