

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI

Oleh :
Muhadits Aljuhri,
Universitas Pendidikan Indonesia
aljuhri@gmail.com

Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah. Oleh karena itu masalah pokok dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pengaruh Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru pada Sekolah Dasar di Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Adapun gambaran pengaruh yang dilihat adalah, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru, pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap lingkungan kerja sekolah, serta pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah secara bersama-sama terhadap Motivasi Berprestasi Guru pada Sekolah Dasar di Kec. Cikarang Utara Kab. Bekasi. Rekomendasi penelitian ini bahwa rendahnya sub variabel sistem imbalan pada variabel kualitas kehidupan kerja sekolah, maka upaya untuk meningkatkan melalui pemberian sistem imbalan yang inovatif dengan menerapkan kompensasi yang layak bagi para guru serta memberikan penghargaan dan sanksi yang proposional. Rendahnya sub variabel lingkungan fisik pada variabel lingkungan kerja sekolah, maka upaya untuk meningkatkannya melalui peningkatan perbaikan sarana dan prasarana fisik penunjang KBM sehingga menunjang bagi terciptanya motivasi warga berprestasi guru. Rendahnya sub variabel kebutuhan akan kewenangan (*need for power*) pada variabel motivasi berprestasi, maka upaya untuk meningkatkannya melalui peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah serta memberikan sistem penghargaan yang proposional sehingga menciptakan motivasi kerja yang berorientasi pada prestise dan mengutamakan tugas dari pada hubungan pribadi dengan kemandirian dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi

Abstract

*Improving the quality of education can be improved through improving the quality of working life and school work environment. Therefore the main problem in this study is the great quality of work and school work environment on achievement motivation guru. Adapun the purpose of this study is to determine the effect of the quality of work and work environment on self-motivation to education in primary schools in kec. Cikarang Utara Kab .Bekasi. The influencing way is, the influence of the quality of work life on teacher achievement motivation, the influence of school work environment of teacher achievement motivation, the influence of quality of work life to the school work environment, and the influence of work quality and work environment with Teacher Achievement Motivation In Primary School in Kec. Cikarang North of Bekasi. The recommendation of this research is the low of work system sub variable in school quality of life variable, hence effort to improve through provision of innovative system to apply appropriate awards for the teachers and give reward and proportional sanction. The low sub variable of physical environment in school work environment variable, hence effort to improve it through improvement of facility and infrastructure of supporting supporting KBM so that support the creation of motivation of teacher achievement. The low sub variable of the need for authority (*need power*) on the achievement motivation variable, then the effort to improve it through increased partisipasi teachers in school activities as well as providing rewards that are beneficial to the motivation of work that is oriented to prestige and prioritizes the task of the personal relationship with independence And responsibility in.*

Keyword: Quality of work life, work environment and achievement motivation

Latar Belakang

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya kualitas pendidikan yang dimilikinya. Tinggi rendahnya kualitas pendidikan juga sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkecimpung dalam dunia pendidikan bangsa itu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk bisa berperan dalam kehidupan. Undang-undang Republik Indonesia Nomer 20 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, menyatakan sebagai berikut.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa Kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kualitas pendidikan di wilayah Kab.Bekasi dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, salah satu cermin peningkatan mutu pendidikan disekolah dasar adalah prestasi guru dalam meningkatkan mutu lulusan yang produktif, dengan motivasi berprestasi guru yang tinggi akan menciptakan lulusan dengan kualitas yang bagus.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Subbag TU UPTD PAUD-SD Kec.Cikarang Utara bapak Nasin Sumanto, SH menyatakan bahwa lulusan untuk tingkat Sekolah Dasar pada tahun ajaran 2010/2011 berdasarkan SKL (Standar Kompetensi Lulusan) dinyatakan lulus 100%, akan tetapi perlu perbaikan dari tingkat pencapaian nilai standar minimum UASBN karena hanya 35% yang mendapatkan diatas nilai standar minimum UASBN. Untuk itu di butuhkan kinerja yang produktif yang harus di tumbuh dan di kembangkan pada diri guru khususnya di wilayah Kec. Cikarang Utara Kab.Bekasi.

Untuk dapat memperbaiki standar minimum kelulusan, sekolah mengharapkan guru mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi, selain itu sekolah diharuskan untuk mengoptimalkan tingkat motivasi guru supaya tujuan sekolah dapat dicapai apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang produktif perlu di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

Dengan di tumbuh dan kembangkan motivasi berprestasi pada diri guru, maka produktivitas sekolah akan tinggi atau meningkat, produktivitas sekolah disini adalah bagaimana menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.. Dorongan atau keinginan yang dimiliki para guru antara yang satu dengan yang lain berbeda, hal ini dipengaruhi oleh faktor internal sendiri maupun faktor eksternal pada diri guru.

