

**HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PROFESI, KOMUNIKASI,  
DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN PRESTASI KERJA GURU  
SMA NEGERI SE KABUPATEN TANAH BUMBU**

**Jamalluddinnor**

( Kepala SMA Negeri 1 Mantewe )

e-mail : jamalabisulthan@gmail.com

DOI : <https://osf.io/smbec>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara: (1) sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru, (2) komunikasi dengan prestasi kerja guru, (3) motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru, (4) sikap terhadap profesi guru dengan motivasi berprestasi guru, (5) komunikasi dengan motivasi berprestasi guru, (6) sikap terhadap profesi guru dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru, serta (7) komunikasi dengan prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Jenis penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu yang berjumlah 255 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 156 orang. Distribusi jumlah sampel masing-masing sekolah ditentukan secara proporsional random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa angket. Angket penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson dan reliabilitasnya menggunakan metode belah dua (split half). Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dan analisis jalur (path analysis), setelah dilakukan uji normalitas dan homogenitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara: (1) sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru, (2) komunikasi dengan prestasi kerja guru, (3) motivasi berprestasi guru dengan prestasi kerja guru, (4) sikap terhadap profesi guru dengan motivasi berprestasi guru, (5) komunikasi dengan motivasi berprestasi guru, (6) sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru, dan (7) komunikasi dengan prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

**Kata Kunci : Sikap Terhadap Profesi, Komunikasi, Motivasi Berprestasi,  
dan Prestasi Kerja**

**THE CORRELATION AMONG ATTITUDES TOWARD PROFESSION,  
COMMUNICATION, AND ACHIEVEMENT MOTIVATION WITH  
TEACHERS' WORKING ACHIEVEMENT AT SENIOR HIGH SCHOOLS  
IN TANAH BUMBU REGENCY**

**ABSTRACT**

This study aims to describe the correlation between: (1) attitude towards the profession and teachers' working achievement, (2) communication and teachers' working achievement, (3) achievement motivation and teachers'

working achievement, (4) attitude towards profession and achievement motivation, (5) communication and achievement motivation, (6) attitude towards profession and teachers' working achievement through achievement motivation, and (7) communication and teachers' working achievement through achievement motivation at SMAN in Tanah Bumbu regency.

This study applied quantitative approach along with descriptive method. The population of this study was all SMAN teachers in Tanah Bumbu Regency with a number of 255 individuals. The research sample was determined through proportionate random sampling technique and was supported by Slovin's formula from which 156 teachers were obtained. The data was collected from questionnaire. The validity of the questionnaire was tested by "Pearson Product Moment Correlation" while its reliability was done by "Split Half" technique. After they were tested for their normality and homogeneity, the collected data were descriptively analyzed through "Path Analysis".

The results of the study showed that: (1) there was a significant correlation between attitude towards the profession and teachers' working achievement, (2) there was a significant correlation between communication and teachers' working achievement, (3) there was a significant correlation between achievement motivation and teachers' working achievement, (4) there was a significant correlation between the attitude towards profession and achievement motivation, (5) there was a significant correlation between communication and achievement motivation, (6) there was a significant correlation between between attitude towards profession and teachers' working achievement through achievement motivation, and (7) there was a significant correlation between communication and teachers' working achievement through achievement motivation at SMAN in Tanah Bumbu Regency.

**Keywords : Attitudes Toward Profession, Communication, Achievement Motivation and Working Achievement**

---

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sekolah saat ini dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat secara mikro maupun secara makro dalam menjalankan perannya sebagai pencetak sumber daya manusia berkualitas. Untuk memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat, maka sekolah sebagai organisasi pendidikan harus berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahan sekolah serta selalu berupaya mencari cara-cara untuk melakukan perbaikan terus menerus serta berupaya mengidentifikasi segala tantangan atau ancaman sebagai upaya menciptakan produktivitas sekolah sesuai yang diharapkan.

