

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA DAN
KOMITMEN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMP
NEGERI KECAMATAN SUMBEREJO KABUPATEN TANGGAMUS**

(Tesis)

OLEH:

SUWANDI

NPM: 1423012023



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

Judul Tesis : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN SUMBEREJO KABUPATEN TANGGAMUS**

Nama Mahasiswa : **SUWANDI**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012023

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan

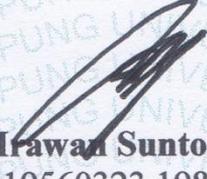
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Pembimbing I

Pembimbing II

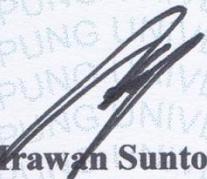

Dr. Supomo Kandar, M.S.
NIP 19540115 197903 1 001


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

3. Ketua Program
Magister Manajemen Pendidikan

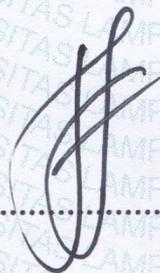

Dr. Riswanti Rini, M.Si.
NIP 19600328 198603 2 002


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

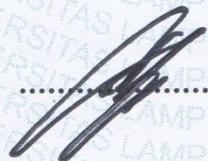
MENGESAHKAN

1 Tim Penguji

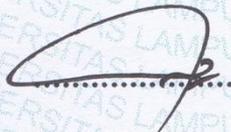
Ketua : Dr. Supomo Kandar, M.S.



Sekretaris : Dr. Irawan Suntoro, M.S.



Penguji : I. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.



II. Dr. Sumadi, M.S.



2 Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.

NIP 19590722 198603 1 003

3 Direktur Program Pascasarjana



Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.

NIP 19590528 198103 1 002

4 Tanggal Lulus Ujian Tesis : 03 Maret 2016

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Di Smp Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus “ adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Februari 2016



Penulis

Suwandi

NPM 1423102023

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Pekon Tenggamus kecamatan Gisting Kabupaten Tanggamus tanggal 18 Juni 1976, merupakan anak ke enam dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak Hi Muhammad Nur dan ibu Sumiyati. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SD Negeri 5 Gisting Bawah kecamatan Gisting Kabupaten

Tanggamus selesai pada tahun 1987, dan dilanjutkan di SMP Negeri 1 Gisting dan tamat pada tahun 1991. Pada tahun 1994 penulis lulus dari pendidikan menengah atas di SMA Negeri 1 Talang Padang Kabupaten Tanggamus.

Pada tahun 1994 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Lampung, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan IPS program studi PPKn dan lulus pada tahun 1998. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan di program studi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Pada tahun 2001 sampai tahun 2008, penulis sebagai guru di SMA PRGI 1 Talangpadang Kabupaten Tanggamus.

Sejak tahun 2008 sampai sekaarang, penulis tercatat sebagai guru PNS di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas Rahmad dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

Tesis ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Profesionalisme Guru Di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus”, ditulis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Muhammad Fuat, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberi dukungan dan motivasi sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
3. Bapak Prof. Dr. Sudjarwo, M.S., selaku Direktur Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberi bimbingan, motivasi dan semangat sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.

4. Ibu Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku Ketua jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
5. Bapak Dr. Irawan Suntoro, M.S., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung dan selaku pembimbing kedua penulisan tesis ini yang telah dengan sabar memberi bimbingan, motivasi, dukungan, semangat dan bantuan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Dr. Supomo Kandar, M.S., selaku pembimbing pertama penulisan tesis ini yang dengan sabar dan penuh dedikasi membimbing, mengarahkan dan memberi motivasi dan semangat sehingga penulisan tesis ini bisa diselesaikan.
7. Bapak dan ibu dosen staf pengajar pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.
8. Bapak Budiono, S.Pd., selaku Kepala SMP Negeri 1 Sumberejo dan dewan guru yang telah membantu dalam penelitian ini.
9. Bapak Drs. Rohman, M.PdI., selaku Kepala SMP Negeri 2 Sumberejo dan dewan guru yang telah membantu dalam penelitian ini.
10. Teman-teman di Program Studi Manajemen Pendidikan, angkatan 2014, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberi semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini.

11. Rekan-rekan dewan guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Semoga atas bantuan, bimbingan serta dorongan yang diberikan mendapat pahala dari Allah SWT. Harapan kami semoga tesis ini memberikan sumbangan bagi kemajuan dunia pendidikan. Amin .

Tanggamus, Februari 2016

Penulis,

Suwandi

MOTO

“SESUNGGUHNYA ALLAH TIDAK AKAN MERUBAH KEADAAN KAUM,
KECUALI MEREKA MENGUBAH KEADAAN MEREKA SENDIRI

(Surat AR-RA'D ayat 11) “.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Kupersembahkan tesis ini kepada

1. istriku, Ida Efiana, yang senantiasa memberikan motivasi, perhatian, kasih sayang, pengorbanan, serta doa,
2. anak-anakku tersayang (Ariq Fadhlurahman, Azdki Tadkiah, Atika Syakira) yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta doanya,
3. sahabat dan saudaraku yang berdoa demi keberhasilanku,
4. dosen-dosen Pascasarjana Magister Manajemen Pendidikan Universitas Lampung yang kuhormati dan kubanggakan,
5. almamater tercinta Universitas Lampung.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
SANWACANA	vii
MOTTO	ix
LEMBAR PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Manfaat Penelitian	14
1.7 Ruang Lingkup Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Profesionalisme Guru.....	16
2.1.1 Karakter Profesi	19
2.1.2 Guru Profesional	21
2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	24
2.2.2 Hakekat Kepemimpinan Kepala Sekolah	26
2.2.3 Tugas dan Peran Kepala Sekolah	29
2.3 Budaya kerja	31
2.3.1 Arti Definisi Pengertian Budaya dan Kebudayaan	31
2.3.2 Arti Definisi / Pengertian Budaya Kerja	32
2.3.3 Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja	33
2.4 Komitmen Kerja	35
2.4.1 Pengertian komitmen	35

2.4.2 Hal-hal yang menimbulkan komitmen	39
2.4.3 Bentuk-bentuk komitmen	39
2.5 Penelitian yang relevan	41
2.6 Kerangka Pikir	42
2.7 Hipotesis Penelitian	47

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	49
3.1.1 Jenis Penelitian	49
3.1.2 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	50
3.3 Variabel Penelitian	52
3.3.1 Variabel Terikat	53
3.3.2 Variabel Bebas	54
3.4 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel	55
3.4.1 Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah	55
3.4.2 Variabel Bebas Budaya Kerja	57
3.4.3 Variabel Bebas Komitmen Kerja	59
3.5 Teknik Pengumpulan Data	61
3.6 Uji Instrumen	62
3.6.1 Uji Kesahihan Instrumen (Validitas)	62
3.6.2 Uji Keandalan Instrumen (Reliabilitas)	67
3.7 Uji Persyaratan Analisis Data	69
3.7.1 Uji Normalitas	69
3.7.2 Uji Homogenitas	70
3.7.3 Uji Linearitas	71
3.8 Pengujian Hipotesis	72
3.8.1 Persamaan regresi linier sederhana	72
3.8.2 Persamaan regresi ganda	74
3.8.3 Uji Signifikansi Regresi	77
3.8.4 Uji Korelasi Sederhana	77

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	81
4.1.1 SMP Negeri 1 Sumberejo Kabupaten Tanggamus	81
4.1.2 SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus	82
4.2 Deskripsi Data Hasil Peneliti	83
4.2.1 Profesionalisme	84
4.2.2 Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	87
4.2.3 Budaya kerja (X2)	89
4.2.4 Komitmen kerja (X3)	90
4.3 Pengujian persyaratan analisis	92
4.3.1 Uji Normalitas	92
4.3.2 Uji Homogenitas Varian.....	94
4.3.3 Uji Linearitas	95

4.3.4 Signifikasi Regresi dan korelasi	97
4.3.5 Pengujian Model	102
4.3.6 Pengujian Hipotesis.....	105
4.3.7 Pengaruh Langsung tidak Langsung	115
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
4.5 Keterbatasan Penelitian	125
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	126
5.1 Simpulan	127
5.2 Implikasi	129
5.2.1 Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah	129
5.2.2 Meningkatkan budaya Kerja	130
5.2.3 Meningkatkan Komitmen kerja	130
5.3 Saran	130
5.3.1 Kepala Dinas Pendidikan Kebudayaan Tanggamus dan Intansi Terkait	131
5.3.2 Kepala Sekolah	131
DAFTAR PUSTAKA	132
LAMPIRAN	135

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kegiatan Kepengawasan Sekolah tentang Profesionalisme guru Pada tingkat SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus	3
2.1 Peran Kepala Sekolah sebagai Leader	28
3.1 Daftar jumlah Populasi dan sampel pada masing-masing sekolah ...	52
3.2 Kisi-kisi instrumen Profesionalisme guru	54
3.3 Daftar kisi-kisi Instrumen	56
3.4 Daftar kisi-kisi Instrumen budaya kerja	57
3.5 Daftar kisi-kisi Instrumen komitmen kerja	59
3.6 Hasil uji validitas variabel Profesionalisme Guru	64
3.7 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	64
3.8 Hasil uji validitas variabel Budaya Kerja	65
3.9 Hasil uji validitas variabel Komitmen Kerja	66
3.10 Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian	68
3.11 Daftar interpretasi nilai r (Reliabilitas instrumen)	69
4.1 Distribusi Frekwensi Skor Profesionalisme guru (Y)	81
4.2 Distribusi Frekwensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	84
4.3 Hasil Olah data	84
4.4 Distribusi Frekuensi Skor profesionalisme Guru (Y)	86
4.5 Distribusi Frekuensi Skor kepemimpinan kepala sekolah(X ₁)	87
4.6 Distribusi Frekwensi Skor Budaya Kerja (X2)	89
4.7 Distribusi Frekwensi Skor Komitmen Kerja (X3)	90
4.8 Rangkuman Uji Normalitas	93