Faktor internal dan faktor eksternal menurut Sondang P. Siagian dalam Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi (2009:294), memaparkan bahwa:

Faktor internal yaitu persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja di mana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Namun pada kenyataannya, motivasi berprestasi guru tidak selalu dalam kondisi yang optimal (tinggi) kadang kala motivasi guru dalam mengajar dan bekerja demi mencapai prestasi mengalami turun naik (fluktuatif). Banyak faktor yang menyebabkan motivasi berprestasi guru menjadi turun yaitu, ketidakpuasan baik secara materil (gaji, intensif dan barang-barang) dan non materil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian dan lingkungan kerja) tidak jarang membuat guru mengurangi usaha dan minat mereka dalam bekerja yang terlihat dari rendahnya kinerja yang dihasilkan dan menurunnya tingkat motivasi kerja guru tersebut.

Salah satu faktor yang sangat jarang diperhatikan adalah kualitas kehidupan kerja guru disekolah terutama ditataran tingkat terendah yaitu dilingkungan sekolah dasar, dimana tingkat pertumbuhan dan perkembangan guru masih perlu peningkatan dari segi kompetensi diri hal ini tercermin dari tingkat pendidikan yang dicapai oleh guru, masih banyak yang belum memenuhi standar kompetensi akademik seorang guru, banyak guru-guru di sekolah dasar yang masih memiliki ijazah sma atau sederajat atau ketika mereka melanjutkan ketataran tingkatan lebih tinggi yaitu sarjana banyak yang memilih jurusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, banyak kita temui guru sekolah dasar yang memiliki gelar sarjana agama (S.ag) hal ini menandakan masih kurangnya pemahaman guru-guru disekolah dasar tentang restukturisasi kerja yang terdapat dalam indikator kualitas kehidupan kerja.

Faktor yang selanjutnya adalah faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang ada di sekitar orang bekerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Guru akan mewarnai lingkungan kerja sekolah dan sebaliknya lingkungan kerja sekolah juga akan mempengaruhi guru-guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Komaruddin (2000:231) "Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya". Kenyamanan tempat kerja baik secara fisik dan non fisik (psikis) merupakan harapan bagi tiap guru. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kelengkapan fasilitas kantor, kualitas fasilitas kantor, estetika dan keindahan, serta kebersihan. Hal ini memberikan rasa nyaman pada guru dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta produktivitas sekolah tercapai.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dari latar belakang pendahuluan yang telah di uraikan di atas, maka penulis menyusun rumusan masalah sebagai berikut.

- Bagaimana gambaran umum motivasi berprestasi guru pada sekolah dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- Bagaimana gambaran umum kualitas kehidupan kerja pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- Bagaimana gambaran umum Lingkungan Kerja Sekolah pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?
- Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi?

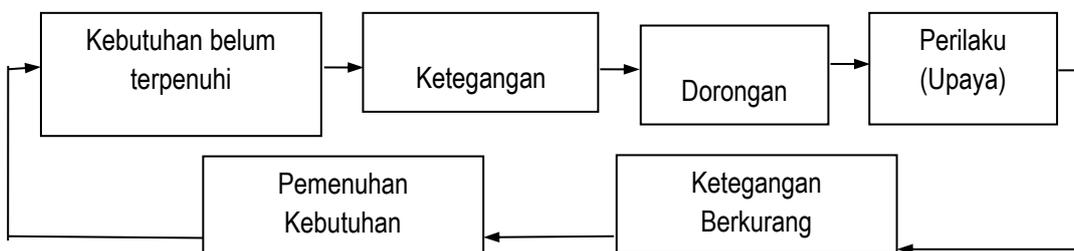
Seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru pada Sekolah Dasar di Kec.Cikarang Utara Kab.Bekasi

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi Berprestasi Guru

Guru merupakan salah satu faktor bagi keberhasilan pendidikan dimana tugasnya adalah sebagai pelaksana kegiatan disekolah amat di butuhkan bagi keberhasilan tujuan pendidikan, untuk menunjang keberhasilan tujuan pendidikan dibutuhkan sebuah motivasi kerja yang baik agar tercipta produktifitas dan kinerja yang baik dalam bekerja.

Motivasi merupakan suatu kemauan juga dalam mencapai tingkat upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dalam motivasi terdapat tiga unsur yakni kebutuhan, upaya dan tujuan organisasi. Keterikatan diantara ketiga unsur di atas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar . Proses Motivasi (Kartonego, 1994:127).

Motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Hasibuan (1996:112) Mengemukakan bahwa

individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Energi ini dimanfaatkan oleh karyawan (guru) karena didorong oleh:

- Kebutuhan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
- Harapan keberhasilannya
- Nilai intensif yang terlekat pada tujuan.

Motivasi berprestasi dalam kaitan motivasi kerja guru adalah suatu upaya untuk menciptakan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif dengan menumbuh dan mengembangkan konsep n Ach, n Aff, n Pow kedalam motivasi kerja guru.