Sudah selayaknyalah sekolah membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dalam pengelolaannya. Sehingga dengan adanya SDM yang profesional diharapkan dapat memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi terselenggaranya proses pembelajaran yang sesuai dengan harapan. Akan tetapi, keberhasilan sebuah sekolah tentunya tidak lepas

dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti sarana prasarana memadai, kurikulum, dan terutama sumber daya kepala sekolah dalam mengelola lembaga sekolah itu, juga peran guru dalam mendidik, membimbing, dan mengarahkan siswa dalam proses belajar mengajar.

Menurut Fattah (2008: 6), sistem pendidikan di sekolah secara mikro yaitu sebagai hubungan elemen peserta didik, pendidik, dan interaksi keduanya dalam usaha pendidikan, dan secara makro menjangkau elemen lain. Kemampuan guru dalam menjalankan fungsi maupun tugasnya akan berdampak besar pada proses pembelajaran di sekolah. Hal ini berarti bahwa peran dari guru dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat menentukan, bagaimana kualitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya akan memberikan seberapa besar kontribusi bagi peningkatan mutu pendidikan.

Guru memiliki peran dan andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan di suatu sekolah. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, karena dipandang sebagai sales agen pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra dari lembaga pendidikan (Alma, 2009: 123). Guru juga berperan membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara lebih optimal. Mulyasa (2007: 35) menyatakan bahwa minat, bakat, kemampuan, dan berbagai potensi yang dimiliki oleh peserta didik tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Oleh karena itu, guru harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan dalam belajar bagi siswa melalui kinerja profesionalnya yang kreatif, dan menyenangkan. Untuk memenuhi harapan tersebut, guru harus mampu memaknai pembelajaran sebagai sebuah wadah pembentukan kompetensi dan kualitas pribadi siswa.

Keberhasilan guru menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik dalam mengemban amanat tujuan pendidikan salah satunya terlihat melalui prestasi kerja mereka. Prestasi kerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peranannya di dalam sekolah. Prestasi kerja adalah persyaratan mutlak yang harus dimiliki setiap guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Brags (1991: 23) menyatakan prestasi kerja guru adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas guru dalam mengajar yang berkaitan dengan merencanakan, melaksanakan, maupun melakukan penilaian proses pembelajaran di kelas.

Prestasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah dipengaruhi oleh sikap profesional guru. Bafadal (2004: 5) menyatakan bahwa guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sedangkan menurut Mulyasa (2007: 77), guru yang profesional merupakan guru yang secara pedagogis memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran. Secara operasional pembelajaran menyangkut 3 (tiga) fungsi manajerial seperti perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendalian. Perencanaan menyangkut penetapan tujuan dan memperkirakan bagaimana cara mencapainya. Jadi orientasi ke masa depan dalam melaksanakan pembelajaran. Pelaksanaan atau

sering disebut dengan implementasi adalah suatu proses yang memberikan kepastian bahwa proses pembelajaran telah dipersiapkan dengan baik khususnya bidang SDM untuk mencapai tujuan.

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Dengan demikian, guru profesional berarti guru tersebut mempunyai kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan, sehingga dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional akan tercermin di dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik metode, rasa tanggungjawab, pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual, dan kesejawatan yaitu kebersamaan sesama guru.

Sikap profesional guru seharusnya mampu menjadi pemacu bagi para guru untuk terus menerus menata komitmen dalam meningkatkan kualitas diri dan tingkat pengabdian. Sikap profesional guru dalam melaksanakan profesi yang digelutinya merupakan hal yang sangat penting, karena sikap berhubungan dengan hasil kerja, dan pada akhirnya sangat berpengaruh bagi keberhasilan dalam bidang pendidikan (Soetjipto dan Kosasi, 2004: 43).

Selain dipengaruhi sikap profesional guru, prestasi kerja guru juga dapat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam berkomunikasi. Komunikasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh aktivitas manusia, identitas manusia sebagai makhluk sosial mengharuskan manusia berhubungan dengan orang lain dengan berbagai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Effendy (2003: 8), bahwa komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik secara individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari. Hakikat komunikasi merupakan proses pernyataan antar manusia. Sedangkan komunikasi dijelaskan Cangara (2006: 20) sebagai bentuk interaksi manusia yang saling berpengaruh mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi bahasa verbal, tetapi juga ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Lebih lanjut, Claude E. Shannon & Warren Weaver memberikan suatu penjelasan bahwa komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak disengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi (Wiryanto, 2004: 7).