4.9 Rangkuman Uji Homogenitas Varians Uji Bartlett	94
4.10 Rangkuman Uji Linieritas	97
4.11 Matrik Koefesien Korelasi sederhana	103
4.12 Rekapitulasi hasil pengujian Hipotesis	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Diagram Pengaruh Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Budaya kerja (X2) dan komitmen kerja (X3) terhadap profesionalisme Guru (Y)	47
4.1 Histogram profesionalisme guru.....	87
4.2 Histogram kepemimpinan kepala sekolah	88
4.3 Histogram Budaya Kerja	90
4.4 Histogram komitmen kerja	91
4.5 Model hubungan Struktural antar variabel	104
4.6 Diagram jalur antara X1, X2, X3 dan Y	105
4.7 Diagram jalur tentang X1 terhadap Y	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1.1.Instrumen Prifesimalisme	135
1.2.Instrumen Kepemimpinan Kepala sekolaah	137
1.3.Instrumen Budaya Kerja	139
1.4.Instrumen Komitmen Kerja	141
1.5.Hasil Perolehan Skor Uji Coba Instrumen Profesionalisme	143
1.6.Hasil Perolehan Data Prifesimalisme	144
1.7.Hasil Perolehan Skor Uji Coba Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	145
1.8.Hasil Perolehan Data Kepemimpinan Kepala Sekolah	145
1.9.Hasil Perolehan Skor Uji Coba Instrumen Budaya Kerja	146
1.10. Hasil Perolehan Data Budaya Kerja	146
1.11. Hasil Perolehan Skor Uji Coba Instrumen Komitmen Kerja...	147
1.12. Hasil Perolehan Data Komitmen Kerja	148
2.1. Hasil Skor Variabel Penelitian	149
2.2 Uji Homogenitas Varian	150
2.3 Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_2, X_3 - Y$	154
2.4. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_1, X_3 - Y$	157
2.5. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_2, X_1 - Y$	161
2.6. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_2 - X_3$	171
2.7. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_1 - X_3$	174
2.8. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_3, X_2, X_1 - Y$	177
2.9. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_3 - Y$	181
2.10. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_2 - Y$	184
2.11. Signifikasi Regresi dan Korelasi $X_1 - Y$	187
3.1. Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen Variabel	191
3.2.Tabel r untuk $df=1-50$	201
3.3 Tabel t untuk $df=1-40$	203
3.3. Surat Ijin Penelitian	204
3.4. Surat Keterangan Penelitian	205

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.

Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 pasal 20 (a) tentang guru dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk profesionalitas guru.

Profesionalisme adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU RI No 14 tahun 2005 Guru dan Dosen). Guru profesional adalah guru yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kemampuan profesional guru adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat Pendidikan Dasar (1994) mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap guru sekolah menengah pertama, antara lain : (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik

evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi guru dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (performance), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (L.a.n, 1992).

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo kabupaten Tanggamus, bahwa terdapat kecenderungan melemahnya profesionalisme guru yang bisa dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kegiatan kepengawasan sekolah tentang profesionalisme guru pada tingkat SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

No	Profesionalisme guru	Persentase
1.	Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	83,00
2.	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif	70,00
3.	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penilaian Tindakan Kelas (PTK)	64,00
4.	Belum melakukan analisis konteks pengembangan silabus.	56,00
	Rata-rata	68,25

Sumber: Laporan Kepengawasan sekolah tahun 2014-2015

Berdasarkan tabel di atas faktor-faktor penyebab rendahnya profesionalisme guru dalam pendidikan nasional disebabkan oleh, (1) masih banyak guru yang tidak melakoni profesinya secara utuh, hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja diluar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada, (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara

maju, (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusnya asal jadi tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan, (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri karena guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada dosen diperguruan tinggi.

Rendahnya mutu guru menurut Sudarminta (2001: 47) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut : (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan. (3) kurang efektifnya cara pengajaran, (4) kurangnya wibawa guru dihadapan murid, (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru, (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir dan ketangguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap menjadi pendidik, kebanyakan guru dalam hubungannya dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik, (7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk LPTK dibanding yang masuk universitas.

Di samping itu, ada 5 penyebab rendahnya profesionalisme guru yaitu: (1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan

rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) penguasaan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dari pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan, (4) masih belum smooth-nya perbedaan pendapatan tentang profesi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kecenderungan PGRI bersifat politis memang tidak bisa disalahkan, terutama untuk menjadi pressure group agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun demikian dimasa mendatang PGRI sepatasnya mulai mengupayakan profesionalisme guru sebagai anggotanya, dengan melihat adanya faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru, pemerintah berupaya untuk mencari alternatif untuk meningkatkan profesi guru. (<http://www.Edi utomo.Profesionalisme guru>)

Oleh karena itu usaha untuk meningkatkan mutu/citra guru salah satu komponen yang berperan adalah meningkatkan profesionalisme guru yang bercirikan: menguasai tugas, peran dan kompetensinya, mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya, dan menganut paradikma belajar bukan saja di kelas tetapi juga bagi dirinya sendiri melakukan pendidikan berkelanjutan sepanjang masa.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi,

menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyalaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran disekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang menejer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2004:25).

Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja dapat tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Sallis, 2006:170). Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk

meningkatkan kinerjanya, (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:166). Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Faktor budaya kerja dan komitmen kerja juga berpengaruh terhadap profesional guru. Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Akan tetapi dalam sebuah sekolah tentu guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada sekolahnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi

kompetensi saja tidak cukup agar guru dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaannya.

Selain kompetensi, komitmen kerja bagi dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik. Kompetensi tanpa komitmen sama dengan sebuah pistol berpeluru tetapi tidak bisa ditembakkan. Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati, guru yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh sekolahnya .

Menurut Hatmoko (2012) dalam Jurnal JAAI Vol. 12 No.1, Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Sedangkan dari Jurnal Proceeding PESAT Vol.2, Spector (2012) mengatakan komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja guru dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen guru dalam pekerjaannya. Menurut Meyer, Allen & Smith dalam jurnal *Proceeding PESAT Vol.2*, komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu:

1. Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*) Komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*) Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*) Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

Tidak semua komponen di atas dimiliki oleh karyawan, tetapi lebih baik lagi jika ketiga komponen tersebut dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh, ketika komponen affective occupational commitment lebih dominan maka karyawan tersebut merasa lebih cocok dengan bidang pekerjaannya, baik itu secara emosional maupun kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan dirinya.

Ia merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan bidang pendidikannya, hobinya, tujuannya, kebersamaan, kenyamanan dan lain-lain. Tetapi jika karyawan tidak pernah diberikan pengembangan pengetahuan dan skill melalui seminar, training dll. Maka dapat menimbulkan kurangnya komponen normative occupational commitment dan dapat juga mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang setara.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, masalah pokok penelitian adalah profesionalisme guru rendah, faktor-faktor yang mempengaruhi diidentifikasi sebagai berikut:

- 1.2.1 Kepemimpinan kepala sekolah.
- 1.2.2 Guru kurang profesional dalam menjalankan tugas
- 1.2.3 Kurangnya komunikasi secara terbuka dilingkungan kerja sehingga guru kurang peduli dengan perkembangan sekolah.
- 1.2.4 Budaya kerja guru diduga berpengaruh terhadap profesionalisme guru.
- 1.2.5 Komitmen kerja guru dalam meningkatkan kualitas diri.
- 1.2.6 Sebagian besar guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

- 1.2.7 Kinerja guru yang belum optimal dimungkinkan karena profesional guru SMP tersebut.
- 1.2.8 Lingkungan kerja guru yang tidak kondusif.
- 1.2.9 Sarana kerja guru yang kurang, dalam kegiatan pembelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian permasalahan yang diteliti dibatasi pada :

- 1.3.1 Profesionalisme guru
- 1.3.2 Kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya
- 1.3.3 Budaya kerja guru
- 1.3.4 Komitmen kerja guru terhadap pekerjaan

1.4 Rumusan Masalah

- 1.4.1 Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.2 Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
- 1.4.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja guru terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

- 1.4.4 Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.5 Apakah terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.6 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.7 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.8 Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.4.9 Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
2. pengaruh langsung budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
3. pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
4. pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
5. pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
6. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
7. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
8. pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
9. pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah

1.6.1 Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang persepsi guru tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang keilmuan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah

1.6.2.1 bagi kepala sekolah, penelitian ini sebagai masukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja yang dapat mempengaruhi profesionalisme guru,

1.6.2.2 bagi guru sebagai masukan agar dapat meningkatkan budaya kerja dan komitmen kerja sehingga menjadi guru yang profesional,

1.6.2.3 bagi peneliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul” pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus” sebagai berikut:

- 1.7.1 Ruang lingkup ilmu: Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu manajemen pendidikan masalah sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang khusus mengkaji kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru.
- 1.7.2 Obyek penelitian: Profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja.
- 1.7.3 Subyek penelitian: Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.
- 1.7.4 Tempat dan waktu penelitian: penelitian dilaksanakan di sekolah-sekolah SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, yaitu SMP Negeri 1 Sumberejo dan SMP Negeri 2 Sumberejo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Profesionalisme Guru

Profesionalisme berasal dari bahasa Inggris *professionalism* yang secara kasual berarti sifat profesional. Orang yang profesional memiliki sikap-sikap yang berbeda dengan orang yang tidak profesional meskipun dalam pekerjaan yang sama atau katakanlah berada pada satu ruang kerja (Sudarwan Danim.2002:23). Kata “profesional” erat kaitannya dengan kata “profesi”. Menurut Wirawan (2002:9), profesi adalah pekerjaan yang untuk melaksanakannya memerlukan persyaratan tertentu. Kata profesional dapat diartikan sebagai orang yang melaksanakan sebuah profesi dan berpendidikan minimal S1 yang mengikuti pendidikan profesi atau lulus ujian profesi. Menurut Tilaar (2002:86) profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan didalam suatu hierarki birokrasi, yang menurut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baik terhadap masyarakat. Seorang profesional menjalankan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan amatan. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus menerus meningkatkan mutu secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Imbas tradisi profesionalisme di luar sistem pendidikan telah mempengaruhi tradisi profesionalisme di bidang pendidikan dan organisasi pembelajaran pada umumnya. Tuntutan profesionalisme di bidang pendidikan dan kepemimpinan pendidikan tidak dapat ditawar-tawar lagi. Oleh karena itu membutuhkan berbagai macam upaya untuk melakukan rekonseptualisasi dalam cara-cara dimana setiap aktor memusatkan pada layanan kepada pelanggan (*customer service*). Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2002 : 849). Pengertian profesi itu sendiri mempunyai banyak konotasi, secara umum profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam *science* dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplimentasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat.