McClelland dalam Robbins (2006:222-223) mengemukakan bahwa "Need for Achievement yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah." Menurutnya juga "seseorang yang kebutuhan berprestasinya tinggi cenderung untuk mengambil resiko." Jadi kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

Kebutuhan akan prestasi adalah elemen yang penting yang harus di tumbuh dan kembangkan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru karena akan meningkatkan kompetensi dan keunggulan sehingga menghasilkan kinerja yang produktif dalam pelaksanaan tugas dan perannya sebagai seorang guru.

Hal-hal yang melandasi guru memiliki n Ach adalah pujian dan imbalan atas keberhasilan yang telah dicapainya, penguatan kompetensi diri sebagai dampak dari pencapaian prestasi, senang terhadap suatu tantangan, dan yang terakhir adalah pengakuan yang diberikan oleh kepala sekolah dan rekan kerja atas prestasi yang telah yang telah dicapai.

Ciri-ciri guru yang memiliki motivasi kerja tinggi yang merupakan cerminan motivasi berprestasi menurut McClelland dalam Husani Usman (2011:265) adalah:

- Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan
- Berusaha mencari umpan balik atas segala perbutannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.
- Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik
- Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif
- Merasa dikejar waktu, pandai mengatur waktu, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda esok
- Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Guru sebagai bagian dari warga sekolah memiliki beberapa dimensi dalam dirinya diantaranya adalah dimensi psikologis yang dapat mempengaruhi kinerjanya sebagai pelaksana tugas pendidikan.

Dimensi psikologisnya meliputi cara pandangan mereka terhadap tugas dan pekerjaan yang di embannya yang dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja,restrukturisasi kerja,kebijakan yang berlaku dalam sekolah, sistem imbalan,dan pertumbuhan dan perkembangan karir yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Untuk itu diperlukan sebuah pendekatan yang tepat agar guru sebagai individu merasa di perhatikan baik dari faktor interistik maupun faktor eksternistik, untuk itu perlu diterapkan sistem pendekatan kualitas kehidupan kerja di lingkungan sekolah. Cascio (2006:24) menyatakan bahwa :

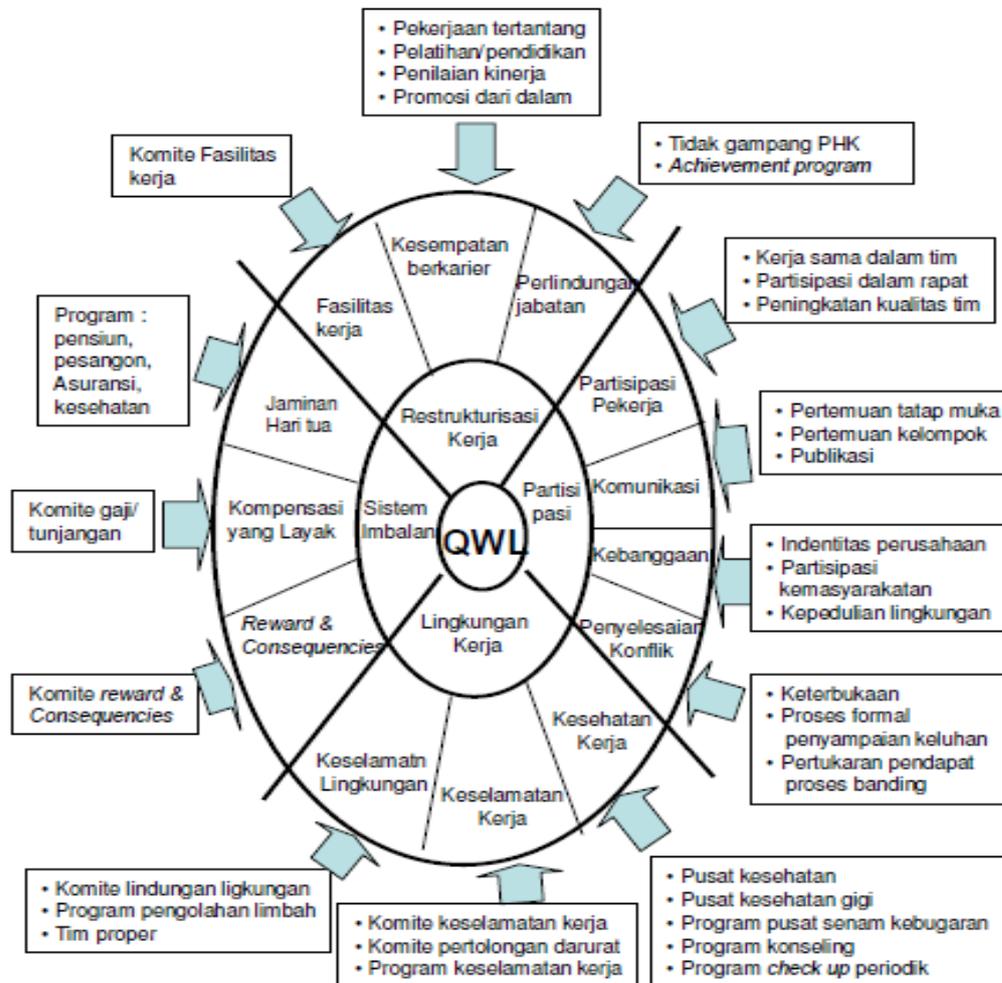
terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain".