Berkomunikasi yang efektif di sekolah atau dalam dunia pendidikan sangat dibutuhkan demi tercapainya informasi kepada si penerima informasi. Di dalam suatu sekolah, dengan adanya komunikasi yang sehat dan baik antara sub kerja yang satu dengan yang lain diharapkan akan turut membantu perkembangan dan peningkatan prestasi kerja guru. Sehingga adanya keterbukaan dan pengertian antara sesama guru, maka guru akan merasa lebih akrab dan dapat dijadikan sebagai teman diskusi. Setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji atau prestasi semata, tetapi bekerja merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial.

Umumnya pekerjaan individual maupun kelompok dalam organisasi saling memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Ketika suatu konflik muncul

berkaitan dengan pekerjaan masing-masing individu dalam organisasi, maka penyebabnya teridentifikasi oleh adanya komunikasi yang kurang efektif. Komunikasi yang efektif sangat diperlukan demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan komunikasi yang baik semestinya dilakukan oleh setiap individu, tidak terkecuali individu pada sebuah organisasi termasuk di sekolah. Ketika seorang guru tidak memiliki kecakapan yang baik untuk menyampaikan informasi yang tepat, relevan dan dapat dimengerti oleh rekan kerjanya, tentunya hal tersebut bisa menimbulkan sebuah *miss communication* yang berujung pada terciptanya sebuah konflik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Suranto (2010: 1) bahwa komunikasi meningkatkan keharmonisan kerja dalam perkantoran. Akan tetapi, sebaliknya apabila komunikasi tidak efektif, maka koordinasi menjadi terganggu. Akibatnya adalah disharmonisasi yang dapat mengganggu proses dari pencapaian target dan tujuan pendidikan.

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, maka seorang guru harus memiliki motivasi berprestasi yang baik pula. Djamaluddin dan Fuad (2001: 85) menyatakan bahwa motivasi berprestasi guru kelihatan masih kurang, guru hanya berkuat pada masalah rutinitas mengajar tanpa adanya inovasi dan pengembangan yang berarti dalam kegiatannya. Padahal guru bermotivasi berprestasi yang tinggi tentu akan mengembangkan kemampuannya karena adanya dorongan untuk berprestasi. Kebutuhan akan berprestasi mendorong seseorang mengembangkan kemampuan mencapai prestasi maksimal.

Berkaitan dengan kondisi di lapangan yang ada pada SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat diketahui bahwa prestasi kerja guru dinilai belum maksimal, hal ini ditandai dengan masih rendahnya kualitas, tanggung jawab, serta inisiatif guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Ketaatan guru terhadap aturan-aturan sekolah juga masih kurang, ditandai dengan masih banyak guru yang terlambat datang ke sekolah atau pulang lebih cepat dengan berbagai alasan yang kurang jelas.

Kehadiran guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu berdasarkan analisa laporan bulanan sekolah di bulan September 2019 dapat diketahui bahwa sebanyak 20,00% guru ternyata tidak hadir tanpa keterangan, sebanyak 33,00% guru terlambat datang ke sekolah, dan sebanyak 40,00% guru pulang lebih awal sebelum proses pembelajaran di sekolah selesai. Selain itu, dapat diketahui bahwa sebagian guru belum mengetahui dengan sepenuhnya kebijakan-kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan, sehingga sulit mengimplementasikannya ke dalam profesinya dengan baik bertindak kurang sesuai dengan tujuan sistem.

Kurangnya hubungan timbal balik antara anggota profesi dengan organisasi profesi guru yaitu PGRI, baik dalam melaksanakan kewajiban maupun dalam mendapatkan hak. Guru masih kurang menciptakan dan memelihara hubungan yang harmonis sesama guru ataupun dengan kepala sekolah. Masih banyak guru dalam mendidik hanya mengutamakan aspek pengetahuan dan kurang memperhatikan perkembangan seluruh pribadi peserta didik, baik jasmani, rohani, sosial maupun yang lainnya yang sesuai dengan hakikat pendidikan.