Profesi merupakan pekerjaan, dapat pula berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hirarki organisasi birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku terhadap masyarakat. Inti dari profesi adalah seseorang harus memiliki keahlian, pada masyarakat modern keahlian diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan khusus. Suatu profesi adalah kegiatan seseorang untuk menghidupi kehidupannya (*earning a living*), Tilaar (2004:86).

Dalam UU No. 14/2005, Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2) menegaskan bahwa:

- a. Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip, (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas, (4) memiliki kompetensi, (5) memiliki tanggungjawab atas tugas keprofesionalan, (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan serta berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (8) memiliki jaminan terhadap perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
- b. Pengembangan profesi dan pemberdayaan guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajuan bangsa, dan kode etik profesi.

Menurut Sowiyah (2010: 126-128) kompetensi profesional secara lebih khusus dapat diartikan sebagai berikut: 1) memahami setandar nasional pendidikan, 2) mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan, 3) menguasai materi standar (bahan pembelajaran), 4) mengelola program pembelajaran, 5) mengelola kelas, menggunakan media dan sumber pembelajaran, 6) menguasai landasan-landasan kependidikan, 7) memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik, 8) memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 9) memahami penelitian dalam pembelajaran, 10) menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, 11) mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan, 12) memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual.

Menurut pendapat Martinis Yamin (2006: 7), guru yang profesional harus memiliki persyaratan-persyaratan sebagai berikut: a. Memiliki bakat sebagai guru; b. Memiliki keahlian sebagai guru; c. Memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi; d. Memiliki mental yang sehat; e. Berbadan sehat; f. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas; g. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila; dan h. Guru adalah seorang warga negara yang baik

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis mensintesis pengertian profesionalisme adalah orang-orang yang melaksanakan tugas profesi, melaksanakan tugas secara profesional berdasarkan profesionalisme yang dituntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan.

2.1.1 Karakter Profesi

Menurut Mulyasa (2007: 135-136), ruang lingkup kompetensi profesional guru ditunjukkan oleh beberapa indikator. Secara garis besar indikator yang dimaksud adalah: (1) Kemampuan dalam memahami dan menerapkan landasan kependidikan dan teori belajar siswa; (2) Kemampuan dalam proses pembelajaran seperti pengembangan bidang studi, menerapkan metode pembelajaran secara variatif, mengembangkan dan menggunakan media, alat dan sumber dalam pembelajaran, (3) Kemampuan dalam mengorganisasikan program pembelajaran, dan (4) Kemampuan dalam evaluasi dan menumbuhkan kepribadian peserta didik.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dimiliki sebagai dasar dalam melaksanakan tugas profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang diperoleh. Kompetensi profesional tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

Deskripsi mengenai karakteristik profesi, menurut Moore sebagaimana dikutip oleh Sutisna (1993:357) bahwa ciri-ciri profesi : (1) sebagian besar waktu yang dimiliki digunakan untuk menjalankan pekerjaannya; (2) terikat suatu panggilan hidup dan memperlakukan pekerjaannya sebagai seperangkat norma kepatuhan dan perilaku; (3) mempunyai organisasi profesional yang formal; (4) menguasai pengetahuan yang berguna dan keterampilan atas dasar latihan spesialisasi atau pendidikan yang sangat khusus; (5) terikat oleh syarat-syarat kompetensi, kesadaran prestasi, dan pengabdian; dan (6) memperoleh ekonomi berdasarkan spesialisasi teknik yang sangat tinggi sekali. Pendapat lain mengenai karakteristik profesi dinyatakan oleh Hoy & Miskel (2001:216) bahwa enam karakteristik profesi adalah : (1) berdasarkan pada keahlian teknikal yang diperoleh melalui pendidikan; (2) memberikan pelayanan kepada klien; (3) adanya norma-norma hubungan antar tenaga profesional- klien; (4) orientasi acuan kelompok antar sejawat; (5) terdapat struktur kontrol terhadap kinerja; dan (6) memiliki kode etik yang memandu aktivitas-aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik profesi meliputi: (1) memiliki keahlian khusus bersifat intelektual yang dipersiapkan melalui pendidikan khusus dan matang; (2) membentuk karier seumur hidup dengan pertumbuhan dalam jabatan secara terus-menerus; (3) mengutamakan layanan kepada klien; (4) memiliki kode etik, standar kerja, dan kontrol kinerja yang kuat; dan (5) memiliki organisasi profesional.

Karakteristik profesi di atas apabila diaplikasikan pada bidang pendidikan, khususnya dijadikan kriteria bagi tenaga kependidikan atau guru maka dapat dipastikan proses kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien, karena guru pada hakikatnya memiliki keahlian khusus yang diperoleh melalui pendidikan formal cukup lama secara sistematis dan terprogram dengan baik.

2.1.2 Guru Profesional

Salah satu peranan guru adalah "*transfer of knowlwdge*" dan "*tranfer of values*". Ketika guru memindahkan berbagai ilmu pengetahuan serta nilai-nilai terjadi interaksi antara guru dan peserta didik. Namun demikian, tugas utama seorang guru adalah mengajar, dalam praktik pengajaran, guru melaksanakan kegiatan membimbing dan melatih siswa, sehingga terjadi perubahan ke arah yang lebih baik dari aspek kognitif, efektif, dan psikomotornya. Guru Sekolah Menengah Pertama memiliki tugas yang lebih luas, yaitu selain mengajar juga melaksanakan

kegiatan bimbingan dan konseling di kelas, melaksanakan tugas administrasi sekolah, dan juga dituntut untuk mampu melaksanakan hubungan dengan masyarakat terutama sekali orang tua/ wali siswa. Oleh karena itu mengingat tugas guru Sekolah menengah yang cukup berat, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dituntut memiliki kemampuan profesional.

Ciri-ciri guru dinyatakan profesional dalam jurnal *Educational Leadership* Edisi Maret 1993, sebagaimana dikutip oleh Supriadi (1998:12) adalah sebagai berikut:

a. Guru memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan siswa; b. Guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa. Bagi guru, hal ini merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. c. Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, mulai dari pengamatan dalam perilaku siswa sampai tes hasil belajar. d. Guru mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari pengalamannya. Artinya ia harus belajar menyediakan waktu untuk mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. e. Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan organisasi profesinya.

Selain kelima ciri profesional di atas, guru juga dituntut memenuhi cakupan kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru, pasal 10 Undang-undang

Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan dosen kompetensi guru meliputi: (1) kompetensi pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; dan (4) kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Berdasarkan ciri-ciri sebagaimana diuraikan di atas, antara yang satu dengan yang lain sebenarnya saling melengkapi. Namun demikian terdapat rumusan kompetensi profesional lebih realistis untuk dilaksanakan guru dalam proses pembelajaran, hal ini didasarkan atas rumusan yang dikeluarkan oleh Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G) Depdikbud Tahun 1980 tentang 10 (sepuluh) kompetensi guru profesional merupakan kinerja guru ideal yang lebih antisipatif terhadap tantangan masa depan yang semakin kompleks. Kompetensi profesional guru meliputi : (1) menguasai bahan pelajaran; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media/ sumber; (5) menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud dengan profesionalisme guru dalam penelitian ini adalah sikap seorang guru profesional yang meliputi: (1) menguasai kurikulum; (2) menguasai materi setiap mata pelajaran; (3) menguasai metode dan evaluasi belajar; (4) setia terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas, kompetensi

kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah bersal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah” kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum kepala sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo (2002:83) mengartikan bahwa: “Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk (2006:106) mengungkapkan bahwa “Kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah sorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin organisasi mempunyai peran yang sangat kuat untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Fattah (2008:88) pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Mulyasa (2003:126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya, direalisasikan.

Purwanto (1998:101) menyatakan bahwa “diantara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah”.

Menurut Wahjosumidjo (2011: 83) kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Kata “memimpin” mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan, segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didaya gunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktek organisasi kata memimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberikan dorongan memberikan bantuan dan sebagainya.

2.2.2 Hakekat Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah hanya sebagai manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, membedakan antara pemimpin dan manajer. Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar.

Pemimpin berkepentingan dengan reaksi, wawasan, tujuan, sasaran, itikad, maksud dan efektivitas hal-hal yang benar. Manajer berkepentingan dengan efisien, cara melakukan, urusan sehari-hari jalan singkat untuk melakukan banyak hal dengan benar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa manajer cenderung memikirkan anak buahnya sebagai sumber daya, dan bertanya-tanya dalam hati sebesar apa penghasilan mereka dan bagaimana dia bisa membantu mereka menjadi pahlawan.

Orientasi kepala sekolah sebagai pemimpin sangatlah cocok dengan misi daripada sekolah sebagai organisasi terbuka dan *Agent of Change*, yang mana sekolah dituntut inovatif, aspiratif dan tanggap terhadap perkembangan zaman. Kesempatan ini lebih didukung dengan adanya otonomi pendidikan dengan program Manajemen Berbasis sekolah (*School based Management*). Dengan program tersebut kepala sekolah mempunyai kewenangan yang lebih luas dalam rangka mengelola sekolah, sehingga dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tidak dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus memegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang bendabenda mati.

Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif seperti yang diakronimkan bahwa kepala sekolah sebagai EMASLIM (*educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, dan motivator) adapun salah satu rincian aspek dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peran Kepala Sekolah sebagai Leader

Komponen	Aspek	Indikator
<i>Leader</i>	1) Memiliki kepribadian yang kuat	<ul style="list-style-type: none"> - Jujur - Percaya diri - Bertanggungjawab. - Berani mengambil resiko - Berjiwa besar
	2) Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa.
	3) Memiliki visi dan memahami misi sekolah	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki visi tentang sekolah. - Memiliki misi yang diemban sekolah.
	4) Kemampuan mengambil keputusan.	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengambil keputusan intern. - Mengambil keputusan untuk kepentingan ekstern.
	5) Kemampuan Berkomunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu berkomunikasi secara lisan dengan baik. - Mampu menuangkan gagasan dalam bentuk lisan.

2.2.3 Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolahnya karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) menyebutkan terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai (1) edukator, (2) manager, (3) administrator, (4) supervisor, (5) leader, (6) inovator, dan (7) motifator. Sementara itu pidarta (1997) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran dan tanggungjawab sebagai menejer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrator pendidikan.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai educator (pendidik) meliputi: (a) membimbing guru dalam menyusun program pengajaran, (b) membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran, (c) membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa, (d) membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial, (e) membimbing karyawan dalam menyusun program kerja, (f) membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, (g) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, (h) melakukan pengembangan staf(guru) melalui pendidikan dan pelatihan, (i) melakukan pengembangan staf/guru melalui pertemuan sejawat, (j) melakukan pengembangan staf dengan mengikutkan setaf dalam seminar, diskusi dan sejenisnya, (k) mengusulkan kenaikan pangkat guru dan setaf secara periodik, (l) mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan dan pelatihan.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai manager antara lain: (a) mengadakan prediksi masadepan sekolah , misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (b) melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (c) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (d) menyusun perencanaan, baik perencanaan setrategis maupun perencanaan oprasional, (e) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, (f) melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya sebagai administrator dalam lembaga pendidikan , kepala sekolah mempunyai tugas dan peran untuk melakukan pengelolaan: (a) pengajaran, (b) kepegawaian, (c) kesiswaan, (d) sarana dan prasarana, (e) keuangan, dan (f) hubungan sekolah dan masyarakat.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai supervisor meliputi kegiatan: (a) menyusun program supervisi, (b) melaksanakan program supervisi, (c) menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan. Sedangkan sebagai seorang leader pada lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki: (a) kepribadian yang kuat, (b) visi dan memahami misi sekolah, (c) kemampuan mengambil keputusan, (d) kemampuan berkomunikasi, dan (e) memahami kondisi anak buah atau bawahannya.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai inovator dalam lembaga pendidikan antara lain: (a) mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, dan (b) melakukan pembaharuan di sekolah. Sebagai motivator di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan peran untuk: (a) mengatur lingkungan kerja (fisik), (b) mengatur suasana kerja (non fisik), dan (c) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat berdasarkan tugas dan perannya dalam memimpin sekolah, antara lain dengan indikator: educator, manajer, administrator, supervisor, leader, motivator.

2.3 Budaya kerja

2.3.1 Arti Definisi Pengertian Budaya dan Kebudayaan

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang (menurut Soeryanto Poespowardojo 1993). Menurut *The American Heritage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirkirkan melalui kehidupan sosial, seni agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari satu kelompok manusia.

Adapun Daft dan Marcic (2007:62) menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, pengertian dan norma-norma yang

berbagi anggota organisasi. Tingkat budaya perusahaan terbagi atas budaya terlihat dan budaya tak terlihat. Contoh budaya yang terlihat adalah seragam dan simbol. Contoh budaya yang tak terlihat adalah asumsi yang mendasari dan keyakinan mendalam, seperti “orang di sini peduli satu sama lain seperti keluarga”. Sedangkan Ivancevich, dkk (2005: 44) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid. Menurut Schein (1992) dalam Yukl (2005: 334) menyatakan bahwa budaya sebuah kelompok atau organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.

Dari berbagai definisi yang dipaparkan dari berbagai ahli budaya di atas, dapat dijelaskan bahwa budaya adalah suatu pagar yang membatasi apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan oleh anggota organisasi atau perusahaan, serta menyamakan pandangan seluruh anggota organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Arti Definisi / Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita,

pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi,MM dan Tri Guno)

2.3.3 Tujuan Atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. meningkatkan jiwa gotong royong
2. meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. meningkatkan rasa kekeluargaan
6. membangun komunikasi yang lebih baik
7. meningkatkan produktivitas kerja
8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses

belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya.

Sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya.

Sesuai dengan semangat manajemen berbasis sekolah (MBS), yang mempersyaratkan adanya partisipasi, fleksibilitas dan keterbukaan (transparansi dan akuntabilitas), maka budaya sekolah bukan berkiblat kepada kekuasaan pribadi, tetapi pada struktur dan fungsi sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dituntut untuk tidak bekerja sendiri, tetapi mendelegasikan sebagian tugasnya kepada aparat yang lain dengan membentuk *team work*, yang dituntut harus kompak, cerdas dan dinamis. Sehingga diharapkan adanya jaminan keluwesan struktur dan penyelesaian tugas

yang diemban. Untuk menuju ke arah itu, harus diatur dan dimantapkan pembagian tugas secara jelas dan tegas. Sehingga semua warga sekolah dapat berpartisipasi aktif sesuai dengan tugasnya masing-masing dan harus ditopang oleh adanya kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban.

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sebagai indikator budaya kerja yaitu: (1) meningkatkan kebersamaan, (2) saling terbuka satu sama lain, (3) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (4) membangun komunikasi yang lebih baik, (5) meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar.

2.4 Komitmen Kerja

Komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku organisasi yang memegang peran penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Komitmen seorang guru dalam sebuah organisasi sekolah sangat ditentukan dari loyalitas, tetap berpegang teguh pada janji, keterikatan diri yang kuat terhadap upaya-upaya memajukan organisasi sekolah.

2.4.1. Pengertian komitmen

Menurut Luthans (2006:249) komitmen karyawan paling sering didefinisikan yaitu (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2)

keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Blau dan global dalam Muchlas (2005: 161) mendefinisikan komitmen sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Griffin (2004: 15) menyatakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Mulyasa (2012: 37) Komitmen dapat diartikan sebagai (a) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (b) kesediaan untuk bekerja dan menjadibagian dari organisasi, dan (c) bersungguh-sungguh untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen adalah sikap konsisten, menurut Usman (2009:482) konsisten ialah sifat kokoh dan teguh pada pendirian, meskipun berbagai ancaman menghadang. Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap, dan perbuatannya), ucapannya, dan janjinya dapat dipercaya, serta cocok antara kata dengan perbuatannya. Ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan, janji dan buktinya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan

kepercayaan. Komitmen adalah sikap kesetiaan, menurut Usman (2009:483) kesetiaan ialah keinginan untuk selalu melindungi, menyelamatkan, mematuhi atau taat pada apa yang disuruh atau diminatinya, dan penuh pengabdian. Orang yang setia tidak akan berkhianat, serong atau selingkuh.

Komitmen seorang guru di sekolah dapat dilihat dari keseharian mengemban tugas, sikap dan perilaku yang menyukai pekerjaan di sekolah bukan hanya sebagai anggota formalitas biasa tetapi benar-benar mengusahakan kemajuan sekolah, mendahulukan kepentingan sekolah diatas kepentingan pribadi, setia tanpa syarat terhadap sekolah, selalu senang terlibat dalam pekerjaan dan turut partisipasi dalam setiap kegiatan, mendukung kemajuan. Menerima segala keputusan yang terbaik untuk kemajuan sekolah guna mencapai tujuan, visi dan misi kepala sekolah.

Menurut Hatmoko dalam Jurnal JAAI Vol. 12 No.1, Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.

Sedangkan dari Jurnal Proceeding PESAT Vol.2, Spector mengatakan komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Greenberg dan Baron mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Meyer, Allen & Smith dalam jurnal *Proceeding PESAT Vol.2*, komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu:

1. Komitmen kerja afektif (affective occupational commitment)
Komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen kerja kontinuans (continuance occupational commitment)
Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen kerja normatif (normative occupational commitment)
Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral.

Tidak semua komponen di atas dimiliki oleh karyawan, tetapi lebih baik lagi jika ketiga komponen tersebut dimiliki oleh karyawan. Sebagai contoh, ketika

komponen affective occupational commitment lebih dominan maka karyawan tersebut merasa lebih cocok dengan bidang pekerjaannya, baik itu secara emosional maupun kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan dirinya.

Ia merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan bidang pendidikannya, hobinya, tujuannya, kebersamaan, kenyamanan dan lain-lain. Tetapi jika karyawan tidak pernah diberikan pengembangan pengetahuan dan skill melalui seminar, training dll. Maka dapat menimbulkan kurangnya komponen normative occupational commitment dan dapat juga mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang setara.

2.4.2 Hal – Hal Yang Menimbulkan Komitmen

Schultz dan Schultz (1990: 20) mengatakan bahwa faktor-faktor personal dan faktor-faktor organisasional dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Lebih jauh lagi Spector, dkk menyebutkan beberapa hal yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, yaitu: (1) karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), (2) Panghargaan (*reward*) yang diterima, (3) Kesempatan pekerjaan alternatif, (4) Perlakuan karyawan baru, (5) Karakter individu yang beragam juga mempengaruhi komitmen organisasi.

2.4.3 Bentuk-bentuk komitmen

Allen dan Mayer dalam Panggabean (2004: 135), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu : *afektive* adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal,

dan terlibat dalam organisasi, *continuance* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, *normatif* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologikal terikat untuk menjadi karyawan dan sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

Greenberg dan Baron (2005:182), menyatakan ada tiga bentuk komitmen yaitu;

1. *Continuance commitment* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan mengikuti komitmen dan tujuan yang sama dengan kekuatan pemimpin tersebut dikarenakan seseorang itu tidak ada pilihan untuk melakukan sesuatu tindakan dan ketidakmampuannya mengupayakan pekerjaan yang lain.
2. *Affective commitment* yaitu komitmen yang terbentuk pada seseorang sehingga tetap bekerja dan mengikuti komitmen dan tujuan yang sama dan setuju dengan kekuatan pemimpin tersebut, sampai mau melakukan pekerjaan dengan sukarela.
3. *Normative commitment* yaitu komitmen yang terbentuk dikarenakan suatu kewajiban yang harus dilakukan. Sehingga melakukan pekerjaan tersebut karena terpaksa agar tetap pada organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa komitmen kerja adalah sikap konsisten. Konsisten ialah sifat kokoh dan teguh pada pendirian, meskipun berbagai ancaman menghadang. Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap, dan perbuatannya),

ucapannya, dan janjinya dapat dipercaya, serta cocok antara kata dengan perbuatannya. Indikator komitmen kerja yaitu: (1) karakteristik pekerjaan, (2) penghargaan, (3) kesempatan pekerjaan alternatif, (4) perlakuan karyawan baru, (5) karakteristik individu yang beragam.