Davis dan Newstrom (1993 : 345) berpendapat, "Quality of work life refers to favorableness or un favorableness of a job environment that are axcellent for people as well as for the aconomic health of organization". Kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang baik bagi pekerja. Tujuan yang mendasar adalah mengembangkan suatu lingkungan kerja yang baik yang sesuai dengan kesejahteraan ekonomi organisasi. Dengan kata lain konsep Quality of workLife mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya.

Dari berbagai definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa **Konsep kualitas kehidupan kerja sekolah adalah sebuah pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Yang kedua adalah konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pendekatan yang dikembangkan oleh institusi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan**

melalui serangkaian kebijakan yang diterapkan yang meliputi sistem imbalan yang adil, partisipasi warga sekolah, kebijakan pengembangan warga sekolah. Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu dan pembentuk motivasi kerja.

Komponen-komponen kualitas kehidupan kerja menurut Cascio dalam Hadari Nawawi (2001) dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



GAMBAR 1.2 QUALITY OF WORK LIFE

Sumber: Hadari Nawawi (2001) di modifikasi dari Cascio

Menurut pendapat para ahli ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja diantaranya :

- Pengawasan
- Upah dan Kesejahteraan
- Keterikatan sosial
- Penyelarsan fungsi tempat kerja

Walton (1975:598) menjelaskan bahwa terdapat tujuh faktor yang dapat

Burstein (1987:165) bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah :

mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yaitu:

- Pertumbuhan dan pengembangan
- Keikutsertaan
- Lingkungan fisik

- Sistem kompensasi yang adil dan rasional.
- Jalur karir yang jelas, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan

karir dan mewujudkan seluruh kemampuan dan minatnya.

- Pengembangan kemampuan karyawan.
- Hubungan yang bersifat terbuka diantara anggota organisasi, baik diantara rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan
- Variasi tugas yang menaruk dan menantang bagi karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja guru di sekolah meliputi : restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, sistem imbalan. Ke tiga faktor diatas yang dapat menjadi indikator bagi terciptanya kualitas kehidupan kerja di sekolah.

- Partisipasi
Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional warga sekolah dalam situasi kelompok yang mendorong para guru-guru untuk memberikan kontribusi bagi terciptanya tujuan pendidikan dengan cara berbagi tanggung jawab bagi terciptanya tujuan tersebut.

Dari defenisi tersebut terdapat tiga komponen penting dalam pembentukan partisipasi diantaranya :

- Keterlibatan secara mental dan emosional, yaitu guru-guru yang berpartisipasi dalam institusi sekolah terlibat secara psikologisnya dalam melaksanakan peran dan tugasnya.
- Mendorong terciptanya kontribusi, yaitu warga sekolah terutama kepala sekolah menggunakan fungsi dan perannya untuk mendorong semangat para guru-guru untuk memberikan sumbangsuhnya bagi tercapainya tujuan pendidikan.
- Tanggung jawab yaitu bahwa dengan partisipasi akan mendorong warga sekolah untuk menerima dan melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan peran dan fungsinya.

Partisipasi guru disekolah meliputi :

- Partisipasi dalam tugas diantaranya: kerjasama dalam kelompok kerja guru (KKG), partisipasi pengambilan keputusan dalam rapat, partisipasi dalam kegiatan sekolah.
- Komunikasi dimana terciptanya hubungan yang dinamis antar warga sekolah yang meliputi: komunikasi kepala sekolah dengan guru , kepala sekolah dengan tata usaha, guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru/ sesama rekan kerja,

guru dengan murid, guru dengan wali murid

- Keterlibatan dalam penyelesaian konflik di sekolah dimana guru terlibat dalam penyelesaian masalah yang timbul dalam institusi sekolah karena guru memiliki kepentingan dalam kebijakan-kebijakan yang diambil sehingga masalah yang teridentifikasi dapat dicegah menjadi sebuah konflik yang berkepanjangan

- Restrukturisasi Kerja
Pertumbuhan dan perkembangan dibutuhkan bagi para guru yang bertujuan untuk membentuk kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, sosial dan profesional. Oleh karena itu dibutuh restrukturisasi kerja guru berdasarkan tingkat kematangan, usia, pendidikan, dan keterampilan di milikinya.