Komunikasi guru dengan sesama gurupun dinilai masih belum terlalu baik, ini terlihat adanya kelompok-kelompok guru yang berpotensi timbulnya gesekan. Guru juga mengeluhkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Guru merasakan kurangnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan karena kurangnya koordinasi dan kurangnya transparansi masalah keuangan. Sehingga memunculkan spekulasi yang dapat berujung adanya konflik antara atasan dan bawahan. Pembagian kerja dalam kegiatan-kegiatan sekolah juga dirasakan oleh guru kurang efektif karena terjadi penumpukan pekerjaan pada satu atau beberapa orang.

Motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu juga dinilai masih cukup rendah. Hal ini ditandai dengan keikutsertaan guru dalam pengembangan profesi yang tidak maksimal, dimana masih minimnya jumlah guru mengikuti lomba guru berprestasi. Selain itu, sebagian besar guru malas untuk berupaya meningkatkan karir misalnya menjadi kepala sekolah ataupun pengawas. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi guru pada kebutuhan untuk berprestasi dan kekuasaan masih rendah. Selain itu, promosi jabatan yang di sekolah masih tidak berdasarkan prestasi yang dicapai oleh guru. Kondisi ini dapat menyebabkan kepuasan kerja guru tidak maksimal. Kurang maksimalnya kepuasan kerja guru mungkin juga disebabkan oleh kurangnya dukungan rekan-rekan kerja ketika berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi seperti yang telah disebutkan di atas disinyalir berimbas pada kurang maksimalnya pencapaian prestasi belajar siswa SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu. Salah satu indikator yang dapat menunjukkan kurang maksimalnya prestasi belajar siswa adalah digambarkan melalui hasil ujian sekolah yang telah dilakukan pada tahun pelajaran 2019/2020 menunjukkan hasil yang tidak memuaskan. Inilah yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian pada guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu berkaitan dengan variabel tersebut, sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu, dan secara rinci sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Mengetahui hubungan antara sikap terhadap profesi guru dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
4. Mengetahui hubungan antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
5. Mengetahui hubungan antara sikap terhadap profesi guru dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
6. Mengetahui hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

## B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
4. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
5. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
6. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
7. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

## C. Definisi Operasional

Sikap terhadap profesi guru yaitu sikap guru dalam menjalankan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran, maupun kecakapannya yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi keguruan. Indikator yang digunakan untuk mengukur sikap terhadap profesi adalah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Soetjipto (2007: 43-53) yakni melalui sikap profesional guru terhadap: (1) peraturan perundang-undangan, (2) organisasi profesi, (3) teman sejawat, (4) anak didik, (5) tempat kerja, (6) pimpinan, (7) pekerjaan, dan (8) disiplin keilmuan.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, atau perasaan-perasaan yang telah dikemas menjadi pesan dalam bentuk berbagai lambang yang bermakna sama bagi kedua pihak mengenai suatu hal yang dikomunikasikan secara jelas. Indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi guru penelitian ini adalah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Suranto (2010: 105), meliputi: (1) pemahaman, (2) kesenangan, (3) pengaruh pada sikap, (4) hubungan yang makin baik, dan (5) tindakan.

Motivasi berprestasi adalah upaya untuk memenuhi atau melampaui suatu standar keunggulan. Baik standar yang menyangkut prestasi diri sendiri maupun prestasi orang lain, pada saat berhubungan dengan prestasi diri sendiri, individu akan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan secepat mungkin, serta berusaha meningkatkan prestasi yang pernah dicapai sebelumnya. Untuk mengukur motivasi berprestasi guru pada penelitian ini digunakan indikator motivasi berprestasi menurut McClelland (Hasibuan, 2007: 161) dengan 3 (tiga) jenis kebutuhan, yakni meliputi: (1) kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*), (2) kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*), dan (3) kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*).