2.5 Penelitian yang relevan

2.5.1 Yulinar (tesis) yang ditulis pada tahun 2011 dalam penelitiannya tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP N di Kota Bumi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 80,8%.

2.5.2 Syamsiah (tesis) yang ditulis pada tahun 2013 dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD kecamatan Metro.

2.5.3 Elly Ismarini (tesis) yang ditulis tahun 2014 dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru smp negeri kecamatan kota bumi kota lampung utara. Penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru.

2.6 Kerangka Pikir

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap profesionalisme guru

Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah. Inisiatif dan kreativitas yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan sekolah adalah tugas dan tanggung jawab kepala sekolah. Kompleksnya tugas-tugas sekolah membuat lembaga pendidikan tersebut tidak mungkin berjalan dengan baik tanpa kepala sekolah yang profesional dan inovatif. Kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan aman dan penuh semangat, mampu mengembangkan stafnya untuk tumbuh dalam kepemimpinannya, perkembangan mutu profesionalisme guru, dan meningkatnya mutu lulusan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya harus memahami karakteristik bawahannya, sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Di samping berorientasi pada tugas, kepala sekolah juga harus menjalin keharmonisan dengan para stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan kompetensi pedagogiknya dengan baik.

2.6.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitif.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Komitmen kerja merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

2.6.4 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja

Dengan praktek kepemimpinan kepala sekolah, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, penuh rasa tanggung jawab, dan penuh rasa kekeluargaan

(harmonis) untuk memperoleh hasil kerja atau prestasi yang ideal, sesuai dengan yang telah ditetapkan, yang menjadi cita-cita bersama warga sekolah. Sedangkan Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

2.6.5 Pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen kerja

Sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah, dipengaruhi oleh pola dan gaya kepemimpinan yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya.

2.6.6 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap profesionalisme

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, dituntut untuk tidak bekerja sendiri, tetapi mendelegasikan sebagian tugasnya kepada aparat yang lain dengan membentuk *team work*, yang dituntut harus kompak, cerdas dan dinamis. Sehingga diharapkan adanya jaminan keluwesan struktur dan penyelesaian tugas yang diemban. Untuk menuju ke arah itu, harus diatur dan dimantapkan pembagian tugas secara jelas dan tegas. Sehingga semua warga sekolah dapat

berpartisipasi aktif sesuai dengan tugasnya masing-masing dan harus ditopang oleh adanya kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas yang diemban.

2.6.7 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru

Praktek pemimpin di sekolah diarahkan tidak lain untuk mencapai tugas pokok sekolah itu sendiri. Tugas pokok sekolah adalah menyelenggarakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mencapai mutu pendidikan yang berkualitas, sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas tersebut, sangat tergantung pada guru di sekolah, yang merupakan pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Untuk itu, pimpinan dituntut untuk mampu menumbuhkan kesadaran kepada guru tentang tugasnya, bahwa tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga mendidik dan membimbing.

2.6.8 Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme melalui komitmen kerja

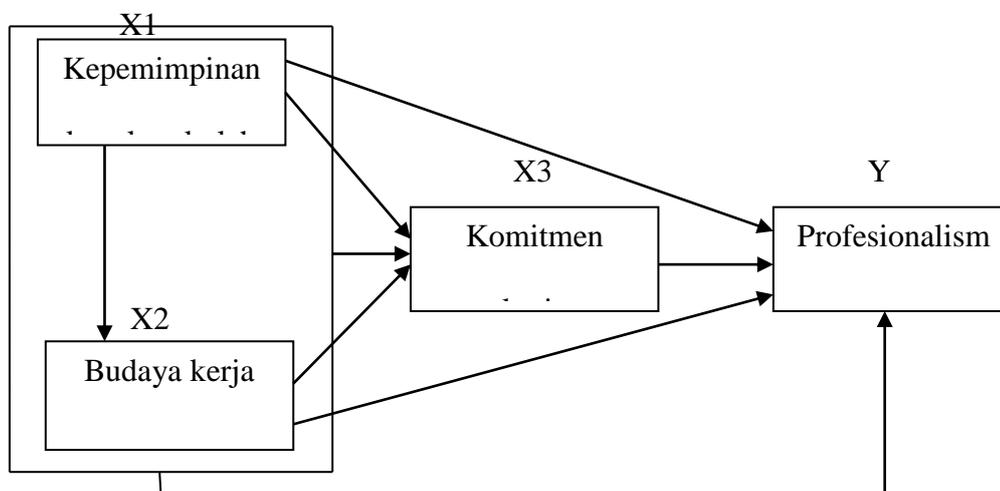
Dalam rangka memberikan motivasi, pimpinan sekolah (kepala sekolah) hendaknya mampu menerapkan pemberian *reward and punishment* bagi yang membutuhkan. Pemberian motivasi kerja, berupa *reward*, berdasarkan kepada kemampuan sekolah, jenis tugas dan hasil kerja secara profesional, serta peraturan-peraturan pelaksanaannya. Serta pemberian *punishment* disesuaikan dengan bentuk norma-norma yang dilanggar. Dalam hal ini komitmen terhadap pekerjaan sangat dibutuhkan.

2.6.9 Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja

Apabila budaya kerja dan partisipasi aktif aparat atau warga sekolah dapat terbentuk dan terlaksana dengan baik, yang orientasi utamanya adalah melaksanakan dan menyukseskan proses pembelajaran, maka peran serta aktif siswa dalam manajemen sekolah akan ikut terdongkrak dan terlibat langsung di dalamnya. Seiring dengan pelaksanaan budaya kerja dan partisipasi aktif warga sekolah, pihak sekolah juga hendaknya berusaha untuk mendorong partisipasi masyarakat, dengan memperhatikan dan mempertimbangkan keadaan sosial budaya dan sosial ekonomi masyarakat setempat, sehingga terdapat jalinan dan suasana yang harmonis antara sekolah dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa komitmen merupakan bagian yang terkait dengan kinerja guru dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Dalam sebuah komitmen juga memiliki unsur atau komponen yang saling berhubungan. Ketika semua komponen terpenuhi maka semakin besar komitmen guru dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru perlu didukung oleh beberapa faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah budaya kerja dan komitmen kerja maka semakin tinggi profesionalisme guru dalam pekerjaannya. Pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini



Gambar 2.1 Diagram Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) terhadap profesionalisme guru (Y)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, maka hipotesis umum yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh yang signifikan dari persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di Smp Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Bertitik tolak dari hipotesis umum di atas, peneliti mengajukan hipotesis kerja sebagai berikut

2.6.1 terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,

- 2.6.2 terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.3 terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.4 terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.5 terdapat pengaruh tidak langsung budaya kerja terhadap komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.6 terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.7 terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan komitmen kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.8 terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus,
- 2.6.9 terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja guru SMP Negeri di kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif Musfiqon (2012:59). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis secara kuantitatif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut Sugiyono (2012:7). Pada penelitian ini pengumpulan dan analisis data yang diperoleh untuk mengungkap peristiwa yang telah terjadi.

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan mengukur koefisien atau signifikansi dengan statistik Musfiqon (2012: 63). Pada penelitian ini data yang diperoleh di deskripsikan kemudian di uji secara statistik untuk menarik kesimpulan.

3.1.2 Pendekatan Penelitian kuantitatif

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif jenis asosiatif, dengan menggunakan teknik analisis jalur.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus, sebanyak 64 guru terdiri 34 guru SMP Negeri 1 Sumberejo dan 30 guru SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Issac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5% (Sugiyono.2012 : 126).

Rumus yang digunakan :

$$n = \frac{4 pq}{L^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

p = Proporsi populasi dengan karakteristik tertentu.

q = 1- p

L = allowable error (diukur dalam % atau proporsi)

(Sayuti.1995 : 144)

Berdasarkan rumus diatas, penentuan jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{4 (0,47) (0,53)}{(0,05)^2} \\
 &= \frac{0,9963}{0,000025} \\
 &= 39,8 \text{ dibulatkankan menjadi } 40
 \end{aligned}$$

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah/kelompok populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono.2012 : 121), pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing-masing kelompok/sekolah.

Berikut ini disajikan tabel jumlah sampel berdasarkan proporsi guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus:

Tabel 3.1 : Daftar Jumlah Populasi dan Sampel pada masing-masing Sekolah

No	Sekolah	Jumlah Guru	Proporsi	Jumlah Sampel
1	SMP N 1 Sumberejo	34	0,53	21,25
2	SMP N 2 Sumberejo	30	0,47	18,75
	Jumlah	64		40

Sumber: Data Primer dan hasil perhitungan peneliti tahun 2015

Penentuan responden disetiap unit sekolah diambil secara acak, yaitu dengan cara memberi nomor urut 1 sampai dengan jumlah guru yang ada di masing-masing sekolah. Nomor-nomor tersebut dimasukan ke dalam kotak dan diambil secara acak satu demi satu. Setiap nomor yang terambil dimasukan kembali dan diteruskan pengambilan berikutnya sampai jumlah sampel terpenuhi .

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 61) variabel adalah suatu atribut atau sikap atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian meliputi satu variabel terikat dan tiga variabel bebas.

3.3.1 Variabel Terikat

Purwanto, (2007:16) menjelaskan variabel terikat (dependen variabel) (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah profesionalisme guru.

3.3.1.1 Variabel Terikat Profesionalisme Guru (Y)

3.3.1.1.1 Definisi Konseptual Variabel profesionalisme Guru

Profesionalisme adalah orang-orang yang melaksanakan tugas profesi, melaksanakan tugas secara profesional berdasarkan profesionalisme yang dituntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan.

3.3.1.1.2 Definisi Operasional Variabel Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan guru berdasarkan keahlian atau kecakapan dalam melaksanakan pembelajaran. Secara operasional profesionalisme guru dalam penelitian ini yaitu: (1) menguasai kurikulum; (2) menguasai materi setiap mata pelajaran; (3) menguasai metode dan evaluasi belajar; (4) setia terhadap tugas; (5) disiplin

Variabel profesionalisme guru pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima pilihan, yaitu 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (kurang), dan 1 (tidak pernah).

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen profesionalisme guru

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir
1	menguasai kurikulum	* menyusun program tahunan, semester, RPP dan menetapkan KKM	1,2
2	menguasai materi mata pelajaran	* menyajikan materi bahan ajar	3,4
3	menguasai metode dan evaluasi belajar	* menggunakan metode mengajar * menggunakan media * mengevaluasi hasil belajar * remedial dan pengayaan * mengolah hasil evaluasi	5,6 7,8 9,10 11,12 13,14
4	setia terhadap tugas	* melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban	15,16
5	Disiplin	* tepat waktu * mematuhi peraturan-peraturan	17,18 19,20
	Jumlah		20

Dari variabel profesionalisme disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel profesionalisme akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100.

3.3.2 Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Budaya kerja (X_2), dan Komitmen kerja (X_3)

3.4 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah

3.4.1.1 Definisi Konseptual Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara konseptual yang dimaksud kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat berdasarkan tugas dan peranan kepala sekolah dalam memimpin sekolah.

3.4.1.2 Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Secara operasional kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan menggunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah, yang meliputi dimensi educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Variabel kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan yaitu 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (kurang), dan 1 (tidak pernah)

Kisi-kisi indikator yang akan digunakan untuk memperoleh data tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.3 Daftar kisi-kisi instrumen

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir
1	Educator	* Membimbing guru, staf dan karyawan	1
2	Manager	* Menyusun program sekolah * Menggerakkan staf, guru, dan karyawan * Mengoptimalkan sumber daya sekolah	2,3,4,5
3	Administrator	* Mengelola admisnistrasi KBM dan BK *Mengelola admistrasi ketenagaan *Mengelola admisnistrasi kesiswaan *Mengelola admisnistrasi keuangan * Mengelola admisnistrasi sarana dan prasarana	6,7,8,9,10
4	Supervisor	*Menyusun program supervisi *Melaksanakan supervisi	11, 12,13
5	Leader	*Memiliki keribadian yang kuat *Memiliki visi dan misi *Memiliki kemampuan mengambil keputusan *Memiliki kemampuan berkomunikasi	14, 15, 16, 17, 18.19
6	Inovator	*Mencari dan menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah	20,21,22
7	Motivator	*Mengatur lingkungan kerja *Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman	23, 24,25
	Jumlah		25

Dari variabel kepemimpinan kepala sekolah disediakan 25 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan sekolah akan bervariasi antara skor minimal 25 sampai dengan skor maksimal 100.

3.4.2 Variabel Bebas Budaya Kerja

3.4.2.1 Definisi Konseptual Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan guru dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja.

3.4.2.2 Definisi operasional Variabel budaya kerja

Definisi operasional variabel budaya kerja adalah skor total yang diperoleh dari pengukuran nilai-nilai instrumen guru melalui indikator: (1) meningkatkan kebersamaan, (2) saling terbuka satu sama lain, (3) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (4) membangun komunikasi yang lebih baik, (5) meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar.

Variabel budaya kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Liker dengan lima pilihan, yaitu 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (kurang), dan 1 (tidak pernah). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tercantum tabel dibawah ini:

Tabel 3.4 Daftar kisi-kisi instrumen Budaya Kerja

N	Dimensi	Indikator	Nomor butir
1	meningkatkan kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani • Melaksanakan pekerjaan • Inisiatif kerja 	1,2,3,4,5

2	saling terbuka satu sama lain	<ul style="list-style-type: none"> • Saling percaya • Saling menyenangkan 	6,7,8,9
3	meningkatkan jiwa kekeluargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Saling menjaga • Keterbukaan • Menghargai perbedaan 	10,11,12,13,14, 15
4	membangun komunikasi yang lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> • Mendengarkan dan melihat • Merespon dan menilai ide-ide 	16,17,18,19
5	meningkatkan produktivitas kerja tanggap dengan perkembangan dunia luar	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap kerja • Keterampilan • Hubungan tenaga kerja dengan pimpinan • Manajemen produktifitas 	20,21,22,23,24, 25,26,27
	Jumlah		27

Dari variabel budaya kerja disediakan 27 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel budaya kerja akan bervariasi antara skor minimal 27 sampai dengan skor maksimal 100.

3.4.3 Variabel Bebas Komitmen Kerja

3.4.3.1 Definisi Konseptual Variabel Komitmen Kerja

Komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan guru dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

3.4.3.2 Definisi operasional Variabel komitmen kerja

Secara operasional variabel komitmen kerja dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari pengakuan keterlibatan guru dalam pekerjaan melalui indikator: (1) karakteristik pekerjaan; (2) penghargaan; (3) kesempatan pekerjaan alternatif; (4) perlakuan karyawan baru, (5) karakteristik individu yang beragam. Variabel komitmen kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Liker dengan lima pilihan, yaitu 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (kurang), dan 1 (tidak pernah). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tercantum tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Daftar kisi-kisi instrumen Komitmen Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor butir
1	Karakteristik pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • tanggung jawab • macam tugas 	1,2,3,4,5,6

- tingkat
kepuasan
- 2 penghargaan
 - kuantitas kerja 7,8,9,10,11,12,13,14.
 - kualitas kerja 15,16
 - inisiatif
 - kerajinan
 - kehadiran
- 3 Kesempatan
pekerjaan
alternatif
 - pengusaha yang 17,18,19,20
membutuhkan
tenaga
 - pencari kerja
 - adanya
perantara
- 4 Perlakuan
karyawan
baru
 - bersedia bekerja 21,22,23,24,25,26
lembur untuk
menyelesaikan
pekerjaan
 - menjaga rahasia
 - menaati
peraturan
 - tanpa
pengawasan

5	Karakteristik individu yang beragam	<ul style="list-style-type: none"> • mampu mengorbankan kepentingan pribadi • mampu berpartisipasi dalam kegiatan 	27,28,29
	Jumlah		29

Dari variabel komitmen kerja disediakan 29 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel komitmen kerja akan bervariasi antara skor minimal 29 sampai dengan skor maksimal 100.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan komitmen kerja dalam penelitian ini akan dijangkau dengan menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2009:90). Penyusunan angket dalam penelitian ini bertitik tolak pada variabel penelitian dan isi dari rumusan hipotesis penelitian atau rumusan masalah yang dikembangkan ke dalam item-item pertanyaan dan pernyataan.

Angket dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Sugiyono (2009:86) mengatakan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi dengan angket yang menggunakan skala Likert ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Kerja, Komitmen kerja dan Profesionalisme guru di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

3.6 Uji Instrumen

Menurut Arikunto (2002:144) instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliable. Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan tersebut benar-benar shahih dan handal. Yang dimaksud dengan valid atau shahih adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliable atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

3.6.1 Uji Kesahihan Instrumen (Validitas)

Setelah data hasil uji coba terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen untuk maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu program SPSS 20 dan Excel (*Computerized*)

Jika butir soal yang dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir-butir untuk setiap indikator untuk masing-masing variabel, maka butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang shahih dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Untuk menghitung validitas alat-alat ukur dalam penelitian ini digunakan rumus:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor Variabel Bebas

Y = Skor Variabel Terikat

Setelah nilai korelasi (r_{hitung}) diperoleh, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Jika nilai $r_{hitung} > 0,03$ maka butir pernyataan dinyatakan valid (Sugiyono. 2012 : 179).

Hasil uji validitas variabel Profesionalisme guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil uji validitas variabel Profesionalisme Guru

Butir Pernyataan	r hitung	Kondisi	Keterangan
1	0,750	r hitung > 0,30	Valid
2	0,617	r hitung > 0,30	Valid
3	0,596	r hitung > 0,30	Valid
4	0,689	r hitung > 0,30	Valid
5	0,664	r hitung > 0,30	Valid
6	0,643	r hitung > 0,30	Valid
7	0,668	r hitung > 0,30	Valid
8	0,445	r hitung > 0,30	Valid
9	0,407	r hitung > 0,30	Valid
10	0,745	r hitung > 0,30	Valid
11	0,494	r hitung > 0,30	Valid
12	0,424	r hitung > 0,30	Valid
13	0,553	r hitung > 0,30	Valid
14	0,745	r hitung > 0,30	Valid
15	0,799	r hitung > 0,30	Valid
16	0,628	r hitung > 0,30	Valid
17	0,445	r hitung > 0,30	Valid
18	0,745	r hitung > 0,30	Valid
19	0,424	r hitung > 0,30	Valid
20	0,745	r hitung > 0,30	Valid

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa 20 pernyataan variabel profesionalisme guru dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Hasil uji validitas varibel kepemimpinan kepala sekolah (X1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir Pernyataan	r hitung	Kondisi	Keterangan
1	0,605	r hitung > 0,30	Valid
2	0,623	r hitung > 0,30	Valid
3	0,656	r hitung > 0,30	Valid
4	0,703	r hitung > 0,30	Valid

5	0,859	r hitung > 0,30	Valid
6	0,560	r hitung > 0,30	Valid
7	0,633	r hitung > 0,30	Valid
8	0,786	r hitung > 0,30	Valid
9	0,354	r hitung > 0,30	Valid
10	0,805	r hitung > 0,30	Valid
11	0,608	r hitung > 0,30	Valid
12	0,699	r hitung > 0,30	Valid
13	0,633	r hitung > 0,30	Valid
14	0,786	r hitung > 0,30	Valid
15	0,217	r hitung < 0,30	Drop
16	0,832	r hitung > 0,30	Valid
17	0,730	r hitung > 0,30	Valid
18	0,863	r hitung > 0,30	Valid
19	0,628	r hitung > 0,30	Valid
20	0,730	r hitung > 0,30	Valid
21	0,916	r hitung > 0,30	Valid
22	0,733	r hitung > 0,30	Valid
23	0,916	r hitung > 0,30	Valid
24	0,888	r hitung > 0,30	Valid
25	0,863	r hitung > 0,30	Valid
26	0,733	r hitung > 0,30	Valid

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 26 pernyataan variabel kepemimpinan kepala Sekolah, 25 dinyatakan valid dan 1 tidak valid. Yang valid dapat dipergunakan sebagai pengambilan data.

Hasil uji validitas Budaya Kerja (X2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Hasil uji validitas variabel Budaya Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	Kondisi	Keterangan
1	0,873	r hitung > 0,30	Valid
2	0,863	r hitung > 0,30	Valid
3	0,875	r hitung > 0,30	Valid
4	0,748	r hitung > 0,30	Valid
5	0,499	r hitung > 0,30	Valid
6	0,697	r hitung > 0,30	Valid
7	0,647	r hitung > 0,30	Valid
8	0,917	r hitung > 0,30	Valid
9	0,720	r hitung > 0,30	Valid

10	0,766	r hitung > 0,30	Valid
11	0,847	r hitung > 0,30	Valid
12	0,217	r hitung < 0,30	Drop
13	0,946	r hitung > 0,30	Valid
14	0,946	r hitung > 0,30	Valid
15	0,861	r hitung > 0,30	Valid
16	0,847	r hitung > 0,30	Valid
17	0,946	r hitung > 0,30	Valid
18	0,814	r hitung > 0,30	Valid
19	0,748	r hitung > 0,30	Valid
20	0,814	r hitung > 0,30	Valid
21	0,748	r hitung > 0,30	Valid
22	0,608	r hitung > 0,30	Valid
23	0,748	r hitung > 0,30	Valid
24	0,748	r hitung > 0,30	Valid
25	0,814	r hitung > 0,30	Valid
26	0,608	r hitung > 0,30	Valid
27	0,748	r hitung > 0,30	Valid
28	0,816	r hitung > 0,30	Valid

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 28 pernyataan variabel Budaya Kerja, 27 dinyatakan valid dan 1 tidak valid. Yang valid dapat dipergunakan sebagai pengambilan data.

Hasil uji validitas Komitmen Kerja (X3) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Hasil uji validitas variabel Komitmen Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	Kondisi	Keterangan
1	0,659	r hitung > 0,30	Valid
2	0,647	r hitung > 0,30	Valid
3	0,612	r hitung > 0,30	Valid
4	0,926	r hitung > 0,30	Valid
5	0,860	r hitung > 0,30	Valid
6	0,533	r hitung > 0,30	Valid
7	0,860	r hitung > 0,30	Valid
8	0,860	r hitung > 0,30	Valid
9	0,860	r hitung > 0,30	Valid
10	0,088	r hitung < 0,30	Valid
11	0,860	r hitung > 0,30	Valid
12	0,889	r hitung > 0,30	Valid

13	0,559	r hitung > 0,30	Valid
14	0,758	r hitung > 0,30	Valid
15	0,827	r hitung > 0,30	Valid
16	0,827	r hitung > 0,30	Valid
17	0,860	r hitung > 0,30	Valid
18	0,533	r hitung > 0,30	Valid
19	0,827	r hitung > 0,30	Valid
20	0,860	r hitung > 0,30	Valid
21	0,533	r hitung > 0,30	Valid
22	0,827	r hitung > 0,30	Valid
23	0,860	r hitung > 0,30	Valid
24	0,533	r hitung > 0,30	Valid
25	0,827	r hitung > 0,30	Valid
26	0,860	r hitung > 0,30	Valid
27	0,533	r hitung > 0,30	Valid
28	0,860	r hitung > 0,30	Valid
29	0,827	r hitung > 0,30	Valid

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 29 pernyataan variabel Komitmen kerja, 29 dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai pengambilan data.

3.6.2 Uji Keandalan Instrumen (Reliabilitas)

Uji reliabilitas dalam suatu penelitian sangat perlu dilakukan karena reliabilitas berkaitan dengan taraf 'kejegan' dan taraf kepercayaan terhadap instrumen tersebut. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau kejegan yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil (ajeg) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana konsistensi hasil pengukuran yang dilakukan. Keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 20. Langkah-langkah dalam mencari reliabilitas dengan metode alpha sebagai berikut:

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_1^2 - S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

- α = Reliabilitas instrumen
 S_1^2 = Varians skor belahan pertama
 S_2^2 = Varians skor belahan kedua
 S_x^2 = Varians skor total

Kriteria uji jika nilai alpha > nilai r tabel dengan signifikansi 5% dengan n =10 r(0,05,10) tabel=0,30) dinyatakan butir-butir instrumen reliabel (Sulistyo.2010: 47). Hasil uji reliabilitas variabel Profesionalisme Guru (Y), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Komitmen Kerja (X₃) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

No	Variabel Penelitian	Alpha (α)	Kondisi	Keterangan
1	Profesionalisme guru (Y)	0,668	$\alpha > 0,30$	reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	0,643	$\alpha > 0,30$	reliabel
3	Budaya Kerja (X ₂)	0,872	$\alpha > 0,30$	reliabel
4	Komitmen Kerja (X ₃)	0,642	$\alpha > 0,30$	reliabel

Sumber: Data primer uji coba instrumen tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen Profesionalisme Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja dan Komitmen Kerja dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

Tabel 3.11 Daftar interpretasi nilai r (Reliabilitas instrumen)

No	Besarnya nilai r	Interpretasi
1.	Antara 0,80 – 1,00	Tinggi
2.	Antara 0,60 – 0,80	Cukup
3.	Antara 0,40 – 0,60	Rendah
4.	Antara 0,20 – 0,40	Sangat Rendah
5.	Antara 0,00 – 0,20	Tidak berkorelasi

Sumber: Suharsimi Arikunto dalam Koestoro dan Basrowi (2006:244)

Instrumen dikatakan reliable apabila memiliki derajat atau koefisien reliabilitas sekurang-kurangnya cukup.

3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis data yang akan digunakan adalah persyaratan untuk parametrik dan regresi linier berganda. Pada bagian ini akan dibahas uji persyaratan analisis data yang meliputi: 1) uji normalitas, 2) uji homogenitas, dan 3) uji linearitas garis regresi

3.7.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2), komitmen kerja (X_3), dan profesionalisme guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil

perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan computer program SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji kolmogrov $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

Untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.7.2 Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervarian homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel dependen yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya kerja (X_2), dan komitmen kerja (X_3). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis One-Way Anova, dengan langkah-langkah berikut:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig $> 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

3.7.3 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan tabel anava. Yaitu dengan menguji:

- a. Uji linearitas pengaruh Y atas X_1
- b. Uji linearitas pengaruh Y atas X_2
- c. Uji linearitas pengaruh Y atas X_3

Dengan demikian pengaruh langsung dan tidak langsung dari faktor eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat) dapat diketahui dengan melihat koefisien jalur. Adapun persyaratan koefisien jalur adalah :

1. hubungan antara dua variabel merupakan hubungan linier, adiktif dan causal,
2. sistem menganut prinsip satu arah (rekrusif),
3. masing-masing variabel residu tidak saling berkorelasi dan tidak saling berkorelasi dengan variabel penyebab,
4. masing-masing variabel berupa data kuantum.

Sementara Persyaratan analisis dan uji linieritas yang digunakan adalah uji normalitas dan uji homogenitas varian. Normalitas data dengan menggunakan uji kormogrov sminov, sedangkan homogenitas varians dengan uji bartlet. Sedangkan uji linieritas dengan menggunakan uji anava (uji F)

3.8 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Komitmen kerja (X_3) terhadap variabel terikat Profesionalisme Guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk mengetahui apakah variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat Y akan dilakukan dengan menghitung nilai uji statistik F. Besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (R^2). Sedangkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t. Perhitungan nilai statistik F dan nilai statistik t dalam penelitian ini akan menggunakan jasa program komputer SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 20 for windows. Untuk menganalisa hipotesis, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut:

3.8.1 Persamaan regresi linier sederhana

Uji korelasi tunggal atau persamaan regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Teknik korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya.

Rumus Korelasi Pearson Product Moment adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor variabel bebas

Y = Skor variabel terikat

Menurut Irianto (2009:146) untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak, diuji dengan menggunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi.

Persamaan garis regresi sederhana (dengan satu prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai yang diprediksi (variabel terikat)

a = Harga bilangan konstan

b = Harga koefisien prediktor

X = Nilai variabel bebas

Menurut Irianto (2009:105) untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2)(\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut :

Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan :

- a. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} > \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } t_{\text{hitung}} < \text{Sig } t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

3.8.2 Persamaan regresi ganda

Uji korelasi ganda atau persamaan regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga. Teknik korelasi ganda yang akan digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terkaitnya. Koefisien korelasi antara kriterium Y dengan prediktor X_1 , X_2 dan prediktor X_3 dapat diperoleh dengan rumus :

$$R_{y(1,2)} = \frac{\sqrt{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y + a_3 \sum x_3 y}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R_{Y(1,2,3)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 , X_2 dan X_3

$X_1 Y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$X_2 Y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$X_3 Y$ = Jumlah produk antara X_3 dengan Y

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

$a(1,2)$ = Koefisien predictor menurut

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{(1 - R^2)m}$$

Dengan:

N = Cacah kasus

m = Cacah predictor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

- Y = Variabel profesionalisme
 X1 = Variabel kepemimpinan kepala sekolah
 X2 = Variabel budaya kerja
 X3 = komitmen Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi yang dicari (Irianto 2009:137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y secara simultan (uji f)

- a. Ho : $\rho = 0$, artinya X₁, X₂, dan X₃ secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Y
- b. Ho : $\alpha \neq 0$, artinya X₁, X₂, dan X₃ secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika Sig F_{hitung} > Sig F_{tabel} maka Ho ditolak
- b. Jika Sig F_{hitung} < Sig F_{tabel} maka Ho diterima

3.8.3 Uji Signifikansi Regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji f untuk persamaan regresi linier ganda.

Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Kriteria uji digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dalam hal lain H_0 diterima. Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima

3.8.4 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian digunakan analisis jalur (parth analisis) dengan terlebih dahulu menghitung koefisien korelasi tiap variabel yang diduga berkorelasi langsung yang dilanjutkan dengan penentuan koefisien jalur masing-masing koefisien korelasi yang telah dihitung.

$$r_{x_1y} = \frac{n \sum_{h=1}^n x_1 y - \sum_{h=1}^n x_1 \sum_{h=1}^n y}{\sqrt{n [\sum_{h=1}^n x_1^2 - (\sum_{h=1}^n x_1)^2] n [\sum_{h=1}^n y_1^2 - (\sum_{h=1}^n y)^2]}}$$

Dimana :

r	= korelasi Xi pada Xj
Y	= Variabel profesionalisme
X1	= Variabel kepemimpinan kepala sekolah
X2	= Variabel budaya kerja
X3	= Komitmen Kerja
n	= Jumlah responden
h	= Konstanta

Hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. $H_0 : \rho_{y1} = 0$ atau kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh terhadap Profesionalisme guru.

$H_1 : \rho_{y1} \neq 0$ atau kepemimpinan kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru.
2. $H_0 : \rho_{y2} = 0$ atau Budaya Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme guru

$H_2 : \rho_{y2} \neq 0$ atau Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru.
3. $H_0 : \rho_{y3} = 0$ atau Komitmen kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme guru

$H_3 : \rho_{y3} \neq 0$ atau Komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru

4. $H_0 : \rho_{13} = 0$ atau kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja guru
 $H_4 : \rho_{13} \neq 0$ atau kepemimpinan kepala Sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap Komitmen Kerja guru
5. $H_0 : \rho_{23} = 0$ atau Budaya Kerja berpengaruh terhadap Komitmen kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
 $H_5 : \rho_{23} \neq 0$ atau Budaya Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap Komitmen kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
6. $H_0 : \rho_{13} = 0$ kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh terhadap Profesionalisme guru melalui Budaya kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
 $H_6 : \rho_{13} \neq 0$ kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru melalui Budaya kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
7. $H_0 : \rho_{23} = 0$ Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Profesionalisme guru melalui Komitmen kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
 $H_7 : \rho_{23} \neq 0$ Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru melalui Komitmen kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus

8. $H_0 : \rho_{12} = 0$ kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
- $H_8 : \rho_{12} \neq 0$ kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Profesionalisme guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
9. $H_0 : \rho_{13} = 0$ kepemimpinan kepala Sekolah dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Budaya kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus
- $H_9 : \rho_{13} \neq 0$ kepemimpinan kepala Sekolah dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh terhadap Budaya kerja di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini diperoleh temuan dan kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik budaya kerja yang ada di sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru .
- 5.1.3 Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap profesionalisme guru di SMP Negeri Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik komitmen kerja yang dimiliki guru, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru disekolah.
- 5.1.4 Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP N Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula motivasi kerja yang dimiliki oleh guru.

- 5.1.5 Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik budaya kerja, maka akan semakin baik pula komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja.
- 5.1.6. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru melalui komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja.
- 5.1.7. Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja di SMP Negeri Kabupaten Tanggamus. Semakin baik komitmen kerja, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru melalui komitmen kerja yang dimiliki oleh guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif terhadap profesionalisme guru melalui komitmen kerja.
- 5.1.8. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja melalui komitmen kerja guru di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja, maka akan semakin baik pula Profesionalisme guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif profesionalisme guru.

5.1.9. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja di SMP Negeri 2 Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja, maka akan semakin baik pula komitmen kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja melalui budaya kerja mempunyai pengaruh positif.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial maupun bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap variabel terikatnya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme dapat dilakukan dengan meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya Kerja dan komitmen kerja.

5.2.1 Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah, memperbaiki sistem rekrutmen Kepala Sekolah yang baik dan bermutu.

5.2.2 Meningkatkan Budaya Kerja

Budaya Kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang meningkatkan budaya kerja guru, menciptakan kesempatan guru untuk berprestasi, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik, dan memberi ruang bagi guru untuk aktualisasi diri dan pengembangan diri.

5.2.3 Meningkatkan Komitmen Kerja

Komitmen kerja memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan komitmen Kerja, menciptakan suasana komunikasi yang baik, memperbaiki sistem imbalan ,menciptakan struktur kerja yang nyaman, pemberian tugas dan tanggungjawab yang merata bagi semua guru dan mendorong semua guru berpartisipasi pada kegiatan sekolah.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diuraikan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus dan Instansi Terkait

5.3.1.1 Memfasilitasi terbangunnya sistem yang mendorong penguatan aspek Kepemimpinan Kepala Sekolah.

5.3.2 .2 Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan budaya kerja guru .

5.3.3.3 Memfasilitasi dan memberi dukungan bagi terciptanya komitmen kerja yang baik.

5.3.4.4 Memfasilitasi dan menciptakan sistem rekrutmen Kepala sekolah yang baik dan bermutu.

5.3.2 Kepada Sekolah

5.3.2.1 Kepala Sekolah lebih akomodatif terhadap masukan dan kritik dari guru terkait pengelolaan sekolah.

5.3.3.2 Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan budaya Kerja Guru.

5.3.3.3 Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan komitmen kerja.

5.3.3.4 Sekolah perlu memfasilitasi kegiatan bagi pengembangan diri guru, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- Agus Irianto 2009 .*Statistik Konsep dasar dan aplikasinya*.Kencana Predana .Jakarta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan .1994. *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*. Jakarta. Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah
- Depdiknas. 2007. *Peraturan Pemerintah RI No 30 tahun 1980 tentang Disiplin Kerja bagi Guru Pegawai Negeri Sipil lainnya*. Depdiknas. Jakarta
- Daft dan Marcic .2007 . *Media Pembelajaran*. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Djoko Santoso. Moeljono. 2003. *Budaya Organisasi dan keunggulan Koperasi*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Fattah. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan* . PT Remaja Yokyakatra. Bandung
- Griffin, Ricky w.2004. *Manajemen Personalialia*.Jakarta. Djambatan. Erlangga
- Luthan.Fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Andi Yogyakarta
- Mulyasa.E.2003.*Kurikulum Berbasis Kompetensi:Konsep,karakteristik dan Implementasi*. Bandung. PT.Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. PT Rosda Karya
- Mulyasa. 2007. *Standar Kopetensi dan Sertifikasi Guru*. Rosda Karya. Bandung
- Musfiqon.2012.*Metodologi Penelitian Pendidikan*.Prestasi Pustaka Raya.Jakarta
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta Bumi Aksara
- Muhlas. Makmur. 2005. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. Gajah Mada University press
- Purwanto. Et al.1998. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Adminiistrasi Publik dan Masalah-masalah*. Yogyakarta: Gava Media

- Schultz.1990.*Manajemen Control System*.Unesa University Press.Surabaya
- Sugiyono.2012 . *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kuwalitatif*.Alfabeta.Bandung
- Sayuti.1995..*Statistika Induktif*.Gajahmada Universitas Pers.Yogyakarta
- Salis edwar 2006 .*Manajemen Mutu Pendidikan*.Erlangga.Bandung
- Sanusi. 1991. *Study Pengembangan Model Pendidikan Profesional Tenaga Kependidikan*. PPS IKIP Bandung
- Santoso. Singgih . 1999. *SPSS. Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. PT Elek Media Kopatindo Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sahrudin.2012. *Perbaikan Kerja dan Budaya Kerja Guru*.
<http://www.Perbaikan Kerja dan Budaya Kerja Guru.com>
Diakses tanggal 10 Desember 2014. Pukul 13.00
- Sowiyah.2010. *Pengembangan Kopetensi Guru SD*. Lampung : Lembaga Penelitian Universitas Lampung
- Sudarwan Danim.2002. *Inovasi Pendidikan*.Cv pustaka setia. Bandung
- Sudarmanto.R.Gunawan.2005. *Analisis Regresi Linear ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu . Yogyakarta
- Sutisna .1993.*Administrasi Pendidikan dasar teoritis untuk praktek Profesionalisme*. Angkasa.Bandung
- Supriadi. 1998 .*Mengangkat Citra dan Martabat Guru*.Adicita Karya Nusantara.Yogyakarta
- Tilaar.2006 .*Paradikma Baru Pendidikan Nasional*. Rineka Cipta. Jakarta
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003. Jakarta .2003
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005. Jakarta. 2005
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen (teori,praktek, dan riset pendidikan) edisi 3* Jakarta. Bumi Aksara
- Wahjo Sumidjo.2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahanya*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahjosumidjo.2011. *kepemimpinan kepala sekolah*.Raya Grafindo Persada.Jakarta

Hoy Wayne and Miskel.1985 *Prilaku Organisasi Sebagai Pendekatan Antar Disiplin*

[http://www. Infodiknas.com/prilaku-organisasi](http://www.infodiknas.com/prilaku-organisasi)

Diakses tanggal 26 Nopember 2014 pukul 11.00

Yukl. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Uniersitas Diponegoro. Semarang

Yuniarsih tjutju dan suwanto .2008.*Manajemen Sumberdaya Manusia*.Alfabeta. Bandung

[http://www. Jurnal JAAI Vol 12 No 1.com](http://www.jurnaljaai.com). Hatmoko. *Komitmen Organisasional*
diakses 10 Desember 2014 pukul 11.00

[http://www. Jurnal Proceeding PESAT VOL.2](http://www.jurnalproceedingpesat.com). Mayer.Allen dan smith.
Komitmen Organisasional diakses tanggal 10 Desember 2014 pukul 13.15

[http://www. Jurnal Spector 2000](http://www.jurnal-spector.com).Schultz *Komitmen*