Restrukturisasi kerja guru di sekolah meliputi :

- Fasilitas kerja
Artinya dalam melaksanakan tugas dan perannya seorang guru membutuhkan fasilitas yang mendukung dalam proses kegiatan belajar mengajar, dengan didukung sarana dan prasarana yang menunjang bagi terciptanya kondisi kerja yang produktif maka akan menghasilkan mutu pendidikan yang produktif pula artinya menghasilkan keluaran atau lulusan pendidikan baik secara kuantitatif maupun kualitatif sehingga menciptakan lulusan yang bermutu, unggul, produktif, dan inovatif sesuai dengan kebutuhan.
- Kesempatan berkarir
Artinya guru diberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang dimilikinya dengan diberikan pendidikan dan pelatihan salah satu contoh dengan mengikuti seminar/diklat yang menunjang bagi proses KBM sehingga dapat meningkatkan kompetensi diri guru. Disamping itu juga dengan mendesain ulang pekerjaan yang meliputi : otonomi pekerjaan, variasi tugas, signifikansi tugas, identifikasi tugas, feedback Sehingga guru tidak merasa terbelenggu oleh rutinitas pekerjaan.

Penilaian atas kinerja guru merupakan faktor yang dapat meningkatkan kompetensi guru karena dengan diberikan penilaian atas prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru dan

penilaian atas kinerja guru juga bisa dijadikan bahan evaluasi bagi guru dan sekolah.

Selanjutnya dalam kesempatan berkarir dibutuhkan promosi bagi guru yang menunjukkan prestasi yang tinggi dan dapat dijadikan teladan bagi rekan kerja sesama guru.

- Perlindungan jabatan
Artinya adanya suatu jaminan berupa perlindungan hukum bagi guru dalam melaksanakan tugas dan perannya baik dari pemerintah melalui kementerian pendidikan maupun insitusi sekolah selaku pengelola institusi pendidikan. Sebagai contoh dengan diberlakukan undang-undang tentang guru dan dosen.

PGRI sebagai wadah organisasi diharapkan menjadi penyalur aspirasi guru dalam memperjuangkan hak-hak nya sebagai seorang guru

- Sistem imbalan
Sistem imbalan adalah suatu sistem pembayaran dalam bentuk materil maupun nonmateril yang diberikan oleh institusi sekolah kepada guru karena telah melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sistem imbalan yang diberikan institusi sekolah meliputi : gaji, tunjangan-tunjangan, bonus.

LINGKUNGAN KERJA SEKOLAH

Lingkungan kerja merupakan unsur dinamis yang meliputi wilayah dan keadaan yang terdiri dari unsur-unsur lainnya yang ada di sekitar orang bakerja. Lingkungan kerja bagi guru adalah lingkungan sekolah yaitu semua aspek yang berada didalam (lingkungan internal) atau di luar (lingkungan eksternal) sekolah yang saling berinteraksi atau saling mempengaruhi. Dimana lingkungan sekolah memberikan kontribusi terhadap motivasi dan kinerja guru begitu juga sebaliknya guru dengan peran dan fungsinya akan memberikan kontribusinya bagi terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif.

Menurut Peter dan Oslo dalam Sumarwan (2003:271) 'Lingkungan terbagi kedalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan sosial'. Lingkungan kerja fisik sekolah adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi sarana dan prasarana yang berada dilingkungan sekolah yang berfungsi untuk menujung kelancaran penyelenggaraan pendidikan disekolahyang meliputi : penerangan (cahaya), suhu udara (sirkulasi udara), warna, keamanan, kebersihan, gedung sekolah, ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, aula, halaman sekolah, kebun sekolah, tempat istirahat. Sedangkan lingkungan sosial sekolah meliputi hubungan yang interaksi yang tercipta dan

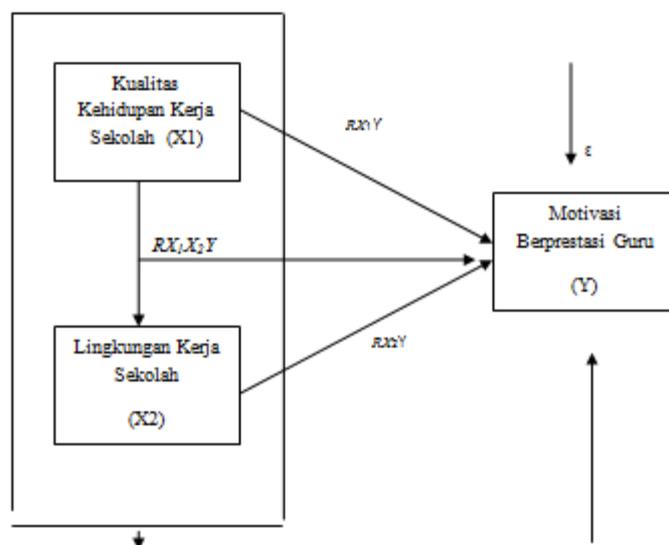
saling mempengaruhi antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan tata usaha, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan orang tua siswa/masyarakat yang berpengaruh terhadap proses kegiatan belajar mengajar disekolah.