## II. METODE PENELITIAN

### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Kasiram (2008: 149) mendefinisikan penelitian kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai yang ingin diketahui. Sedangkan menurut Nawawi (2005: 64), penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independent*) yakni sikap terhadap profesi ( $X_1$ ), komunikasi guru ( $X_2$ ), dan motivasi berprestasi guru ( $X_3$ ) dengan variabel terikat (*dependent*) yakni prestasi kerja guru ( $Y$ ).

### B. Populasi dan Sampel

Menurut Margono (2005: 118), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu lingkup dan waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Sudjana (2005: 6), populasi merupakan totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif atau kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu berjumlah 255 orang yang tersebar pada 9 sekolah.

Menurut Sukmadinata (2008: 250), tidak semua anggota dari populasi target diteliti. Penelitian hanya dilakukan terhadap sekelompok anggota populasi yang mewakili populasi. Menurut Mardalis (2009: 55), sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 156 guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

### C. Uji Coba Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Menurut Umar (2005: 167), uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi, pada uji validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa hasil pengukuran sesuai dengan apa yang ingin kita ukur. Sedangkan menurut Nasution (2006: 74), suatu alat pengukur dikatakan valid adalah apabila alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Untuk mengetahui validitas konstruksi instrumen pada sebuah penelitian, digunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson* dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = Koefisien korelasi
- $\sum X$  = Jumlah skor item
- $\sum Y$  = Jumlah skor total
- $n$  = Jumlah responden

Instrumen penelitian ini akan diujicobakan kepada 30 responden. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dan  $r$  tabel = 0,361 pada taraf  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  responden. Jika hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan responden. Adapun alat analisisnya menggunakan metode belah dua (*split half*) dengan mengkorelasikan total skor belahan pertama dengan belahan kedua yang dihitung menggunakan rumus dari “Spearman Brown” sebagai berikut (Sugiyono, 2010: 104).

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

- $r_i$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen
- $r_b$  = Korelasi *Product Moment Pearson* antara belahan pertama dan kedua

Sugiyono (2010: 109) memberikan interpretasi terhadap reliabilitas ( $r_i$ ) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut: (1) reliabilitas ( $r_i$ ) uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi, (2) reliabilitas ( $r_i$ ) uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (*un-reliable*).

## 3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Angket. Arikunto (2010: 151) menyatakan bahwa angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh berbagai informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Angket yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 4 (empat) buah, yang terdiri dari angket sikap terhadap profesi guru, komunikasi guru, motivasi berprestasi guru, dan prestasi kerja guru.
- b. Dokumentasi. Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda, dan lain

sebagainya (Arikunto, 2010: 231). Pada penelitian ini metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

#### 4. Teknik Analisis Data

##### a. Deskripsi Data Hasil Penelitian

- 1) Memberikan bobot pada setiap alternatif jawaban yang dipilih oleh responden pada setiap butir pertanyaan masing-masing angket penelitian.
- 2) Menentukan skor total jawaban masing-masing responden pada setiap variabel penelitian.
- 3) Membuat tabel distribusi frekuensi skor .
- 4) Mendeskripsikan secara statistik variabel penelitian yang meliputi range skor, skor minimum dan maksimum, skor rata-rata, standar deviasi skor, dan variansi skor.
- 5) Mengklasifikasikan masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skor rata-rata ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (Sdi).
- 6) Membuat grafik sebaran skor sekolah berupa histogram untuk masing-masing variabel penelitian.

#### 5. Uji Persyaratan Analisis Hipotesis

##### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007: 110), salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas residual yakni dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Tetapi ada metode yang lebih handal yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

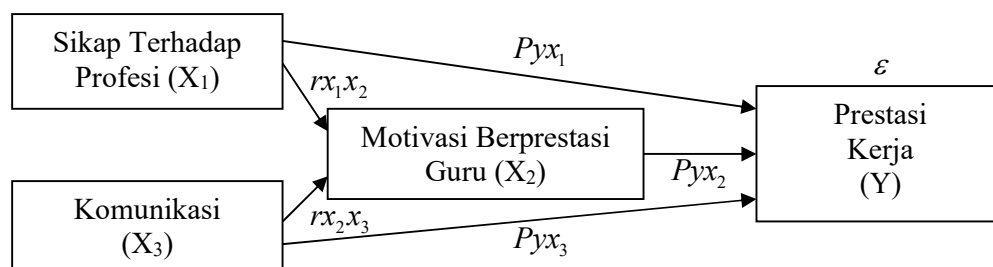
##### b. Uji Homogenitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk menguji apakah ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2007: 105), dasar analisis pengambilan keputusannya:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung seperti pada diagram berikut.