Senada dengan pendapat sebelumnya menurut Komaruddin (1994:231) "lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya."

Pengertian tersebut kemudian dijabarkan sebagai berikut:

- Kehidupan sosial yang dimaksud yaitu berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar sertainteraksi antara warga sekolah dalam suatu institusi pendidikan khususnya sekolah baik kepala sekolahdengan guru maupun dengan rekan kerja.
- Kondisi psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku warga sekolah yang muncul dari pola komunikasi yang berkembang dalam lingkungan pekerjaanya. Setiap guru dalam suatu institusi pendidikan sekolah membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanyakebutuhan dan keinginan itu mendorong warga sekolah berperilaku untukmemuaskan kebutuhan dan keinginannya.
- Kehidupan fisik adalah interaksi warga sekolah dengan lingkungan tempat mereka bekerja

Dari uraian diatas, kerangka konseptual penelitian adalah seperti pada gambar dibawah ini.



Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, yaitu

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru pada sekolah dasar di kec.Cikarang Utara.

- Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru pada sekolah dasar di kec.Cikarang Utara.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja sekolah dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi kerja guru pada sekolah dasar di kec.Cikarang Utara.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan profil variabel-variabel penelitian, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki validitas yang tinggi.

Pengolahan data penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan karena penelitian ini berusaha membuktikan teori yang sudah ada, dengan cara membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan. Sehingga data yang diperoleh dan diolah adalah data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan sebagai bahan kajian, penulis menggunakan teknik angket (kuisioner), kajian pustaka, dan studi dokumentasi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Dasar yang ada di kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, yang terdiri atas Sekolah Dasar.

Populasi dan Sampel

Data penelitian ini merupakan nilai persepsi guru, oleh sebab itu yang dijadikan anggota populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar yang berada di kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi yang jumlah populasinya 672 guru Sekolah Dasar. Dengan menggunakan rumus slovin dalam Akdon (2008) dengan tingkat presisi 10% maka dari jumlah populasi 672 guru diperoleh besarnya sample 87 guru. pengambilan sampel menggunakan probability sampling.

Operasionalisasi Variabel

Kualitas kehidupan kerja

Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini adalah **pendekatan sistem manajemen yang bertujuan untuk mengkoordinasikan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh guru sehingga tercipta rasa aman dalam bekerja, dapat menumbuhkan kepuasan kerja sehingga guru dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia** meliputi :1) Restrukturisasi kerja 2) Partisipasi 3) **Sistem imbalan.**

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bagi guru dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di dalam atau di luar sekolah, dan di antara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi meliputi : 1) Sarana fisik penunjang KBM 2) Hubungan guru dengan kepala sekolah 3) Hubungan guru dengan tata usaha 4) Hubungan guru dengan guru 5) Hubungan guru dengan siswa 6) Hubungan guru dengan wali murid.

Motivasi Berprestasi guru

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah Motivasi berprestasi guru yaitu suatu dorongan dasar (baik itu dorongan internal maupun dorongan eksternal) yang menggerakkan (*to more*) perilaku seorang guru dalam bertindak sebagai upaya untuk menciptakan kinerja yang produktif sehingga menghasilkan lulusan yang kompetitif dengan menumbuh dan mengembangkan konsep $n Ach$, $n Aff$, $n Pow$. Indikator dalam penelitian ini meliputi : 1). Kebutuhan akan prestasi ($n Ach$) 2). Kebutuhan akan afiliasi ($n Aff$) 3). Kebutuhan akan kewenangan ($n Pow$)

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dari responden dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang dikeluarkan oleh instansi yang ada hubungannya dengan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dan reabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0. hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa keseluruhan item variabel adalah valid (seluruh nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$).

Sedangkan hasil pengujian reabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien Gutman Split Half Coefficient lebih besar dari 0,87, yang artinya adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnof*. Data dianalisis dengan bantuan computer program SPSS versi 17 Windows. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 1.1

Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data

No.	Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
1	Kualitas Kehidupan Kerja(X1)	0,553	$0.553 > 0.05$	Normal
2	Lingkungan Kerja Sekolah (X2)	0,414	$0.414 > 0.05$	Normal
3	Motivasi Berprestasi Guru (Y)	0,311	$0.311 > 0.05$	Normal

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru

Berdasarkan perhitungan diperoleh korelasi antara kualitas kehidupan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar sebesar $r = 0,664$ jika melihat tolak ukur atau criteria harga koefisien korelasi yang ditetapkan Akdon (2008:188) nilai r_{hitung} sebesar 0,652 jika melihat

tolak ukur atau criteria harga koefisien korelasi yang ditetapkan Akdon (2008:188) nilai r_{hitung} sebesar 0,631 terletak pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan “Kuat”. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan dalam persamaan

Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan dalam

persamaan $\hat{Y} = 59.114 + 0,581 X_1$ dengan ketentuan \hat{Y} =motivasi berprestasi guru dan X_1 =kualitas kehidupan kerja sekolah.

Harga 59.144 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada keterlibatan sama sekali dari kualitas kehidupan kerja sekolah, maka motivasi berprestasi guru sebesar 59.144. sedangkan harga 0,581 merupakan regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 1, maka akan ada kenaikan nilai motivasi berprestasi guru sebesar 0,581.

Determinan $R= 0,664$ menunjukkan bahwa motivasi berprestasi 44.1% dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sekolah, sisanya 55.9% ditentukan oleh faktor lain.

Pengaruh Lingkungan Kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru

Dengan menggunakan regresi sederhana, diperoleh hubungan pengaruh lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar dalam bentuk persamaan linier.

Berdasarkan perhitungan diperoleh korelasi antara lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar sebesar $r = 0,645$ jika melihat tolak ukur atau kriteria harga koefisien korelasi yang ditetapkan Akdon (2008:188) nilai r_{hitung} sebesar 0,645 terletak pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan “Kuat”. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan dalam persamaan $\hat{Y} = 65.493 + 0,528 X_1$ dengan ketentuan \hat{Y} = motivasi berprestasi guru dan X_1 = lingkungan kerja sekolah.

Harga 65.493 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada keterlibatan sama sekali dari kualitas kehidupan kerja sekolah, maka motivasi berprestasi guru sebesar 65.493. sedangkan harga 0,528 merupakan regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 1, maka akan ada kenaikan nilai motivasi berprestasi guru sebesar 0,528. Dan setiap adanya kenaikan kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 10, maka akan diikuti kenaikan motivasi berprestasi guru sebesar 5,28.

Determinan $R= 0,645$ menunjukkan bahwa motivasi berprestasi 41.5% dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sekolah, sisanya 58.5% ditentukan oleh faktor lain.

Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru.

Dengan menggunakan regresi ganda, diperoleh hubungan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar dalam bentuk persamaan linier.

Berdasarkan perhitungan diperoleh korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah terhadap motivasi berprestasi guru Sekolah Dasar sebesar $r = 0,713$ jika melihat tolak ukur atau kriteria harga koefisien korelasi yang ditetapkan Akdon (2008:188) nilai r_{hitung} sebesar 0,701 terletak pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan “Kuat”. Pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi berprestasi guru ditunjukkan dalam persamaan $\hat{Y} = 40.852 + 0,366 X_1 + 0,356 X_2$ dengan ketentuan \hat{Y} = motivasi berprestasi guru dan X_1 = kualitas kehidupan kerja X_2 = lingkungan kerja sekolah.

Harga 40.852 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan bahwa jika tidak ada keterlibatan sama sekali dari kualitas kehidupan kerja sekolah, maka motivasi berprestasi guru sebesar 40.852. sedangkan harga 0,722 (0,366 + 0,356) merupakan regresi yang menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 1, maka akan ada kenaikan nilai motivasi berprestasi guru sebesar 0,722. Dan setiap adanya kenaikan kualitas kehidupan kerja sekolah sebesar 10, maka akan diikuti kenaikan motivasi berprestasi guru sebesar 7.22

Determinan $R=0,713$ menunjukkan bahwa motivasi berprestasi 50.8% dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja sekolah, sisanya 49,2% ditentukan oleh faktor lain

KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :Kualitas Kehidupan Kerja berada dalam kategori baik berdasarkan perhitungan WMS dengan skor rata-rata responden. Lingkungan kerja sekolah berada dalam kategori sangat baik berdasarkan perhitungan WMS dengan skor rata-rata responden. Motivasi berprestasi guru berada dalam kategori sangat tinggi berdasarkan WMS dengan skor rata-rata responden.

Koefisien determinan (r^2) 0,441 artinya kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh 44,1% terhadap motivasi berprestasi guru sisanya oleh faktor lain. Lingkungan kerja sekolah mempunyai pengaruh 41.5% terhadap motivasi berprestasi guru dengan koefisien determinasi (r^2) 0,415 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 6) kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi berprestasi guru dengan koefisien korelasi 0,701, dan termasuk kuat. Koefisien determinan 0,508 artinya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja sekolah