**Gambar 1. DIAGRAM JALUR HUBUNGAN KAUSAL**

### III. HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 1. Sikap Terhadap Profesi Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui sebagian sangat besar sikap terhadap profesi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah berada di klasifikasi tinggi adalah sebanyak 91,03%. Sedangkan sebagian sangat kecil lagi berada pada klasifikasi sedang yaitu sebanyak 8,97%. Diketahui bahwa skor rata-rata sub variabel sikap terhadap profesi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu tertinggi adalah pada sub variabel sikap terhadap disiplin ilmu yaitu sebesar 4,231. Sedangkan sub variabel sikap terhadap organisasi profesi memiliki skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,970.

##### 2. Komunikasi Guru

Dari hasil penelitian dapat diketahui sebagian sangat besar komunikasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah berada pada klasifikasi tinggi yaitu sebanyak 91,03%. Sedangkan sebagian sangat kecil lagi adalah berada pada klasifikasi sedang yaitu sebanyak 8,97%. Terlihat skor rata-rata sub variabel komunikasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu tertinggi adalah pada sub variabel pemahaman sebesar 4,158. Sedangkan sub variabel pengaruh pada sikap memiliki skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,889.

##### 3. Motivasi Berprestasi Guru

Klasifikasi motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebagian besar motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah berada pada klasifikasi tinggi yaitu sebanyak 75,00%. Sedangkan sebagian kecil lagi adalah berada di klasifikasi sedang yaitu sebanyak 25,00%. Terlihat skor rata-rata sub variabel motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu tertinggi adalah pada sub variabel kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu sebesar

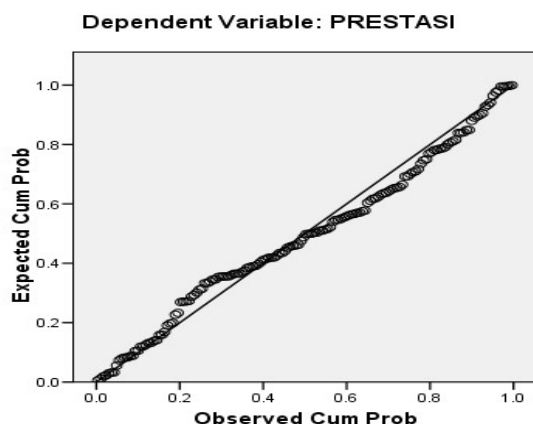
4,322. Sedangkan sub variabel kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) memiliki skor rata-rata terendah yaitu sebesar 3,559.

#### 4. Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah sebagian sangat besar prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah berada pada klasifikasi tinggi yaitu sebanyak 90,38%. Sedangkan sebagian sangat kecil lagi prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu adalah berada pada klasifikasi sedang yaitu sebanyak 9,62%. Terlihat bahwa skor rata-rata sub variabel prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu tertinggi adalah pada sub variabel kerjasama yaitu sebesar 4,216. Sedangkan sub variabel kuantitas memiliki skor rata-rata terendah yaitu sebesar 4,006.