mempunyai pengaruh sebesar 50.8% sedangkan sisanya 49.2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa rendahnya sub variabel sistem imbalan pada variabel kualitas kehidupan kerja sekolah, maka upaya untuk meningkatkan melalui pemberian sistem imbalan yang inovatif dengan menerapkan kompensasi yang layak bagi para guru serta memberikan penghargaan dan sanksi yang proposional. Rendahnya sub variabel lingkungan fisik pada variabel lingkungan kerja sekolah, maka upaya untuk meningkatkannya melalui peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana fisik penunjang KBM sehingga menunjang bagi terciptanya motivasi warga berprestasi guru. Rendahnya sub variabel kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) pada variabel motivasi berprestasi, maka upaya untuk meningkatkannya melalui peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan sekolah serta memberikan sistem penghargaan yang proposional sehingga menciptakan motivasi kerja yang berorientasi pada prestise sehingga dapat menumbuhkan motivasi berprestasi kedalam diri guru.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2003). Undang-undang Republik Indonesia No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta : Grasindo.
- Akdon. (2008). *Aplikasi Statistik dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung:Dewa Ruchi.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya. Manusia*, Ed. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arifin, Noor., 1999, "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul" , *Usahawan*, No.10, Hal 25-29.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- A.T, Dewi, (2006). *Analisis pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap motivasi berprestasi karyawan (Studi kasus Kantor Pusat PT POS Indonesia Persero)*.Skripsi IPB: Tidak diterbitkan.
- Bernandin, H. John and Joyce E. Russel 1998, *Human Resources Management (second Edition)*, New York: Irwin Mc Grawhill.
- Burstein, Georgre. (1987). *Enchancing the Quality of work life*. The journal of the school of business and Economics.
- BSNP. (2007). Peraturan Mendiknas RI No. 16 Tahun 2007, tentang: *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: BSNP.
- Cascio, Wayne F (1992). *Managing Human Resources, Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. 3rd ed, Graduate School of

- business University of Colorado, Denver. Mc Graw-Hill Inc. Singapore.
- _____. (2006). *Managing Human Resources, Productivity, Quality Of Work Life, Profits*. Boston: Mc Graw-Hill.
- Castetter, W.B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration*. New Jersey: Merrill, an Imprint of Prentice Hall.
- Daryanto, H.M. (2006). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Davis, K dan J.W. Newstrom. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 2. Edisi Ke-7. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.
- Gage, N.I. & Berliner, David, C. (1984). *Educational psychology 3rd Ed*. Boston, Houghton Mifflin Company.
- Gitosudarmo, Indriyo dan Sudita, I Nyoman. 1997, *Perilaku Keorganisasian*. Jogyakarta: BPFE..
- Hariandja, T.E. Marihot (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai)*. Jakarta : PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- I Ketut, Yasa, (2007), "pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap motivasi dan kinerja karyawan", *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 3, No 2, Juli 2007.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomer 1405/Menkes/Sk/Xi/2002.
- Kertonegoro, Sentanoe .T. (1994). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Widia Press
- Komaruddin. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappasigma.
- Malayu S.P Hasibuan. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S. Dan Aida V. (2007). *Managemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M dan Marihot *Manullang*. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Maxwell, L. E. 1999. "School building renovation and student performance: One district's experience." Scottsdale, Ariz.: Council of Educational Facility Planners, International.
- McClelland, D.C. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambrige University Press.
- Mc.Millan, J. Dan Sally Schumacher (2001). *Research In Education*. New York: Longman.
- Michael and stan Kossen. (1997). *The Human Side of Organizations*. New York. ADDISON-WESLEY.
- Moekijat (2002). *Tata Laksana Kantor (Manajemen Perkantoran)*. Bandung : Mandar Maju
- M. Ivancevich, john. (2001). *Human Resource Managemen*. New York: Mc Graw-Hill.
- Nasution, S. (2004). *Sosiologi Pendidikan*. Bandung: Jemmars
- Nitisemito, Alex S. (1994). *Manajemen Personalialia: Mannajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (1984). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung
- _____. (1997). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.
- _____. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*. Cetakan keempat. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- _____. (2008); *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi Hadari dan Martini Hadari. 1990. *Administrasi Personel Untuk Meningkatkan produktivitas*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1989). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Riduwan dan Akdon. (2006). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, (2008). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta., Bandung.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. do Persada.
- Sagala, Syaiful. (2006). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, J. (2009). *Statistik itu Mudah. Panduan Lengkap untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Andi.
- Satori, Jam'an. (1980). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Publikasi Fip IKIP
- Schermerhorn. (1996). *Management (5th ed)*. New York: Jhon Wiley & sons
- Sedermayanti. (1996). *Tata Kerja dan Produksi Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Sudjana dan Ibrahim. (2001). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang. (2003). *Prilaku Konsumen Teori dan Penerapannya Dalam Pemasaran*. Jakarta :Ghalia.
- Sondang P Siagian. (1996). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.rineka Cipta.
- Stoner, J.A.F. (1992). *Management*. London: Prentice Hall International
- Tilaar, H.A.R. (2004). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: Rosda Karya
- The Liang Gie.*, (1992). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty .
- Wahjosumidjo, (2001). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Walthon, R.E., 1975. *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, A.B. Cherna and Associates (Eds). *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life, 1:91-104
- Zainun, Buchari. Tth. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka
- Zin, Razali Mat, 2004, “ *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*”, *Gajahmada International Journal of Business*, Vol.6.No.3, p.323-334