### B. Hasil Uji Persyaratan Analisis Hipotesis

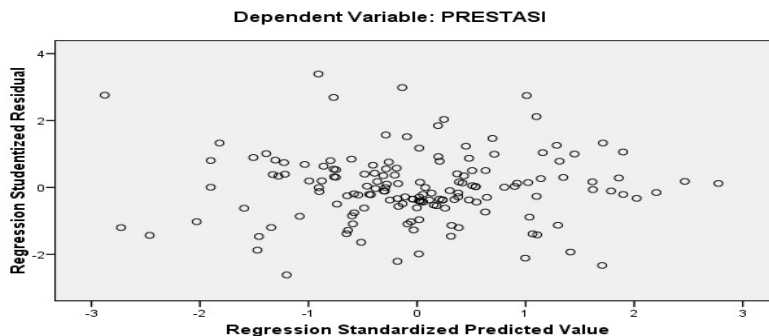
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. HASIL UJI NORMALITAS DATA PENELITIAN

Pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik sebaran data berada di sekitar atau mendekati garis diagonal, maka dapat diambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Scatterplot



Gambar 3. HASIL UJI HOMOGENITAS DATA PENELITIAN

Berdasarkan gambar 3 tersebut diketahui bahwa sebaran dari titik-titik adalah acak baik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa varians data pada penelitian ini adalah homogen.

**C. Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis model struktur 1 dan 2, maka dapat dibuat ringkasan analisis jalur seperti yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. RINGKASAN HASIL ANALISIS JALUR**

<i>Model Struktur 1: X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> Terhadap X<sub>3</sub></i>						
Variabel	Koefisien Jalur	T	SIG	R <sup>2</sup>	F	SIG
X <sub>1</sub>	0,337	2,983	0,003	0,219	21,434	0,000
X <sub>2</sub>	0,566	4,930	0,000			
<i>Model Struktur 2: X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> Terhadap Y</i>						
Variabel	Koefisien Jalur	T	SIG	R <sup>2</sup>	F	SIG
X <sub>1</sub>	0,467	5,993	0,000	0,459	42,967	0,000
X <sub>2</sub>	0,304	3,672	0,000			
X <sub>3</sub>	0,234	4,306	0,000			

Hasil perhitungan korelasi antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 1 dan terlihat bahwa besar koefisien korelasi atau nilai  $r$  hitung sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru adalah 0,467 dan bernilai positif dengan SIG = 0,000. Karena nilai SIG = 0,000 kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil perhitungan korelasi antara komunikasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 1 dan terlihat bahwa besar koefisien korelasi atau nilai  $r$  hitung antara komunikasi dengan prestasi kerja guru adalah sebesar 0,304 dan bernilai positif dengan SIG = 0,000. Karena nilai SIG = 0,000 kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil perhitungan korelasi antara motivasi berprestasi guru dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 1 dan terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi atau nilai  $r$  hitung antara korelasi motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru adalah sebesar 0,234 dan bernilai positif dengan SIG = 0,000. Karena nilai SIG = 0,000 kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan menerima Ha. Dengan demikian, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil perhitungan korelasi antara sikap terhadap profesi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat

dilihat pada tabel 1 dan terlihat bahwa besarnya koefisien korelasi atau nilai  $r_{hitung}$  antara korelasi sikap terhadap profesi dengan motivasi berprestasi guru adalah sebesar 0,337 dan bernilai positif dengan  $SIG = 0,003$ . Karena nilai  $SIG = 0,003$  kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil perhitungan korelasi antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 1 dan terlihat bahwa besar koefisien korelasi atau nilai  $r_{hitung}$  antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru adalah sebesar 0,566 dan bernilai positif dengan nilai  $SIG = 0,000$ . Karena nilai  $SIG = 0,000$  kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan terdapat hubungan antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Sedangkan hasil analisis jalur sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 1, dan berdasarkan tabel tersebut dapat ditentukan hubungan langsung dan tak langsung yaitu sebagai berikut.

Hubungan langsung = 0,467

Hubungan tidak langsung =  $0,337 \times 0,234 = 0,079$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan bahwa besarnya pengaruh antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi yaitu sebesar 0,079, sehingga diperoleh koefisien korelasinya sebesar:  $r_{hitung} = \sqrt{0,079} = 0,281$ . Untuk nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 156$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,148. Karena nilai  $r_{hitung} = 0,281 > r_{tabel} = 0,148$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapatlah diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi guru dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

Hasil perhitungan analisis jalur antara komunikasi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu dapat dilihat pada tabel 28, dan berdasarkan tabel tersebut dapat ditentukan hubungan langsung dan tak langsung yaitu sebagai berikut.

Hubungan langsung = 0,304

Hubungan tidak langsung =  $0,566 \times 0,234 = 0,132$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan bahwa besarnya pengaruh komunikasi dengan prestasi kerja melalui motivasi berprestasi guru sebesar 0,132, sehingga diperoleh koefisien korelasinya:  $r_{hitung} = \sqrt{0,132} = 0,362$ . Untuk nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N = 156$  dan  $\alpha = 0,05$  diketahui sebesar 0,148. Karena nilai  $r_{hitung} = 0,362 > r_{tabel} = 0,148$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian, dapatlah diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi

kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

#### **IV. PENUTUP**

##### **A. Kesimpulan**

1. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
2. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
3. Terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan prestasi kerja guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
4. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi guru dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
5. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
6. Terdapat hubungan antara sikap terhadap profesi dengan prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.
7. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan prestasi kerja guru melalui motivasi berprestasi guru SMA Negeri se Kabupaten Tanah Bumbu.

##### **B. Saran**

1. Bagi guru SMA Negeri Kabupaten Tanah Bumbu, agar lebih berusaha untuk meningkatkan sikap terhadap profesi mereka pada aspek sikap terhadap organisasi profesi, komunikasi mereka pada aspek pengaruh kepada sikap, motivasi berprestasi mereka pada aspek kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), serta prestasi kerja mereka pada aspek kuantitas kerja.
2. Bagi kepala SMA Negeri Kabupaten Tanah Bumbu, agar dapat lebih memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya sikap terhadap profesi guru terutama sikap terhadap organisasi, membina komunikasi efektif dengan guru, mendorong guru agar memiliki motivasi berprestasi yang lebih tinggi terutama pada aspek kebutuhan akan kekuasaan, serta memberikan pengertian kepada guru akan pentingnya melaksanakan tugas guru sesuai dengan beban kerja minimal seorang guru.
3. Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Bumbu, apabila ingin meningkatkan prestasi kerja guru di ruang lingkup wilayah kerjanya salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sikap terhadap profesi, komunikasi, dan motivasi berprestasi guru, karena ketiga variabel ini secara bersama-sama ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.
4. Bagi penelitian sejenis yang selanjutnya, disarankan untuk meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan mempengaruhi prestasi kerja guru selain variabel sikap terhadap profesi, komunikasi, dan motivasi berprestasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadal, I. (2004). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Cangara, H. (2006). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Effendy, O.U. (2003). *Komunikasi Teori dan Praktik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Engkoswara. (2010). *Paradigma Manajemen Pendidikan*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga.
- Fattah, N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gerungan. (2004). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT. Refika Ditama.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Hasan, I. (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: PT. Gajah Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2008). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (2009). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Margono. (2005). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mar'at. (1984). *Sikap Perubahan Serta Pengukurannya*. Bandung: PT. Ghalia Indonesia.
- McClelland, David C. (1985). *Human Motivation*. NY: Cambridge.
- Monks. (1999). *Psikologi Perkembangan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology Applied to Work*. New York: Brooks-Cole.
- Mulyana, D. (2002). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution. (2006). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nurkancana, W. dan Sunartana. (1992). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surabaya: Usaha.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rasimin. (2001). *Motivasi dalam Belajar*. Jakarta: Depdikbud.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, J. G. & Jones, B. S. (1983). *Komunikasi yang Efektif Untuk Pemimpin, Pejabat dan Usahawan*. Jakarta: CV Tulus Jaya.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. (2006). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sahertian. (1994). *Profil Pendidikan Profesional*. Yogyakarta: Andi Offset,.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sendjaja, D. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetjipto. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudjana, N. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukmadinata, N.S. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suranto, A. W. (2010). *Komunikasi Perkantoran: Prinsip Komunikasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Surya, D. (2005). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tulus, W. (2005). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Umar, H. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Usman, H. (2006). *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, B. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wawan, A dan Dewi, M. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku*. Manusia. Jakarta: Nuha Medika.
- Widjaja, A. W. (2002). *Komunikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiasarana.