

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU
SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

(Tesis)

Oleh

TRI WAHYUNING



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU
SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Oleh

TRI WAHYUNING

Tesis

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Magister Manajemen Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI KABUPATEN LAMPUNG UTARA

**Oleh
TRI WAHYUNING**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SD negeri di kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara 134 guru, dengan sampel 101 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, komitmen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Budaya organisasi, komitmen, motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Kata Kunci: budaya organisasi, komitmen, motivasi berprestasi, profesionalisme guru

ABSTRAK

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, COMMITMENT AND ACHIEVEMENT MOTIVATION TO PROFESSIONALISM OF TEACHER SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI KABUPATEN LAMPUNG UTARA

**BY
TRI WAHYUNING**

The purpose of this study was to determine and analyze the organizational culture, commitment and achievement motivation in the professionalism of teachers in public primary schools Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara either partially or simultaneously.

This study was a quantitative descriptive research, the population in this study are all public school teachers in the Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara 134 teacher, with a sample of 101 teachers. Data was collected by questionnaire. Analysis of data using path analysis (path analysis) and hypothesis testing.

The results of this study indicated that organizational culture significantly influence teachers' professionalism, commitment significant effect on teacher professionalism, achievement motivation significant effect on the professionalism of teachers. Organizational culture, commitment, achievement motivation jointly significant effect on professionalism.

Keywords: organizational culture, commitment, achievement motivation, the professionalism of teachers

Judul Tesis : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KOMITMEN DAN MOTIVASI BERPRESTASI
TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI
SD NEGERI KECAMATAN ABUNG TINGGI
KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **Tri Wahyuning**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1423012024

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Jurusan : Ilmu Pendidikan

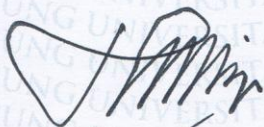
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

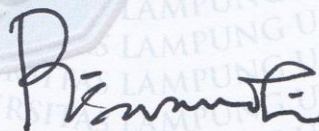
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



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

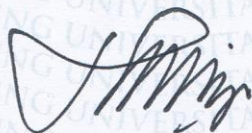


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

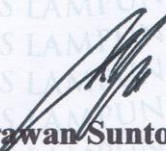
2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi
Magister Manajemen Pendidikan



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

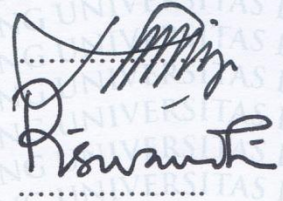


Dr. Irawan Suntoro, M.S.
NIP 19560323 198403 1 003

MENGESAHKAN

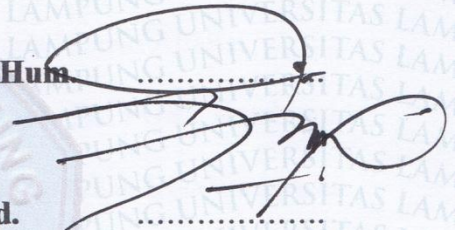
1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Riswanti Rini, M.Si.**



Sekretaris : **Dr. Riswandi, M.Pd.**

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



II. **Dr. Alben Ambarita, M.Pd.**



2. **Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

Dr. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP. 19590722 198603 1 003



Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP. 19530528 198103 1 002

4. Tanggal Lulus Ujian : **23 Juni 2016**

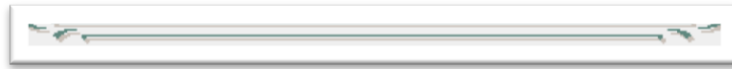
RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Kotabumi, Kecamatan Kotabumi Kota, Kabupaten Lampung Utara pada tanggal 07 Mei 1982. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara pasangan Bapak Hi. Rusdiyanto, dan Ibu Hj. Sugesti. Menikah dengan Anton Gunawan tahun 2002 dan dikaruniai tiga orang anak, yaitu Muhammad Ramadan, Ashyfa Ratu Balqis, dan Muhammad Haziq Alfarisi.

Penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak di TK PGRI Kotabumi pada tahun 1988, pendidikan dasar di SD Negeri 3 Tanjung Aman Kotabumi pada tahun 1994, pendidikan menengah pertama di SLTP Negeri 1 Kotabumi pada tahun 1997, dan pendidikan menengah atas di SMUN Negeri 2 Kotabumi pada tahun 2000. Penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 di Universitas Terbuka pada tahun 2012 dengan mengambil program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Pada tahun 2010 penulis diterima bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil sebagai guru di SD Negeri 01 Sukamarga Kecamatan Abung Tinggi Lampung Utara sampai dengan saat ini. Penulis melanjutkan jenjang pendidikan S2 di Universitas Lampung sebagai mahasiswa Manajemen Pendidikan sampai dengan saat ini.

Motto



- Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat.

Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Q.S Al-Mujadillah : 11)

- Ingatlah bahwa setiap hari dalam sejarah kehidupan kitanditulis dengan tinta yang tak dapat terhapus lagi.

(Thomas Carlyle)

Persembahan

Segala Puji Bagi Allah SWT, Dzat Yang Maha Sempurna
Sholawat serta Salam Selalu Tercurah Kepada Uswatun Hasanah Rosululloh
Muhammad SAW

Ku persembahkan karyaku ini sebagai tanda cinta & kasih sayangku kepada:

🌸 Abahku tersayang Hi.Rusdiyanto dan Emakku tercinta Hj.Sugesti yang telah memberikan kasih sayang, semangat, dan doa, memberikan pelajaran hidup yang tiada henti hingga anakmu ini dapat selalu belajar dari manis dan pahitnya hidup. Aning sayang abah dan emak.

🌸 Eyang Kungku Suratman, BA yang selalu menjadi motivator dan panutan.

🌸 Suamiku tercinta Anton Gunawan , anak-anakku yang selalu aku banggakan Muhammad Rhamadhan, Ashyfa Ratu Balqis, Muhammad Haziq Alfarissi, terimakasih atas dukungannya selama ini.

🌸 Saudara-saudaraku tersayang Eka Diyanti, Dwi Arice, S.E, Mahendra, Gugun Hernandes, S.Kom, yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.

🌸 Almamater Universitas Lampung tercinta.

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebernarnya bahwa.

1. tesis dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara”** 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 akademika atau yang disebut plagiatisme.
2. hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian 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, Mei 2016



Tri Wahyuning
NPM. 1423012024

SANWACANA

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan tesis ini dapat diselesaikan. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi kita yaitu Rasulullah Muhammad SAW.

Tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus ikhlas kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Sugeng P. Harianto, M.S., selaku Rektor Universitas Lampung atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan sehingga penulisan tesis ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung beserta staff dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Prof. Dr. Sudjarwo, M. S selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Riswanti Rini, M.Si., selaku ketua jurusan Ilmu Pendidikan sekaligus selaku pembimbing I yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis serta kemudahan dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Dr. Irawan Suntoro, M.S., selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan sekaligus selaku dosen pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan perhatian, motivasi dan semangat kepada penulis demi terselesaikannya tesis ini.
6. Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk konsultasi dan memberikan bimbingan, dan saran selama penyusunan tesis sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
7. Dr. Alben Ambarita, M.Pd., selaku Dosen pembahas yang telah memberikan saran dan masukan kepada tesis ini agar menjadi sebuah karya tulis yang baik.
8. Bapak, Ibu dosen dan staf karyawan program studi magister manajemen pendidikan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Keluargaku tercinta yang selalu menyayangi, mendoakan dan selalu menjadi penyemangat dalam hidupku.
10. Sahabat seperjuangan yang sangat kusayangi dan selalu ada saat suka dan duka yang selalu saling mendukung.
11. Teman-teman seperjuangan di program studi magister manajemen pendidikan 2014 terimakasih kebersamaan selama ini.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini.

Semoga dengan bantuan dan dukungan yang diberikan mendapat balasan pahala disisi Allah SWT dan semoga tesis ini bermanfaat.

Bandar Lampung, Mei 2016

Penulis,

Tri Wahyuning

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN	vi
SANWACANA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	17
1.3. Batasan Masalah	18
1.4. Rumusan Masalah	18
1.5. Tujuan Penelitian	20
1.6. Manfaat Penelitian	21
1.7. Ruang Lingkup Penelitian	22

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Profesionalisme Guru	24
2.2. Budaya Organisasi	35
2.3. Komitmen.....	44

2.4. Motivasi Berprestasi	50
2.5. Penelitian Relevan	57
2.6. Kerangka Pikir.....	61
2.7. Hipotesis.....	67

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Rancangan Penelitian	68
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	68
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	70
3.4. Variabel Penelitian	70
3.5. Definisi Konseptual Variabel Penelitian	70
3.6. Definisi Operasional	72
3.7. Teknik Pengumpulan Data	75
3.8. Kisi-kisi Instrumen	75
3.9 Kalibrasi Instrumen Penelitian.....	77
3.10 Uji Persyaratan Analisis.....	83
3.11 Teknik Analisis Data.....	88
3.12 Uji Hipotesis.....	88

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	91
4.1.1. Deskripsi Data	91
4.1.2. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	98
4.1.3. Uji Asumsi Klasik	100
4.1.4. Analisis Data	106
4.1.5. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur.....	116
4.1.6. Kesimpulan Analisis Statistik.....	126
4.2. Pembahasan	131
4.3. Keterbatasan Penelitian	144
4.4. Konsep Model Pengembangan Profesionalisme Guru	145

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	156
5.2. Implikasi	157
5.3. Saran	158

DAFTAR PUSTAKA	160
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	162
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	4
1.2 Hasil Pengawasan Guru SD Negeri se-Kecamatan Abung Tinggi.	6
3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian.....	69
3.2 Daftar Pembobotan Penilaian Profesionalisme Guru	72
3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Budaya Organisasi.....	73
3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Komitmen.....	73
3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Berprestasi	74
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	75
3.7 Pengujian Validasi Variabel Profesionalisme Guru	79
3.8 Pengujian Validasi Variabel Budaya Organisasi	80
3.9 Pengujian Validasi Variabel Komitmen	81
3.10 Pengujian Validasi Variabel Motivasi Berprestasi	82
3.11 Pengujian Reliabilitas	83
4.1 Skor Variabel-Variabel Penelitian	92
4.2 Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Guru.....	93
4.3 Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi	95
4.4 Deskripsi Data Variabel Komitmen.....	95
4.5 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi	97
4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas	99
4.7 Rekapitulasi Uji Homogenitas	100
4.8 Rekapitulasi Uji Linieritas Regresi.....	102
4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Heterokedastisitas.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	38
2.2. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel Penelitian	65
4.1. Histogram Variabel Profesionalisme Guru	93
4.2. Histogram Variabel Budaya Organisasi	95
4.3. Histogram Variabel Komitmen.....	96
4.4. Histogram Variabel Motivasi Berprestasi.....	98
4.5. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	107
4.6. Substruktur I	108
4.7. Substruktur II	109
4.8. Substruktur I	111
4.9. Substruktur II	113
4.10. Diagram Jalur Lengkap.....	115
4.11. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Terhadap Z Melalui Y	122
4.12 Pengaruh Tidak Langsung X_2 Terhadap Z Melalui Y	123

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Validitas Profesionalisme Guru	164
2. Realibilitas Profesionalisme Guru	168
3. Validitas Budaya Organisasi.....	169
4. Realibilitas Komitmen	172
5. Validitas Komitmen.....	173
6. Realibilitas Motivasi Berprestasi	177
7. Validitas Motivasi Berprestasi.....	178
8. Rekapitulasi Data Penelitian	179
9. Uji Normalitas	182
10. Uji Homogenitas	183
11. Uji Linieritas Regresi.....	184
12. Uji Multikolienaritas.....	185
13. Uji Autokorelasi.....	186
14. Uji Heterokedasitas.....	187
15. Uji Hipotesis	188
16. Uji Hubungan.....	189
17. Butir Soal Profesionalisme	190
18. Butir Soal Budaya Organisasi.....	193
19. Butir Soal Komitmen.....	196
20. Butir Soal Motivasi Berprestasi.....	199
21. Kuisisioner Profesionalisme Guru.....	202
22. Kuisisioner Budaya Organisasi	204
23. Kuisisioner Komitmen	206
24. Kuisisioner Motivasi Berprestasi	208
25. Surat Izin Penelitian.....	210

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses peningkatan profesionalisme guru masih perlu dilakukan secara berkesinambungan dan tidak dapat berhenti pada suatu titik yang dianggap sudah dikatakan dapat berhasil, profesionalisme adalah suatu pencapaian yang memerlukan pemeliharaan yang dilakukan terus menerus. Pengembangan dapat dilakukan dengan terus memperbaiki standar profesionalisme. Dibutuhkan keberanian dan kemauan yang keras untuk berinovasi dalam mengembangkan standar profesional. Standar profesional ini dapat dibuat bertingkat untuk setiap levelnya, misalnya daerah kabupaten, provinsi, dan nasional. Setiap standar yang dibuat harus merujuk pada standar nasional sebagai standar utama. Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai profesionalisme tinggi, agar pendidikan di Indonesia mampu bersaing dalam kancah global.

Menelusuri krisis pendidikan nasional yang bermutu rendah sukar kita menetapkan salah satu penyebabnya yang pasti, karena akan seperti mengurai benang kusut. Penelusurannya akan sampai pada jantung kegiatan di sekolah sebagai 'core bussiness-nya' yaitu penyelenggaraan belajar yang ditangani guru harus diperhatikan, sebab disinilah kegiatan belajar berada.

Guru merupakan peran utama dalam perbaikan mutu pendidikan harus diteliti lebih lanjut karena dampak dari apa yang dilakukan guru dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik merupakan tanggung jawab yang tidak bisa diremehkan.

Proses mengajar yang ditangani guru dalam mengaktifkan kegiatan belajar murid disebut pembelajaran, kegiatannya berupa transaksi akademik diantara guru dan peserta didik yang harus ditangani secara profesional oleh orang yang memiliki keahlian dibidangnya. Dengan adanya satu kesatuan sistem, sumber daya manusia yang baik, sarana dan prasarana yang menunjang maka tujuan pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan akan tercapai.

Pengembangan profesionalisme guru merupakan sarana untuk menyukseskan implementasi kurikulum 2013 untuk saat ini. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Guru merupakan pemeran utama kegiatan pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses kegiatan proses belajar mengajar. Berhasil tidaknya upaya peningkatan kualitas pendidikan banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sebagai pengelola kegiatan pembelajaran di kelas. Pentingnya peranan guru mengharuskan guru untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan profesi.

Guru-guru yang ada dewasa ini merupakan produk sistem pendidikan guru yang juga kurang memadai mulai dari seleksi calon siswa atau mahasiswa sampai dengan mereka lulus mempengaruhi kuantitas guru-guru yang berkualitas tinggi. Seharusnya masalah mutu pendidikan yang terjadi tidak menjadikan guru sebagai kambing hitam, dan tidak mungkin dilahirkan dan merekrut guru baru secara radikal atau revolusioner karena belum tentu juga dapat menjamin bahwa kualitas pendidikan sekarang naik secara signifikan.

Standar profesionalisme guru saat ini ada dua yaitu: standar kualifikasi dan standar kompetensi. Standar kualifikasi menentukan jenis pendidikan yang harus diperoleh seorang calon guru, sedangkan standar kompetensi menentukan jenis-jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang calon guru. Seseorang baru akan diangkat menjadi guru profesional setelah dipandang cukup memenuhi kedua standar tersebut. Perilaku profesionalisme guru dikendalikan oleh kesadaran etika pada diri guru, dan baru kemudian oleh peraturan birokrasi dan undang-undang. Pemerintah telah mengatur semua ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi oleh seorang guru. Dukungan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme guru sangat dibutuhkan sebagai rangsangan peningkatan kinerja guru dalam bentuk kesejahteraan bagi guru.

Salah satu program peningkatan kesejahteraan guru, adalah sertifikasi. Sertifikasipun masih menyisakan masalah, bukan hanya jumlahnya yang belum semua guru menerima tunjangan yang diberikan, program sertifikasi juga masih belum mampu meningkatkan kinerja guru lebih profesional.

Proses dalam melaksanakan program sertifikasi masih banyak guru yang tidak lulus. Beberapa kendala yang menyebabkan guru tidak lulus adalah tidak memenuhi syarat karena belum mendapatkan gelar sarjana (S-1) atau belum berusia 50 tahun dan telah memenuhi masa kerja yang ditetapkan. Pemerintah juga akan mengadakan ujian ulang bagi guru yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi untuk menilai kinerja guru pasca diberikannya tunjangan profesi kepada seluruh guru tersertifikasi.

Berbagai macam cara atau jenis kegiatan yang dilakukan oleh para pembuat keputusan (*decision makers*) atau pemerintah dalam hal ini kita ketahui yakni program Pendidikan Profesi Guru (PPG) kegiatan yang difokuskan untuk guru, sebab guru dipandang bukan hanya sebagai petugas pengajaran di sekolah, tapi lebih dari itu guru harus memiliki kompetensi yang harus dimiliki sehingga dalam melaksanakan tugasnya sudah merupakan profesi yang diahlikan.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. 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 Pemerintah menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Standar yang ditetapkan adalah ketentuan yang harus dipenuhi dalam pelayanan minimal sebuah institusi sebagai pemenuh kebutuhan masyarakat.

Kedelapan standar 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. Untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Mutu pendidikan yang diharapkan pada tenaga pendidik adalah pendidik yang memiliki empat kompetensi diantaranya adalah. (1) Kompetensi Pedagogik, merupakan kemampuan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (2) Kompetensi professional menurut pandangan para ahli, yaitu; a) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, b) mempunyai dan menguasai pengetahuan bidang studi yang dibinanya, c) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya, dan d) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. (3) Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru dalam menjalin relasi yang positif, empatik, dan santun dengan atasan, sesama guru dan pegawai, siswa, wali murid serta masyarakat. Kompetensi ini mencerminkan sikap profesional guru dihadapan anak didik maupun masyarakat sekitarnya. (4) Kompetensi kepribadian yaitu kompetensi atau kemampuan untuk memiliki kesiapan mental, kepribadian, dan moralitas guru untuk mengemban amanah sebagai seseorang yang harus menjadi. Kompetensi ini tercermin dari sikap dan perilaku guru dalam kehidupan sehari-hari, baik dalam pelaksanaan selama proses belajar mengajar ataupun dalam di dalam lingkungan masyarakat.

Keempat komponen di atas yang telah dipaparkan terlihat bahwa seorang guru bukanlah orang biasa, melainkan guru adalah orang yang harus memiliki kemampuan. Tidak serta merta semua orang dapat menjadi seorang guru. Begitu banyak ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi.

Membenahi kompetensi guru sebagai bentuk langsung peningkatan kualitas guru sebagaimana dijelaskan oleh Undang-Undang guru dan dosen tahun 2005,

seorang guru harus memiliki kualifikasi Strata 1 atau D4. Selain itu, ditetapkan standar kompetensi kelulusan bagi guru yang bersifat operasional dan dapat dijadikan standar penilaian terhadap kompetensi seorang guru.

Pentingnya penetapan standar kompetensi bagi seorang guru tersebut bukan tanpa alasan, sebab guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian, kegiatan atau pekerjaan sebagai guru, untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus apalagi guru profesional yang harus memahami seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina demi kemajuan pendidikan.

Standar kompetensi guru adalah sebagai jaminan dikuasainya tingkat kompetensi minimal oleh guru sehingga yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya secara profesional, dapat dibina secara efektif dan efisien serta dapat melayani pihak yang berkepentingan terhadap proses pembelajaran, dengan sebaik-baiknya sesuai bidang tugasnya. Sekaligus memiliki manfaat sebagai acuan pelaksanaan uji kompetensi guru untuk melakukan evaluasi.

Dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang belum memiliki kompetensi yang diharapkan berarti belum memenuhi kriteria sebagai seorang guru karena seorang guru adalah pendidik bagi perkembangan anak didik, dan merupakan masa depan anak didik itu sendiri.

Sistem Pendidikan Nasional yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pemberdayaan sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Dalam mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Mutu pendidikan saat ini adalah sangat diperlukan dalam setiap komponen bangsa (khususnya kaum pendidik dan peserta didik) terutama dalam penerapannya di lingkungan sekolah. Bagaimana tidak persepsi terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan sangatlah ditentukan oleh yang namanya kualitas pembelajaran (*quality of instruction*).

Peranan pembelajaran yang diterapkan oleh masing-masing individu dalam hal ini para pendidik terus berkembang dan terus bersaing (*competence*) demi terciptanya pendidikan yang bermutu pada umumnya dan nama baik dari seorang pendidik pada khususnya.

Menurut Arifin (2000:105), terdapat sejumlah syarat yang harus dipenuhi oleh seseorang yang mempunyai tugas profesional yaitu :

“(1) Profesi harus dapat memenuhi kebutuhan sosial berdasarkan atas prinsip-prinsip ilmiah yang dapat diterima oleh masyarakat dan prinsip-prinsip itu telah benar-benar *well-established*. (2) Harus diperoleh melalui latihan kultural dan profesional yang cukup memadai. (3) Menguasai perangkat ilmu pengetahuan yang sistematis dan kekhususan (spesialisasi). (4) Harus dapat membuktikan skill yang diperlukan masyarakat. (5) Memenuhi syarat-syarat penilaian terhadap penampilan dalam pelaksanaan tugas dilihat dari segi waktu dan cara kerja. (6) Harus dapat mengembangkan teknik-teknik ilmiah dari hasil pengalaman yang teruji. (7) Merupakan tipe pekerjaan yang memberikan keuntungan yang hasil-hasilnya tidak dibakukan berdasarkan penampilan dan elemen waktu. (8) Merupakan kesadaran kelompok yang dipolakan untuk memperluas pengetahuan yang ilmiah menurut bahasa teknisnya. (9) Harus mempunyai kemampuan sendiri untuk tetap berada dalam profesi selama hidupnya, dan tidak menjadikan profesinya sebagai batu loncatan ke profesi lainnya. (10) Harus menunjukkan kepada masyarakat bahwa anggota-anggota profesionalnya menjunjung tinggi dan menerima kode etik profesionalnya.”

Syarat tersebut harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Perhatian terhadap guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme sangatlah penting demi menunjang kemajuan dan peningkatan mutu pembelajaran serta meningkatkan hasil pembelajaran dan sekaligus dapat meningkatkan mutu pendidikan. Profesionalisme ditingkatkan dengan komitmen guru itu sendiri terhadap konsekuensinya berada dalam suatu organisasi, di sini organisasi disebutkan sebagai sekolah. Keberadaannya di sekolah seorang guru memiliki komitmen pada pekerjaannya dan tanggung jawab atas semua tugas yang diembannya.

Komitmen merupakan loyalitas kerja yang menuntut seorang guru melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan mempertanggungjawabkannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Guru melakukan semua tugasnya dengan segala kemampuan yang ada dan selalu berusaha memperbaiki diri dalam setiap perkembangan ilmu yang berlaku baik secara administratif maupun dalam hal pembelajaran.

Berbagai masalah yang berkaitan dengan kondisi guru, antara lain: (1) adanya keberagaman kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, (2) belum adanya alat ukur yang akurat untuk mengetahui kemampuan guru, (3) pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, (4) kesejahteraan guru yang belum memadai, (5) rendahnya motivasi berprestasi yang dimiliki guru, (6) kesadaran akan komitmen dalam diri guru masih kurang, (7) budaya organisasi yang belum kondusif di dalam lingkungan sekolah.

Jika hal tersebut tidak segera diatasi, maka akan berdampak pada rendahnya kualitas pendidikan. Rendahnya kualitas pendidikan dimaksud antara lain. (1) Kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal. (2) Kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa. (3) Rendahnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung siswa terutama di tingkat dasar (hasil studi internasional yang dilakukan oleh organisasi *International Education Achievement*, 2007).

Program Pembangunan Nasional yang berisi perintisan pembentukan Badan Akreditasi dan Sertifikasi Mengajar di daerah merupakan bentuk dari upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan secara nasional. Pemerintah telah memprioritaskan hasil pendidikan merupakan hasil dari program pembangunan yang berdampak pada kemajuan bangsa dan negara. Pendidikan merupakan modal utama dalam pondasi pembangunan bangsa, menuju persaingan global.

Komponen-komponen Standar Kompetensi Guru ini mewadahi kompetensi profesional, personal dan sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru dan pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis.

Mengacu kepada uraian di atas, maka kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi merupakan perilaku yang irasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi profesional sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Kompetensi profesional atau kemampuan guru dalam pelaksanaan pembelajaran di lapangan masih belum mengembirakan yaitu masih relatif rendah. Indikator masih rendahnya kompetensi profesional dalam pelaksanaan pembelajaran tersebut adalah bahwa guru tidak melakukan manajemen waktu yang baik, akibatnya motivasi mengajar rendah dampak langsungnya kegiatan yang

dilakukan berkaitan dengan tugas utamanya sebagai guru yang memiliki kompetensi profesional mengalami kekacauan mulai mempersiapkan administrasi guru secara lengkap, tidak menyusun persiapan mengajar secara rutin, guru tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik, guru tidak menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang relevan, guru tidak menggunakan alat peraga atau media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran, guru tidak menyusun program dan pelaksanaan perbaikan dan pengayaan, guru tidak menyusun program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling di kelas yang menjadi tanggung jawabnya, tidak meningkatkan penguasaan materi, mengembangkan materi, penguasaan TIK yang mendukung mata pelajaran, apalagi pengembangan profesi berupa penulisan karya ilmiah. Guru dihadapkan dengan perkembangan dunia yang membawa efek terhadap sektor pendidikan.

Menurut Kunandar (2011:11), ada sepuluh kecenderungan besar yang akan terjadi pada pendidikan di abad ke-21, yaitu : (1) dari masyarakat industri menuju kepada masyarakat informasi; (2) dari teknologi yang dipaksakan menuju teknologi tinggi; (3) dari ekonomi nasional ke ekonomi dunia; (4) dari perencanaan jangka pendek ke perencanaan jangka panjang; (5) dari sentralisasi ke desentralisasi; (6) dari bantuan institusional ke bantuan diri; (7) dari demokrasi perwakilan ke demokrasi partisipatoris; (8) dari hierarki-hierarki ke penjaringan; (9) dari utara ke selatan; dan (10) dari pilihan tunggal ke pilihan majemuk.

Kecenderungan tersebut mendorong masyarakat dunia untuk mencari orang-orang yang profesional dalam menjalankan tugasnya, termasuk dalam sektor pendidikan.

Guru bukan lagi dianggap sebagai pekerjaan biasa tetapi sudah dipandang sebagai suatu pekerjaan yang harus dikerjakan secara profesional. Desakan profesionalisme guru tersebut didorong karena adanya sejumlah alasan. Menurut Mukhtar & Iskandar (2009 : 125), alasan mendasar mengapa guru harus menjadi pekerjaan profesional adalah. (1) Karena guru bertanggung jawab menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, beriman, bertaqwa dan berilmu pengetahuan serta memahami teknologi. (2) Karena guru bertanggung jawab bagi kelangsungan hidup suatu bangsa. Menyiapkan seorang pelajar untuk menjadi seorang pemimpin masa depan. *Student today leader tomorrow*. (3) Karena guru bertanggung jawab atas keberlangsungan budaya dan peradaban suatu generasi. *Change of attitude and behavior*.

Profesionalisme dituntut agar terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kebutuhan masyarakat, termasuk kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kapabilitas untuk mampu bersaing baik dalam forum regional, nasional maupun internasional.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada sekolah yang dijadikan lokasi penelitian ini, memang tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang belum sesuai dengan harapan. Seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesinya. Banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan.

Penempatan tugas yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan seperti guru kelas juga mengajar mata pelajaran agama, guru kelas juga mengajar mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan, dan ada juga guru yang menguasai satu bidang study seperti agama Islam tapi ditempatkan sebagai guru kelas yang diharuskan dapat menguasai beberapa bidang study. Adanya pertimbangan pemberdayaan sumber daya manusia dan karena adanya keterbatasan sumber daya manusia. Sudah jelas ini sangat jauh dari SPM (Standar Pelayanan Minimal) yang diharapkan. Keadaan guru berdasarkan jenjang pendidikannya tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Guru SDN Abung Tinggi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan TP. 2015/2016

No	Nama Sekolah	Guru S1	Guru Belum S1	Persentase (%) Guru Belum S1
1	SDN Sukamaju	6	2	25,00
2	SDN 01 Sukamarga	16	2	11,11
3	SDN Muara Dua	7	3	30,00
4	SDN 01 Kebun Dalam	4	7	63,63
5	SDN 03 Sukamarga	5	6	54,54
6	SDN 02 Sidokayo	12	2	14,28
7	SDN 02 Sukamarga	3	5	62,50
8	SDN 01 Pulau Panggung	10	2	16,66
9	SDN Sekipi	7	4	57,14
10	SDN 02 Pulau Panggung	6	4	40,00
11	SDN 01 Ulak Rengas	9	2	18,18
12	SDN 01 Sidokayo	4	6	60,00
	T O T A L	89	45	33,58

Sumber : dapo.dikdas.kemdikbud.go.id

Jumlah keseluruhan guru yang belum memiliki ijazah S1 di seluruh SD Negeri yang ada di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara berjumlah

33,58% atau sebanyak 45 orang guru. Ini merupakan indikasi bahwa tingkat keprofesionalan guru masih sangat rendah. Guru merupakan faktor terpenting dalam pendidikan, oleh sebab itu penempatan guru sesuai dengan kompetensi dan *expectasi* keilmuan merupakan syarat mutlak yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga pendidikan. Disinilah letak pentingnya pengorganisasi SDM yang dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan, agar tidak salah sasaran dan tujuan untuk mencerdaskan masyarakat bisa terealisasi.

Pemilihan seorang guru untuk mengampu materi atau mata pelajaran tertentu memang harus selektif mungkin. Dapat diambil kesimpulan bahwa pemilihan dan penempatan seseorang harus mengikuti prinsip *the right man on the right place*. Dalam konteks ini, tidak ada seorang guru bisa mengajar kepada peserta didik suatu bidang mata pelajaran yang bukan keahliannya. Penempatan guru yang tidak sesuai akan memaksakan guru untuk memberikan ilmu yang tidak dikuasainya dan siswa tidak mendapatkan pengetahuan yang maksimal.

Penempatan guru berdasarkan lulusan dan ijazah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI pasal 42, yang berbunyi. “Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Kecenderungan yang dihadapi guru SDN se-Kecamatan Abung Tinggi dalam hal motivasi berprestasi adalah tidak adanya kemauan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sendiri dengan melanjutkan pendidikannya atau menambah

ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan belajar secara pribadi seperti membaca dan belajar teknologi seperti internet, untuk memberi pengetahuan yang kian hari kian berkembang. Ketidakpercayaan diri yang selalu meliputi dirinya dikarenakan minimnya ilmu pengetahuan yang dimiliki.

Penalaran ilmu kepada peserta didik hanya mengandalkan ilmu yang dimiliki tidak dapat mengembangkannya sehingga peserta didik hanya mendapatkan pengetahuan yang tidak maksimal. Begitu juga dengan prestasi yang di peroleh, banyak guru yang enggan mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pemerintah seperti workshop, pelatihan-pelatihan keahlian, pengembangan kurikulum dan kegiatan yang bersifat pengembangan diri.

Tabel 1.2 Hasil Pengawasan Guru SD Negeri se-Kecamatan Abung Tinggi

No.	Aspek pengawasan	Persentase
1.	Memiliki perangkat pembelajaran yang lengkap.	56
2.	Menerapkan pembelajaran yang inovatif sesuai dengan perkembangan ilmu pendidikan.	45
3.	Kegiatan evaluasi hasil belajar sesuai standar dan keterbukaan.	60
4.	Refleksi hasil pembelajaran dengan Penilaian Tindakan Kelas (PTK).	50
Rata-rata		52,75

Sumber : Laporan Pengawas SD Abung Tinggi TP. 2015/2016

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan selanjutnya menarik untuk dikaji lebih dalam bentuk penelitian. Motivasi Berprestasi yang tinggi, Komitmen Organisasi yang baik yang dimiliki guru dan Budaya Organisasi yang kondusif seharusnya akan menghasilkan Kompetensi Profesional guru yang baik, sehingga judul yang ditetapkan dalam tesis ini adalah : “Pengaruh Budaya Organisasi,

Komitmen dan Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Minimnya upaya pembinaan, perawatan (*maintenance*), dan peningkatan profesionalisme yang dilaksanakan oleh guru dan pihak lainnya setelah guru memperoleh sertifikat sebagai pendidik profesional, kecenderungan kembali ke pola pembelajaran semula.
2. Kurangnya kesadaran guru akan komitmennya terhadap profesi yang diembannya, bahwa seharusnya seorang pendidik profesional mendorong diri untuk melakukan pembelajaran dan pengembangan profesional secara berkelanjutan (*continuing professional development*)
3. Masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan S1.
4. Masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang kemampuannya.
5. Kurangnya upaya meningkatkan kualitas pendidik guru. Banyak guru yang tidak melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Kondisi di SD Negeri Kecamatan Abung tinggi belum tercipta budaya organisasi yang kondusif dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, waktu, dan materi peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

Profesionalisme guru dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini hanya akan dikemukakan profesionalisme yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi. Penelitian ini tidak mengungkap faktor-faktor lain yang mungkin ikut mempengaruhi profesionalisme guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka secara operasional permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
3. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap komitmen di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?

4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
8. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
9. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?
10. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
2. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
3. Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
4. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
5. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
6. Pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
7. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

8. Pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
9. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
10. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang terkait dengan manajemen pendidikan

Sesuai tujuan umum dan tujuan khusus penelitian, maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Secara Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan menghasilkan sumbangan tesis tentang pengaruh motivasi berprestasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap profesionalisme guru.

2. Manfaat Secara Praktis.

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

- (a) Bagi guru untuk refleksi atas tugas yang telah dilaksanakan sebagai pendidik, dan mengetahui seberapa berpengaruhnya budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.
- (b) Bagi kepala sekolah bermanfaat sebagai informasi empiris tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berprestasi terhadap peningkatan profesionalisme guru, serta bahan pertimbangan untuk peningkatan mutu sekolah selanjutnya.
- (c) Bagi Dinas Pendidikan penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membuat kebijakan yang relevan untuk peningkatan profesionalisme guru.
- (d) Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan tentang pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi dapat meningkatkan profesionalisme guru.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup.

1. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah Manajemen Pendidikan.

2. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Dasar Negeri yang ada di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Profesionalisme Guru.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara yaitu sebagai berikut : (1) SDN Sukamaju, (2) SDN 01 Sukamarga, (3) SDN Muara Dua, (4) SDN 01 Kebun Dalam, (5) SDN 03 Sukamarga, (6) SDN 02 Sidokayo, (7) SDN 02 Sukamarga, (8) SDN 01 Pulau Panggung, (9) SDN Sekipi, (10) SDN 02 Pulau Panggung, (11) SDN 01 Ulak Rengas, (12) SDN 01 Sidokayo.

5. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2016.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, maka dalam landasan teori ini akan disampaikan kajian pustaka dan kerangka teoretis terhadap variabel-variabel penelitian. Ada empat variabel pokok yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut : profesionalisme, budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi. Selain itu disampaikan pula kerangka fikir dan hipotesis.

2.1 Profesionalisme Guru

Guru harus memiliki kompetensi yang salah satunya adalah kompetensi profesional. 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. Kompetensi yang dimiliki guru bila diaplikasikan kedalam proses belajar mengajar dipastikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Kunandar (2011:45), profesionalisme berasal dari kata profesi. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Modern, profesi diartikan sebagai pekerjaan yang

dilandasi keahlian, yaitu yang berasal dari kata profektor yang berarti, mengumumkan, menyatakan kepercayaan, menegaskan membuka, mengakui, dan membenarkan.

Menurut Payong (2011:6), profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Keahlian itu didapat melalui pendidikan tinggi yang ditempuh dalam waktu yang tidak sebentar dengan dasar keilmuan yang kuat dan tingkat kesulitan yang tinggi. Sebuah profesi tidak dapat dikerjakan oleh orang yang hanya memiliki pendidikan dasar atau menengah saja tetapi oleh orang yang memiliki pendidikan tinggi yang terbiasa dengan pemikiran dan cara berfikir tingkat tinggi. Sebuah profesi memiliki konsep dan teori yang kompleks sehingga membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari lebih mendalam lagi.

Menurut Tilaar (2002:86), profesi merupakan pekerjaan, dapat juga sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayanan baku 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. Seorang profesional akan terus meningkatkan mutu dirinya secara sadar dengan pelatihan dan pendidikan.

Sedangkan Glickman dalam Bafadal (2003: 5), menegaskan bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara

profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Glickman dalam Bafadal (2003:5) guru yang memiliki abstraksi yang tinggi adalah guru yang mampu mengelola tugas, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas, dan mampu secara mandiri memecahkannya. Lebih lanjut menurut Glickman, seorang guru profesional bilamana memiliki kemampuan tinggi (*high level of abstract*) dan motivasi kerja tinggi (*high level commitment*) komitmen lebih luas dari *concern* sebab komitmen itu mencakup waktu dan usaha. Tingkat komitmen guru terbentang dalam satu garis kontinum, bergerak dari yang paling rendah ketempat yang paling tinggi. Guru yang memiliki komitmen rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pendidikan pun sedikit. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatian terhadap murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan pun lebih banyak. Sedangkan tingkat abstraksi yang dimaksudkan disini adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, mengklarifikasi masalah-masalah pembelajaran, dan menentukan alternatif pemecahannya.

Menurut Dougherty (1961), mendefinisikan istilah profesional sebagai orang yang menggunakan spesialisasi pengetahuan dan kekhasan keterampilan untuk memecahkan berbagai masalah. Untuk mengukur profesionalisme seseorang bisa dipakai delapan aspek yaitu : aktivitas, solusi problematika, motivasi pelayanan, legalitas profesi, kode etik, relasi, tidak tergantikan, dan kebanggaan atas profesi.

Untuk mencapai suatu profesionalisme bukanlah hal yang mudah, tapi harus melalui suatu pendidikan dan latihan yang relevan dengan profesi yang ditekuni. Profesionalitas sangat diperlukan di era global, jika tidak maka kita akan tergilas oleh arus dan pada akhirnya tersisih.

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tidaklah semudah membalik telapak tangan, banyak masalah yang dihadapi dalam Proses Belajar Mengajar, diantaranya keterbatasan sumber belajar, keterbatasan penguasaan pengetahuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam kemajuan pendidikan, cara menyampaikan materi pelajaran, cara membantu anak agar belajar lebih baik, cara membuat dan memakai alat peraga, peningkatan hasil belajar anak dan pelaksanaan berbagai perubahan kebijakan yang berhubungan dengan tugasnya.

Undang-Undang No. 14 Tahun 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, ketaqwaan dan akhlak mulia, (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas, (4) memiliki kompetensi, (5) memiliki tanggung jawab 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 dan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etika profesi.”

Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2002:849). Ciri yang ada dalam diri seorang guru yang dikatakan profesional adalah guru yang memiliki mutu dalam setiap tindakan yang dilakukannya baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Suyanto (2012:26), profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi seorang guru dalam melayani kebutuhan pendidikan peserta didik, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberi manfaat bagi siswa, tetapi juga memberi manfaat bagi orang tua, masyarakat dan institusi sekolah itu sendiri.

Menurut Kunandar (2011:48), profesionalisme guru mempunyai makna penting yaitu sebagai berikut: (1) Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum. (2) Profesionalisme guru merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh sebagian masyarakat rendah. (3) Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.

Guru yang memiliki tugas pokok adalah mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan potensinya secara maksimal dituntut memiliki profesionalisme tinggi dibidangnya. Menguasai berbagai hal yang berhubungan dengan bidang yang dikuasainya, sesuai dengan pendidikan yang diampunya sehingga sejalan antara bidang keahlian dengan profesi yang dijalannya.

Menurut Achjar Chalil & Hudaya Latuconsina, (2008 : 94), karakteristik utama profesionalisme guru itu terletak pada kesadarannya sebagai manusia. Profesionalisme akan tumbuh apabila setiap guru tertanam kesadaran pada posisi dirinya sebagai hamba Allah, yang berbakti kepada orang tua dan negara melalui medan tugasnya, menjadikan wilayah profesinya sebagai amal yang baik, sebagai sajadah panjang dalam proses penghambaan pada Sang Pencipta untuk kemakmuran sesama dan lingkungannya.

Orientasi guru dalam bekerja bukan hanya tertuju pada keuntungan jangka pendek saja (keuntungan duniawi) tetapi guru tertuju pula pada keuntungan jangka panjang (keuntungan ukhrawi) yang jauh lebih baik.

Menurut Saud (2010:95-97), kesadaran diri yang tinggi tersebut akan mendorong seseorang bergerak menuju kualitas profesionalisme, melalui sikap-sikap berikut :

“(1) Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal. (2) Selalu meningkatkan dan memelihara citra profesi. (3) Selalu mengejar kesempatan untuk mengembangkan profesi yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya. (4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi. (5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.”

Sebuah tekad yang didasari kesadaran merasa kurang memenuhi harapan, yang ditindaklanjuti dengan gerakan nyata dalam mengupayakan diri untuk selalu seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru adalah sosok yang selalu menjaga kedudukan dan martabat diri sebagai teladan bagi peserta didik dan lingkungannya. Secara bersama-sama dengan semangat korps yang tinggi mereka saling berbagi ilmu dan pengalaman atas kemajuan yang diraihinya dalam bentuk penemuan-penemuan, baik yang menyangkut substansi materi maupun aspek-aspek

metodologi, alat pembelajaran, bahkan sistem penilaian yang dapat memberi gambaran hasil pembelajaran yang bisa dipertanggungjawabkan. Ditandai dengan kemampuannya membangun akses yang luas terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, memahami sumber-sumber pembelajaran dan atau bahan ajar yang dibutuhkan, yang pada gilirannya dapat menumbuhkan keyakinan pada peserta didik, bahwa belajar dengan guru dapat meningkatkan kapabilitas diri peserta didik menyongsong masa depan yang penuh tantangan. Ditandai dengan keberanian untuk selalu tampil prima, segar, sehat, dan bahkan mampu menunjukkan hasil karya yang dapat dijadikan panduan, baik bagi dirinya sendiri maupun peserta didik, bahkan untuk kepentingan rekan sejawatnya. selalu menyenangkan dan dapat memberi motivasi bahkan inovasi-inovasi yang mampu menumbuhkan bakat dan kreativitas peserta didiknya. Ditandai dengan wujud pengakuan diri yang selalu bangga atas posisinya sebagai orang yang memiliki tugas mulia sebagai *khalifah Allah*, pemakmur bumi, mengantarkan pribadi peserta didik/ anak bangsa tumbuh dan berkembang seiring perkembangan ilmu dan teknologi, dapat menjadi jendela cakrawala dunia bagi peserta didik, dengan tetap menunjukkan kasih sayang dan keteladanan, keikhlasan dalam mengembangkan kejujuran, tanggung jawab profesinya, selalu menciptakan kebersamaan, memiliki visi yang jauh kedepan, bekerja dengan disiplin tinggi, dan bahkan selalu menjaga sikap adil dan peduli terhadap perkembangan dalam bentuk apapun yang dihadapi peserta didiknya.

Seorang pendidik yang profesional memiliki sepuluh kompetensi, yaitu : (1) menguasai landasan pendidikan, (2) menguasai bahan pelajaran, (3) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (4) kemampuan mengelola kelas, (5) kemampuan mengelola interaksi belajar, (6) menilai hasil belajar siswa, (7)

kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, dan (10) mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan. Kompetensi ini dipandang sebagai pilarnya atau tata kinerja dari suatu profesi, hal ini mengandung implikasi bahwa seorang profesional yang kompeten harus dapat menunjukkan karakter utama.

Berdasarkan uraian di atas, merencanakan program pembelajaran merupakan proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pembelajaran berlangsung, yang mencakup: merumuskan tujuan dalam silabus, menguraikan deskripsi satuan bahasan, merancang kegiatan pembelajaran, memilih berbagai media dan sumber pembelajaran, dan merencanakan penilaian penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar.

a. Melaksanakan proses pembelajaran di kelas.

Melaksanakan proses pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan program yang telah disusun. Dalam kegiatan ini kemampuan yang di tuntut adalah keaktifan guru menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa pembelajaran sesuai dengan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah disusun. Guru harus dapat mengambil keputusan atas dasar penilaian yang tepat, apakah kegiatan pembelajaran sudah sesuai, apakah metodenya diubah, apakah kegiatan yang lalu perlu diulang, manakala siswa belum dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yaitu standar kompetensi dan kompetensi dasar. Pada tahap ini disamping pengetahuan teori pembelajaran, pengetahuan tentang siswa, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknik pembelajaran, misalnya: prinsip-prinsip pembelajaran,

penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, penggunaan alat bantu pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran, dan keterampilan menilai hasil pembelajaran siswa.

Pelaksanaan proses pembelajaran yang menyangkut pengelolaan pembelajaran, dalam menyampaikan materi pembelajaran harus dilakukan secara terencana dan sistematis sesuai dengan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dibuat, sehingga standar kompetensi dan kompetensi dasar dapat dikuasai oleh siswa secara efektif dan efisien. Kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran terlihat dalam mengidentifikasi karakteristik dan kemampuan awal siswa, kemudian mendiagnosis, menilai dan merespon setiap perubahan perilaku siswa.

Kesimpulan dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa melaksanakan proses pembelajaran merupakan sesuatu kegiatan dimana berlangsung hubungan antar manusia, dengan tujuan membantu perkembangan dan menolong keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Pada dasarnya melaksanakan proses pembelajaran adalah menciptakan lingkungan dan suasana yang dapat menimbulkan perubahan struktur kognitif para siswa.

b. Melaksanakan penilaian proses pembelajaran

Penilaian proses pembelajaran dilaksanakan untuk mengetahui keberhasilan perencanaan kegiatan pelaksanaan pembelajaran yang telah disusun dan dilaksanakan. Penilaian diartikan sebagai proses yang menentukan betapa baik organisasi program atau kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Joint Commite dalam Wirawan (2002:22), evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari setiap upaya manusia, evaluasi yang baik akan menyebarkan pemahaman dan perbaikan pendidikan, sedangkan evaluasi yang salah akan merugikan pendidikan.

Standar kompetensi dan kompetensi dasar oleh siswa, sehingga tindak lanjut hasil pembelajaran akan dapat diupayakan dan dilaksanakan. Dengan demikian, melaksanakan penilaian proses pembelajaran merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa mencapai standar kompetensi dan kompetensi dasar dalam pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil pembelajaran siswa.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyebutkan bahwa standar kompetensi guru mata pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA dan SMK/MAK meliputi. kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Permendiknas nomor.16 tahun 2007 menyatakan bahwa kompetensi profesional meliputi. (1) menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (2) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan kreatif; (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan non substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan, mengelola dan melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan evaluasi hasil proses pembelajaran.

Kompetensi non substantif diartikan sebagai kemampuan dalam menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif; mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan kreatif; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Profesionalisme guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai SK dan KD mata pelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian diatas yang dimaksud dengan profesionalisme guru adalah keyakinan terhadap seperangkat ide-ide terstruktur baik diperoleh melalui kegiatan berpikir ataupun pemodelan langsung yang dipercaya sebagai sesuatu yang seharusnya dan dituntut mampu menguasai kurikulum, materi mata pelajaran, menguasai metode dan evaluasi belajar, bertanggung jawab terhadap tugas dan disiplin.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi (*organizational culture*) sering muncul ke permukaan dan menjadi bahan pembicaraan dan kajian, baik di kalangan praktisi maupun ilmuwan. Diskusi dan seminar diadakan untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pengembangan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi itu dirasakan penting dan memiliki manfaat langsung maupun tidak langsung bagi perkembangan organisasi.

Sejak berdirinya organisasi, secara sadar atau tidak pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Pertumbuhan organisasi, sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, juga dalam mengusahakan pengembangan organisasinya, secara sadar perlu merubah nilai-nilai pokok tertentu. Budaya organisasi perlu juga menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan perusahaan. Ketika orang berbicara soal budaya, maka yang dimaksudkan bukan hanya sesuatu yang “dimiliki” bersama, tapi ada makna kedalaman (kadang tidak terukur, kasat mata, dan tidak disadari).

Menurut Robbins (2002:45), terdapat tiga perspektif budaya organisasi, yaitu. "budaya yang kuat, budaya yang sesuai dan budaya yang adaptif". Budaya kuat mengacu pada nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas oleh anggota organisasi, namun budaya yang kuat tidaklah cukup untuk dapat meningkatkan kinerja. Diperlukan adanya perspektif yang ke dua, yaitu budaya yang sesuai dengan konteksnya. Adapun yang dimaksud dengan kesesuaian konteks di sini adalah kesesuaian antara budaya dengan filosofi organisasi (visi, misi, tujuan organisasi); kesesuaian dengan kondisi objektif dari lingkungan industrinya; dan kesesuaian dengan strategi yang dijalankan oleh organisasi. Budaya yang kuat namun tidak sesuai dengan konteks budaya yang seharusnya akan mengakibatkan organisasi kehilangan arah dan menimbulkan ketidak-sesuaian jalur yang semestinya ditempuh.

Kuatnya budaya organisasi akan terlihat jelas dari bagaimana karyawan memandang suatu budaya sehingga berpengaruh terhadap perilaku anggota-anggota dalam organisasi yang menggambarkan motivasi, dedikasi, kreativitas, komitmen dan kepuasan yang tinggi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi komitmen, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Oleh karenanya, keunikan karakteristik suatu organisasi yang dicerminkan oleh budaya organisasi, perlu dikembangkan dan dianut oleh anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku. Budaya relatif stabil karena perubahannya sangat lambat.

Menurut Robbins (2006:47), budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. “Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi”. (*“a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values”*).

Pendapat lain dikemukakan Susanto (2007:112), menyatakan bahwa : “budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.”

Menurut Luthans (2003:56), “Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi”. Agar dapat diterima oleh lingkungannya, maka setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku pada organisasi tersebut. Jadi budaya organisasi berhubungan dengan lingkungan merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, cerita, ide dan pemahaman untuk menentukan bagaimana bekerja dalam suatu organisasi.

Pendapat Hofstede (2005:125), menyatakan ”Pada tingkat organisasi, budaya merupakan serangkaian asumsi, keyakinan, dan nilai-nilai dan persepsi dari para anggota organisasi yang mempengaruhi dan membentuk sikap dan perilaku

kelompok yang bersangkutan”. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam perilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak “luar”. Dapat juga dikatakan budaya organisasi adalah pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Menurut Robert Kreitner dalam Hidayatun (2007:33), budaya organisasi satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beranekaragam.

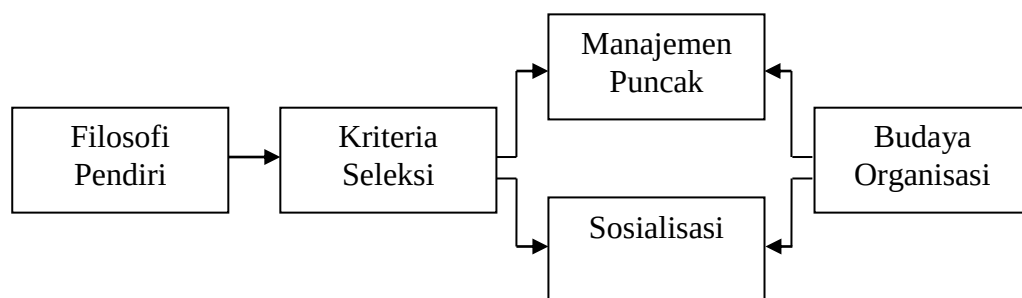
Menurut Robbins PS dalam Istiyarini (2008:35), budaya organisasi adalah. sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi (budaya yang dikembangkan dalam suatu organisasi) perlu diciptakan dan dibiasakan melalui belajar, diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi menurut.

Menurut Rousseau dalam Komariah (2006:100), budaya organisasi meliputi dua atribut yang berbeda, pertama adalah intensitas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi (unit) sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang berhubungan dengan organisasi atau unit tersebut. Yang kedua adalah integritas, yaitu batas-batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum. Dua atribut tersebut cukup menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi mempengaruhi

perilaku karyawan dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa pribadi-pribadi dalam organisasi

Dikarenakan budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku semua karyawan maka sudah menjadi kewajiban organisasi untuk membangun arah dan strategi yang membentuk budaya yang kuat yang dipatuhi semua karyawan.

Budaya bisa dilihat sebagai “fenomena” yang mengelilingi kehidupan orang banyak dari hari ke hari, bisa direkayasa dan dibentuk. Jika budaya dikecilkan ruang lingkupnya ke tingkat organisasi atau bahkan ke kelompok yang lebih kecil, akan dapat terlihat bagaimana budaya terbentuk, ditanamkan, berkembang, dan akhirnya direkayasa, diatur, dan diubah. Budaya organisasi akan mempengaruhi cara anggota organisasi memberikan interaksi dan integritas terhadap institusi. Jika budaya organisasi yang terbangun mampu mempengaruhi anggota organisasi dalam bersikap dan berinteraksi, maka organisasi atau institusi tersebut akan menemukan anggota- anggota organisasi yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang baik terhadap organisasi tersebut, berikut digambarkan bagai mana proses terbentuknya budaya organisasi.



Gambar 2.1 : Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Sumber : Robbins, 2002:159

Budaya diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya itu akan mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan yang tidak. Bagaimana bisa disosialisasikan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Daft (2002:123), terdapat tiga tingkatan budaya, yaitu sebagai berikut : (1) Artifak (*artifact*), adalah budaya organisasi tingkat pertama, yaitu hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasa ketika seseorang berhubungan dengan suatu kelompok baru. Artifak bersifat kasat mata (*visible*), misalnya lingkungan fisik organisasi, cara berperilaku, cara berpakaian, dan lain-lain. Karena antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya artifak-nya berbeda-beda, maka anggota baru dalam suatu organisasi perlu belajar dan memberikan perhatian terhadap budaya organisasi tersebut. (2) Nilai (*espoused values*), merupakan alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu. Ini adalah budaya organisasi tingkat kedua yang mempunyai tingkat kesadaran yang lebih tinggi dari pada artifak. Pada tingkat ini, baik organisasi maupun anggota organisasi memerlukan tuntunan strategi, tujuan dan filosofi dari pemimpin organisasi untuk bersikap dan bertindak. (3) Asumsi dasar (*basic assumptions*), merupakan bagian penting dari budaya organisasi. Asumsi ini merupakan reaksi yang dipelajari yang bermula dari nilai-nilai yang didukung karena merupakan keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi seperti kepercayaan, persepsi ataupun perasaan yang menjadi sumber nilai dan tindakan.

Budaya organisasi tingkat ketiga ini menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi, yang seringkali dilakukan lewat asumsi yang tidak diucapkan. Asumsi yang benar akan memberikan arah dan makna bagi kehidupan organisasi yang lebih baik. Sedangkan asumsi yang salah dan hidup dalam sebuah organisasi akan merugikan kehidupan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2002:121), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi dalam organisasi, sebagai berikut yaitu :

(1) Memberi batasan untuk mendefinisikan peran, sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi. (2) Memberikan pengertian identitas terhadap anggota organisasi. (3) Memudahkan munculnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dibanding minat anggota organisasi secara perorangan. (4) Menunjukkan stabilitas sistem sosial. (5) Memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedoman untuk membentuk sikap serta perilaku para anggota organisasi. (6) Membantu para anggota organisasi mengatasi ketidak pastian, karena pada akhirnya budaya organisasi berperan untuk membentuk pola pikir dan perilaku.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh kedua belah pihak, baik organisasi maupun para anggotanya, manakala suatu organisasi menerapkan budaya organisasi, dalam pengertian memberi perhatian pada sistem nilai yang dianut organisasi. Manfaat tersebut adalah. (1) memberikan pedoman bagi tindakan pengambilan keputusan; (2) mempertinggi komitmen organisasi; (3) menambah konsistensi perilaku para anggota organisasi; dan (4) mengurangi keraguan para anggota organisasi, karena budaya memberitahukan pada mereka bagaimana sesuatu dilakukan dan apa yang dianggap penting.

Menurut Robbins (2002:124), ada tujuh ciri-ciri utama yang secara keseluruhan mencakup pentingnya budaya organisasi. Ketujuh ciri-ciri tersebut adalah. (1) Inovasi dan pengambilan keputusan, Sejauh mana karyawan didukung untuk

menjadi inovatif dan berani mengambil resiko. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail. (2) Orientasi terhadap hasil. Sejauh mana manajemen lebih berfokus pada hasil- hasil dan keluaran daripada kepada teknik-teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai keluaran tertentu. (3) Orientasi terhadap individu. Sejauh mana keputusan-keputusan yang diambil manajemen ikut untuk mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi. (4) Orientasi tim. Sejauhmana kegiatan-kegiatan kerja lebih diorganisasi dalam tim, bukan secara perorangan. (5) Agresivitas. Sejauh mana agar orang-orang berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai. (6) Stabilitas. Sejauhmana kegiatan-kegiatan keorganisasian lebih menekankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Menurut O'Reilly (2005:23), ciri-ciri budaya organisasi yaitu sebagai berikut : (1) Inovasi dan pengambilan resiko. Mencari peluang baru, mengambil resiko, bereksperimen dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek formal. (2) Stabilitas dan keamanan. Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya, keamanan dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku. (3) Penghargaan terhadap orang. Memperllihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain. (4) Orientasi hasil. Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil capaian dan tindakan. (5) Orientasi tim dan kolaborasi. Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi. (6) Keagresifan dan persaingan. Mengambil tindakan-tindakan tegas menghadapi para pesaing.

Budaya organisasi menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu institusi atau lembaga, karena budaya organisasi akan mencerminkan dinamika organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh sebagai wujud interaksi yang diharapkan mampu memberikan kenyamanan dan kepastian bekerja.

Menurut Robbins (2006:146), isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber, yaitu sebagai berikut : (1) Pendiri organisasi. Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka siap diteruskan kepada karyawan baru. Akibatnya, pandangan mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi. (2) Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai. (3) Karyawan, hubungan kerja. Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.

Robbins (2001:184), menyatakan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.” Robbins (2001) menyatakan ada 10 (sepuluh) dimensi budaya organisasi yaitu. ”Inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi konflik dan pola komunikasi”.

Jadi budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal dimana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakekat dari organisasi tersebut.

Nilai-nilai budaya apabila dikaitkan dengan kehidupan organisasi, seyogianya dijadikan sebagai budaya organisasi dengan peran dan fungsi antara lain. (1) Pengendalian diri masing-masing anggota organisasi. (2) Perekat anggota organisasi untuk membangun kepentingan organisasi dan kepentingan bersama. (3) Perekat solidaritas antara anggota organisasi untuk hidup saling menghargai, menghormati dan saling mendukung.

Budaya organisasi yang berfungsi seperti itu dalam suatu organisasi akan menjadi alat untuk menyemangati dan mendorong aktifitas-aktifitas para sumber daya manusia tersebut dalam rangka mewujudkan cita-cita dan perjuangan organisasinya. Prinsip ”saling mendukung”, dalam kehidupan organisasi tidak kalah pentingnya, oleh karena esensinya adalah terwujudnya kebersamaan dalam rangka melaksanakan tugas, fungsi dan atau misi organisasi.

Budaya organisai dalam penelitian ini merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama dan mampu memecahkan masalah organisasi baik di dalam maupun di luar guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

2.3 Komitmen

Komitmen merupakan salah satu perilaku seseorang yang memegang peranan penting bagi maju mundurnya sebuah organisasi yang mewadahnya dalam menjalankan profesinya, dalam hal ini adalah komitmen dari seorang guru. Komitmen seorang guru ini sangat ditentukan dari loyalitas, tetap berpegang teguh pada janji, keterikatan diri yang kuat terhadap upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu suatu organisasi dalam hal ini adalah sekolah.

Menurut Usman (2009:482), komitmen adalah sikap konsisten, konsisten adalah sikap kokoh dan teguh pada pendirian meskipun berbagai ancaman menghadang. Orang yang konsisten dapat diramalkan tingkah lakunya, tidak mudah berubah-ubah prilakunya (sikap dan perbuatan), ucapannya dan janjinya dapat dipercaya, serta sesuai antara perkataan dan perbuatan. Ketidak konsistenan antara ucapan dan perbuatan, janji dan pembuktiannya, dapat mengurangi bahkan menghilangkan kepercayaan.

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

Komitmen seorang guru di sekolah dapat dilihat dari kesehariannya dalam melaksanakan tugasnya. Tidak hanya sebagai warga sekolah biasa tetapi ikut bertanggung jawab atas kemajuan sekolah. Guru selalu mendahulukan kepentingan sekolah diatas kepentingan pribadinya, setia tanpa syarat terhadap sekolah dan dengan senang hati terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan yang dilaksanakan

disekolah serta ikut berperan aktif dalam tujuan sekolah memajukan sekolah. Menerima segala keputusan yang terbaik baik kemajuan sekolah guna mencapai visi, misi kepala sekolah.

Menurut Bashawa dan Grant dalam Bagia (2005:75), tiga tipe komitmen yang merupakan bagian dari karakteristik pribadi. Tiga komitmen tersebut adalah. 1) komitmen pekerjaan, yaitu perilaku seseorang melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan harapan akan mendapat imbalan, 2) komitmen organisasi, yaitu sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan organisasinya, 3) komitmen karir, yaitu perilaku seseorang terhadap profesinya dalam kehidupan secara menyeluruh, merupakan serangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja selama kehidupan seseorang dan yang terus berkelanjutan

Komitment organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Dalam organisasi sekolah guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan siswa, maka guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah tempat dia bekerja.

Komitmen adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Menurut Allen dan Meyer dalam Panggabean (2004:135), ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah sebagai berikut : 1) Komitmen afektif (*affective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi, 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, 3) Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

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, dapat menimbulkan kurangnya komponen *normative occupational commitment*

dan dapat juga mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang setara.

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

- 1) Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
- 3) Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
- 4) Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
- 5) Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasinya merupakan sikap yang merefleksikan derajat individu diidentifikasi dan terlibat dengan organisasi serta tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi itu. Komitmen individu terhadap

organisasinya meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut : 1) Identifikasi, yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi karyawan dengan kata lain organisasi memasukkan beberapa kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasi. 2) Keterlibatan, keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam bekerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. 3) Loyalitas, memiliki makna kesediaan seseorang melanggengkan hubungannya dengan organisasi.

Tingkat loyalitas untuk setiap pekerja akan berbeda tergantung dari pribadi setiap orang dan tergantung pula dari apa dan bagaimana yang dia dapatkan dari tempat bekerja. Menurut Bobby dan Reza (2004), seorang pekerja dikatakan loyal dalam bekerja jika *Say* (mengatakan dengan antusias), *Stay* (tetap tinggal), dan *Strive* (berjuang kerja dalam membangun perusahaan). *Say*: bagaimana ia berkata dapat berupa dari kebanggaan terhadap instansi yang di aktualisasikan dengan merekomendasikan secara positif sekolah kepada pihak luar dan calon pekerja yang lain. *Stay* : seorang akan tetap tinggal ataupun tidak akan berpindah ke perusahaan/instansi lain meskipun dengan pertimbangan lebih bonafit, gaji besar, posisi atau jabatan yang lebih menarik, dll. *Strive* : suatu pengupayaan yang dilakukan oleh seorang pekerja bagi tempat kerjanya baik berupa pengorbanan maupun kepatuhan pada aturan, Bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, mempunyai tanggung jawab moral yang tinggi, membela nama sekolah, menjaga nama baik sekolah.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya.

Goleman (2005:190) menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan. Orang dengan kecakapan ini akan, (1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, (2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, (3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, dan (4) aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Beberapa pengertian di atas menjelaskan bahwa komitmen merupakan sebuah keterlibatan atau keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu kontrak pekerjaan, yang berupa penerimaan terhadap nilai dan tujuan dan memiliki hasrat yang kuat untuk meningkatkan kebersatuan dalam organisasi dan menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian penting dari organisasi tersebut.

2.4 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan bekal untuk meraih sukses. Sukses berkaitan dengan perilaku produktif dan selalu memperhatikan/menjaga kualitas produknya. Motivasi berprestasi merupakan konsep personal yang inheren yang merupakan faktor pendorong untuk meraih atau mencapai sesuatu yang diinginkan agar meraih

kesuksesan. Setiap orang memiliki hambatan yang berbeda-beda dalam mencapai kesuksesan, dan dengan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, diharapkan hambatan-hambatan tersebut akan dapat diatasi dan kesuksesan yang diinginkan dapat diraih.

Menurut Hasibuan (2005:216), motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi pekerja. Robbins (2002:198), mempunyai rumusan lain tentang motivasi karyawan adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pendapat Mitchell dalam Winardi (2001:1), motivasi artinya mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan.

Defenisi lain dari motivasi menurut pendapat Gray et al. dalam Winardi (2001:2), Motivasi adalah merupakan hasil jumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi di tempat dia bekerja.

Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting tentang studi tentang kinerja kerja individual.

Menurut Winardi (2001:2), motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Motivasi bukan satu-satunya determinan, karena masih ada variabel-variabel lain yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelumnya.

Menurut Danim (2004:2), motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya.

Motivasi berprestasi didefinisikan oleh Davis dan Newstroom dalam Uno (2009:88), motivasi berprestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang-orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan yang. Orang yang memiliki dorongan ini ingin berkembang dan tumbuh, serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan. Motivasi dalam arti kognitif dapat diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan itu. Motivasi dalam arti afeksi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak. Kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang dimaksudkan di atas merupakan akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (*internal and external factors*).

Faktor internal (*internal factors*) bersumber dari alam diri individu itu sendiri, sedangkan faktor eksternal (*external factors*) bersumber dari luar individu. Faktor internal dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, dan kemauan, spirit, antusiasme dan sebagainya. Faktor eksternal bersumber dari lingkungan, apakah itu lingkungan fisik, sosial, tekanan, dan regulasi keorganisasian. Faktor internal dan eksternal itu berinteraksi dan diaktualisasikan oleh individu dalam bentuk kapasitas untuk kerja (*working performance*) atau kapasitas produksi, baik yang dapat dikuantifikasi secara hampir pasti maupun yang bersifat variabilitas.

McClelland dalam Danim (2004:3), ada pengelompokan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja, yaitu kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

- a. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement*), menurut Hasibuan (2005:217), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena *need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Need for achievement berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, bagi orang yang mempunyai *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi resiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan, tapi sebaliknya bagi

yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai dan memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

Orang-orang yang berprestasi tinggi (*achievers*) menghindari situasi dengan resiko rendah karena dengan mudah dicapai kesuksesan yang bukan pencapaian yang sungguh-sungguh. Proyek dengan resiko tinggi, *achievers* melihat hasilnya sebagai suatu kesempatan yang melampaui kemampuan seseorang sehingga cenderung bekerja pada situasi dengan tingkat kesuksesan yang moderat, idealnya peluang 50%. *Achievers* membutuhkan umpan balik yang berkesinambungan untuk memonitor kemajuan dari pencapaiannya. Mereka lebih suka bekerja sendiri atau dengan orang lain dengan tipe *achievers* tinggi.

Menurut Uno (2007:29), sumber *need for achievement* meliputi (a). orang tua yang mendorong kemandirian dimasa kanak-kanak, (b) menghargai dan memberi hadiah atas kesuksesan, (c) asosiasi prestasi dengan perasaan positif, (d) asosiasi prestasi dengan orang-orang yang memiliki kompetensi dan usaha sendiri bukan karena keberuntungan, (e) suatu keinginan untuk menjadi efektif atau tertantang, (f) kekuatan pribadi.

b. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi (*need for affiliation*) tinggi membutuhkan hubungan kemanusiaan dengan orang lain dan membutuhkan rasa diterima dari orang lain. Mereka cenderung memperkuat norma-norma dalam kelompok kerja mereka. Orang dengan *need for affiliation* tinggi cenderung

bekerja pada tempat yang memungkinkan interaksi personal. Mereka bekerja dengan baik pada layanan *customer* dan situasi interaksi dengan pelanggan.

Menurut Hasibuan (2005:217), kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena itu *need for affiliation* ini yang akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan. (a) kebutuhan dan perasaan diterima orang lain di lingkungan dia hidup dan bekerja (*sense of bilonging*), (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of impotance*), (c) perasaan akan kebutuhan akan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan *need for affiliation* akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memnfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- b. Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power*) Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik dalam organisasi.

Ego manusia yang lebih berkuasa dari manusia yang lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat. Manajer harus mampu menciptakan suasana persaingan yang sehat dan memberi kesempatan untuk promosi sehingga meningkatkan semangat kerja

bawahannya untuk mencapai *need for affiliation* dan *need for power* yang diinginkannya.

Menurut Mc.Clelland dalam Zainun (2007:50), kebanyakan orang memiliki dan menunjukkan satu kombinasi karakteristik dari ketiga kebutuhan tersebut. Sebagian orang cenderung menunjukkan dominasi dari salah satu kebutuhan, sementara sebagian yang lain menunjukkan campuran ketiga kebutuhan secaraimbang.

Menurut Uno (2007:30), karakteristik dari mereka yang tinggi motivasi berprestasinya ini adalah adanya pengembangan dan perbaikan dalam segala hal yang dikerjakan, ingin mendapatkan umpan balik yang segera dan ingin selalu merasa telah melakukan sesuatu yang bermakna secara tuntas .

Seseorang yang dianggap mempunyai motivasi berprestasi, jika dia ingin mengungguli yang lain. Ada enam karakteristik orang yang berprestasi tinggi yaitu: (a) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, (b) berani mengambil dan memikul tanggung jawab, (c) memiliki tujuan yang realistis, (d) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan, (e) memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan (f) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Mc.Clelland dalam Hidayat (2008:80) pendapat yang dikemukakan dalam sebuah penelitiannya tentang hubungan motivasi berprestasi, menyebutkan ada sembilan indikator motivasi berprestasi yaitu. (a) memiliki semangat yang tinggi untuk

mencapai kesuksesan, (b) memiliki tanggung jawab, (c) memiliki rasa percaya diri, (d) memilih untuk melakukan tugas yang menantang, (e) menunjukkan usaha keras dan tekun dalam mencapai tujuan yang bersifat lebih baik, (f) memupuk keberanian untuk mengambil resiko, (g) adanya keinginan untuk selalu unggul dari orang lain, kreatif dan selalu menentukan tujuan yang realistis menurut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi berprestasi adalah dorongan gairah kerja yang baik datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri untuk melakukan aktivitas kerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan pencapaian kebutuhan-kebutuhan seperti. kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan Affiliasi, kebutuhan akan kekuatan.

2.5 Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah yaitu sebagai berikut :

1. Kok-Aun Toh, Cheong-Hoong Diong, Hong-Kwen Boo, dan Soo-Keng Chia. Penelitian ini berjudul *Determinasi of teacher professionalism* (Determinasi Guru Profesional). Nanyang Technological University, Singapore. Sebanyak 338 guru, yang terdiri dari 123 laki-laki dan 215 guru perempuan dari stratified sekolah tinggi random sampling 11, berpartisipasi dalam studi. Rasio laki-laki untuk responden perempuan (1: 1,7) mencerminkan erat rasio nasional seks (1: 1,6) di Singapura (Ministry of Education, 1990) di mana penelitian dilakukan.

11 sekolah mewakili sekitar 8% dari jumlah total ($n = 142$) dari sekolah menengah. Penelitian ini mengukur apakah guru dengan tingkat yang lebih tinggi dari pengembangan profesional menunjukkan tingkat yang lebih tinggi profesionalisme guru? Untuk pertanyaan ini penelitian dua kelompok guru sewenang-wenang diidentifikasi - kelompok pengembangan profesional yang tinggi dan kelompok pengembangan profesional yang rendah. Guru di kelompok pengembangan profesional yang tinggi memiliki PDI (Instrumen Pengembangan Profesional) skor 43 dan di atas (maksimal skor: 70), sedangkan di kelompok pengembangan profesional yang rendah memiliki skor 35 dan di bawah. 107 responden diidentifikasi untuk masing-masing dari dua kelompok pengembangan profesional sehingga didefinisikan. Perbedaan sarana skor profesionalisme guru masing-masing dua kelompok pengembangan profesional adalah signifikan pada tingkat 0,01. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan profesional dalam kehidupan guru. Kelompok pengembangan profesional yang tinggi dirasakan diri mereka sebagai memiliki tingkat yang lebih tinggi profesionalisme guru.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama sama meneliti tentang profesionalisme guru dan pentingnya pengembangan profesionalisme guru. Memberikan kontribusi kepada penelitian penulis berupa hasil dari penelitian tersebut sebagai perbandingan untuk menjabarkan hal-hal yang berhubungan dengan profesionalisme. Berupa faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme itu sendiri. Hasilnya memberikan acuan bahwa profesionalisme sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.

2. Esther T. Canrinus, Michelle Helms-Lorenz, Douwe Beijaard, Jaap Buitink, Adriaan Hofman.

Penelitian ini berjudul : *Self-efficacy, Job Satisfaction, motivation and commitment : exploring the relationships between indicators of teacher's professional identity*. (Manfaat diri, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen: mengeksplorasi hubungan antara indikator guru identitas profesional). Belanda. Studi ini menyelidiki bagaimana indikator yang relevan dari rasa guru identitas profesional mereka (kepuasan kerja, komitmen kerja, manfaat diri dan perubahan tingkat motivasi) terkait. Sebuah model diusulkan, diuji dengan pemodelan struktur persamaan (SEM) dan disempurnakan dengan menggunakan data dari 1.214 guru Belanda yang bekerja di pendidikan menengah. Kelas self-efficacy dan kepuasan hubungan memainkan kunci yang mempengaruhi peran dalam hubungan antara indikator. Menggunakan beberapa kelompok SEM, parameter dari model keseluruhan adalah sama untuk pemula, berpengalaman dan guru senior dalam model dibatasi. Aspek kesamaan di seluruh kelompok pengalaman ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya pada identitas profesional guru. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan lebih lanjut dari teori solid pada identitas profesional guru, yang telah kurang.

Penelitian yang relevan ini sama-sama meneliti profesionalisme yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen dan motivasi, sehingga penulis mendapat gambaran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam melanjutkan penelitian penulis lebih lanjut lagi.

3. Dalminah

Penelitian ini berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri 17 Semarang.

Seorang guru juga memiliki pengetahuan yang luas, bijak, dan dapat bersosialisasi dengan baik. Setelah terpenuhinya kompetensi dalam profesionalisme seorang guru, tugas seorang guru juga mencakup sebagai motivator terhadap siswa- siswanya. Dalam belajar sangat diperlukan adanya motivasi. Hasil belajar akan menjadi optimal, jika ada motivasi. Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah meningkatkan profesionalisme guru melalui budaya organisasi, motivasi dan kompetensi guru di SMP Negeri 17 Semarang. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu: Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri 17 Semarang. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 17 Semarang sebanyak 48 orang dengan teknik Sensus. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari SMP Negeri 17 Semarang Hasil penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru, berdasarkan hasil tersebut hipotesis pertama diterima. Ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap profesionalisme guru, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua diterima. Ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap profesionalisme guru, berdasarkan hasil tersebut hipotesis ketiga diterima.

Penelitian yang relevan ini mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas seperti budaya organisasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu profesionalisme. Dan ditemukan bahwa benar ada pengaruhnya yang dapat dijadikan acuan penelitian penulis untuk melanjutkan penelitiannya dengan menggunakan metode penelitian yang sama dan pengambilan sampel yang sama diharapkan dapat memberikan pandangan pada penelitian penulis.

2.6 Kerangka Pikir

Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pengertian profesi adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Jadi, guru yang professional adalah pendidik yang tugasnya meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di sekolah tugas itu menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan, yang memerlukan standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Profesionalisme adalah variable yang tidak bisa berdiri sendiri melainkan dipengaruhi beberapa variable lain seperti budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi, pengaruhnya pada variable profesionalisme yaitu.

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi.

Budaya Organisasi adalah situasi kondusif dimana keadaan suatu tempat berkumpulnya semua anggota organisasi dalam bersosialisasi dengan baik. Budaya organisasi ini dapat tercipta atas keterlibat semua anggota organisasi yang bertanggung jawab atas keadaan yang tercipta dengan mengedepankan kepentingan semua anggota organisasi diatas kepentingan pribadi, menjaga sikap, tingkah laku dan seagala sesuatu yang berhubungan dengan anggota organisasi lainnya dijaga dengan penuh kesadaran sehingga tidak tercipta konflik yang dapat mengganggu ketentraman dan kenyamanan lingkungan, dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi berbagai hal yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut, baik lingkungan maupun anggota organisasi itu sendiri. Dalam hal ini motivasi berprestasi yang dimiliki anggota organisasi dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Kondisi lingkungan yang mendukung perubahan hal-hal yang positif seperti motivasi berprestasi, semua anggota organisasi dapat kreatif dan mengembangkan diri, dengan sarana dan prasarana penunjang yang tersedia dalam rangka menciptakan kondisi yang baik sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi berprestasi.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi Berprestasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu dari perilaku organisasi yang memegang peranan penting dalam kemajuan suatu organisasi yang berdampak pada perilaku diri untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu saat ini. Sehingga dengan komitmen yang teguh akan timbul semangat untuk mengembangkan diri dengan memotivasi diri untuk menjadi lebih baik sehingga motivasi berprestasi akan timbul sebagai bentuk komitmen diri.

2.6.3 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen.

Budaya organisasi berhubungan dengan lingkungan yang merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, ide, dan merupakan suatu pemahaman dalam penciptaan suasana yang nyaman, suasana yang dapat membuat seluruh anggota organisasi merasa berkepentingan untuk menjaga agar keadaan selalu kondusif. Sehingga setiap anggota organisasi secara sadar tanpa dorongan dari siapapun dan apapun berkomitmen dengan keikhlasan untuk melakukan tindakan yang bertujuan untuk memajukan organisasi. Dengan terciptanya suasana aman, tentram dan damai, semua anggota organisasi pun tidak ingin keadaan berubah menjadi lebih buruk sehingga penguatan perilaku guru dengan komitmen pada diri sendiri untuk mewujudkan visi, misi dan kemajuan sekolah.

2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru.

Budaya organisasi tercipta dengan adanya kerjasama semua warga sekolah dengan dukungan dan peran serta kepala sekolah. Menjunjung tinggi peraturan sekolah yang diterapkan tidak hanya kepada murid melainkan kepada seluruh sekolah baik guru maupun kepala sekolah sehingga tidak ada pengecualian terhadap peraturan yang ditetapkan. Dengan terciptanya kondisi sekolah yang kondusif didukung oleh seluruh warga sekolah maka profesionalisme seorang guru dapat terpengaruhi, dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan sekolah, berlaku disiplin dengan atau tanpa peraturan yang diberlakukan, merasa malu akan tindakan yang menciptakan suasana yang tidak menyenangkan di sekolah. Adanya dukungan budaya organisasi yang baik profesionalisme seorang guru dapat terbangun dan terus dikembangkan. Profesionalisme guru dengan dukungan budaya organisasi yang kondusif dapat memaksimalkan karya diri seorang guru, menerapkan segala kemampuannya dalam

menyampaikan segala bidang ilmu yang di dibutuhkan oleh siswanya. Dengan kondisi budaya sekolah yang baik profesionalisme guru dapat terus menuntut guru untuk menciptakan inovasi-inovasi pembelajaran sesuai dengan ilmu perkembangan yang terus maju.

2.6.5 Pengaruh Komitmen Terhadap Profesionalisme Guru.

Komitmen adalah kesadaran diri yang datang dari dalam diri sendiri, merupakan panggilan jiwa, merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, serta ikut ke dalam suatu organisasi seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), merupakan pengaruh yang besar terhadap profesionalisme guru. Komitmen merupakan pengukuhan terhadap diri akan suatu perihal yang dapat menguatkan sikap profesionalisme.

2.6.6 Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru.

Motivasi berprestasi yang ditunjukan oleh seorang guru dalam hal meningkatkan kemampuan dirinya agar dapat lebih maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswanya dengan inovasi dan variasi yang memicu siswa lebih bersemangat untuk mendapatkan pelajaran yang disampaikan. Dengan demikian secara bertahap tingkat profesionalisme guru semakin meningkat dengan adanya motivasi berprestasi yang dihasilkan oleh guru itu sendiri. Motivasi berprestasi merupakan pengembangan diri seorang guru untuk mendukung tingkat profesionalismenya menjadi lebih baik.

2.6.7 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru.

Terciptanya budaya organisasi yang kondusif yang terbentuk dari hasil cipta semua anggota organisasi yang merasa bertanggung jawab dan memiliki andil dalam pencapaian tujuan untuk memajukan sekolah yang lebih baik lagi serta tumbuhnya motivasi yang tak biasa sampai kepada motivasi lebih lanjut yaitu motivasi berprestasi dari kesadaran diri guru itu sendiri, jelas akan terbentuk suatu profesionalisme guru dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran tinggi.

2.6.8 Pengaruh Komitmen, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru.

Komitmen yang tumbuh dari kesadaran guru sendiri serta motivasi berprestasi yang mendukung sebuah bentuk kepribadian yang bukan biasa, merasa lebih bertanggung jawab tidak sekedar menjalankan tugas tetapi memikirkan hasil dari apa yang dikerjakan merupakan suatu proses pengembangan diri yang dengan sendirinya akan terbentuk suatu profesionalisme guru, yang terus dikembangkan sesuai dengan perkembangan jaman.

2.6.9 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen melalui Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru

Motivasi berprestasi yang telah ada pada diri seorang guru akan tercipta budaya organisasi yang diharapkan, budaya organisasi dapat dilihat dari rasa tanggung jawab guru atas profesi yang diembannya, menganggap bahwa profesi adalah amanah yang harus dijalankan dengan sebaiknya. Sehingga timbul komitmen terhadap diri sendiri, berjanji dengan sepenuh hati akan melakukan yang terbaik

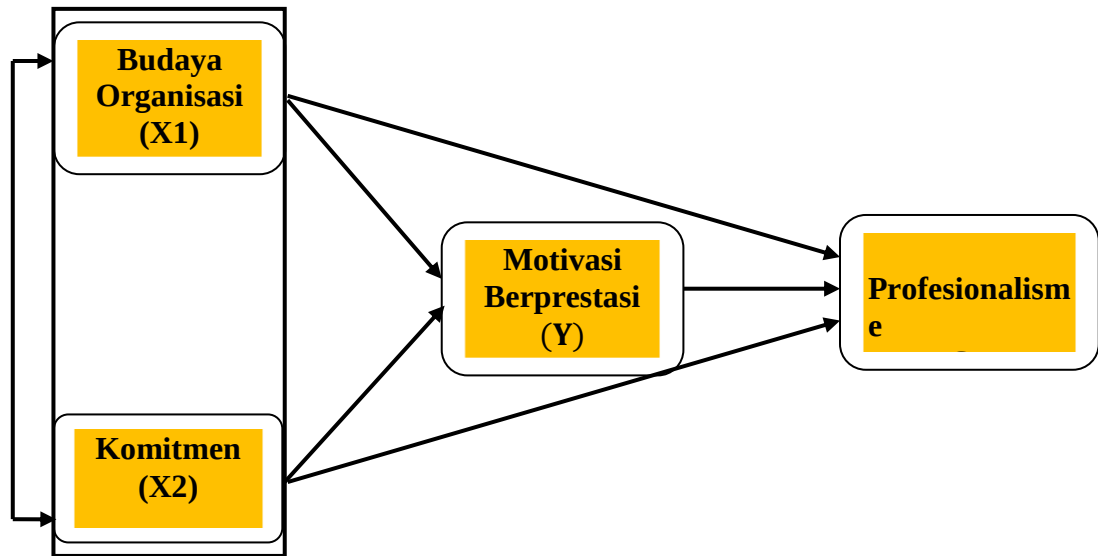
dalam melaksanakan tugas yang diemban dengan rasa ikhlas dan sebagai bentuk terhadap tanggung jawabnya sebagai makhluk Tuhan untuk bermanfaat bagi semuanya. Profesionalisme sudah tentu akan terwujud dengan perilaku-perilaku guru yang memiliki komitmen dalam pencapaian budaya organisasi yang diharapkan.

2.6.10 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi

Terhadap Profesionalisme Guru.

Budaya organisasi mempengaruhi cara anggota organisasi untuk berinteraksi dan integritas terhadap institusi. Budaya akan memberikan pengaruh dalam bersikap dan organisasi akan mendapatkan orang-orang yang memiliki dedikasi yang tinggi. Anggota yang memiliki dedikasi tinggi akan melakukan apa saja yang terbaik bagi kelangsungan organisasinya, kemajuan, dan peningkatan mutu dari organisasi itu sendiri. Anggota yang memiliki dedikasi yang tinggi akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang menjadi naungannya. Sehingga guru yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi atau pekerjaannya, selalu melakukan inovasi, meningkatkan mutu diri sehingga predikat profesionalisme itu akan disandang guru baik dengan pengukuhan sertifikat profesionalisme maupun pengakuan masyarakat sekitar yang memberikan penilaian terhadap kinerja guru tersebut.

Kerangka berpikir dari keempat variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi pengaruh antar variabel penelitian

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2009: 64), mendefinisikan hipotesis sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

11. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

12. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
13. Terdapat hubungan budaya organisasi terhadap komitmen di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
14. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
15. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
16. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
17. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
18. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
19. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

20. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Rancangan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menurut Musfiqon (2012:59), penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Pada penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono (2007:7), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan antarvariabel penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah sejumlah guru di SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi yang terdiri dari 12 sekolah Negeri. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 134 guru. Penentuan sampel untuk guru dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Riduan (2005:65). Rumus dimaksud adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = presisi atau batas toleransi kesalahan pengambilan sampel yang digunakan (0,05)

Hasil yang diperoleh dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{134}{134 (0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{134}{1,33} \\ &= 101 \end{aligned}$$

Kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing sekolah dengan menentukan persentasenya sesuai dengan proporsinya jumlah guru pada sekolah yang diteliti.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Persentase sampel guru 76 %
1	SDN Sukamaju	8	6
2	SDN 01 Sukamarga	18	13
3	SDN Muara Dua	10	8
4	SDN 01 Kebun Dalam	11	8
5	SDN 03 Sukamarga	11	8
6	SDN 02 Sidokayo	14	11
7	SDN 02 Sukamarga	8	6
8	SDN 01 Pulau Panggung	12	9
9	SDN Sekipi	11	8
10	SDN 02 Pulau Panggung	10	8
11	SDN 01 Ulak Rengas	11	8
12	SDN 01 Sidokayo	10	8
	Jumlah	134	101

Sumber : dapo.dikdas.kemdikbud.go.id/rpt/w/120309

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dari populasi penelitian dilakukan dengan teknik *Proporsional Random Sampling*, menurut Sugiyono (2010:120), *Proporsional Random Sampling* yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan cara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini akan mengukur empat variabel yang diteliti, yakni profesionalisme guru (Z) yang merupakan variabel terikat, budaya organisasi (X_1), komitmen (X_2) yang merupakan variabel bebas dan motivasi berprestasi (Y) yang merupakan variabel intervening

3.5 Definisi Konseptual Variabel Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendy (2003:98), definisi konsep adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.5.1 Profesionalisme guru

Profesionalisme guru yang dimaksud dalam konteks penelitian ini adalah keyakinan terhadap seperangkat ide-ide terstruktur baik diperoleh melalui kegiatan berpikir ataupun pemodelan langsung yang dipercaya sebagai sesuatu yang seharusnya dan dituntut mampu menguasai kurikulum, materi mata pelajaran, menguasai metode dan evaluasi belajar, bertanggung jawab terhadap tugas dan disiplin.

3.5.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama dan mampu memecahkan masalah organisasi baik di dalam maupun di luar guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

3.5.3 Komitmen

Komitmen merupakan sebuah keterlibatan atau keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu kontrak pekerjaan, yang berupa penerimaan terhadap nilai dan tujuan dan memiliki hasrat yang kuat untuk meningkatkan kebersatuan dalam organisasi dan menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian penting dari organisasi tersebut.

3.5.3 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan gairah kerja yang baik datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri untuk melakukan aktivitas kerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik dengan

pencapaian kebutuhan-kebutuhan seperti. kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan Affiliasi, kebutuhan akan kekuatan.

3.6 Definisi Operasional

Menurut Singarimbun dan Effendy (2003:123), definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Profesionalisme guru

Definisi operasional variabel Profesionalisme guru adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner Profesionalisme guru yang melaksanakan tugasnya 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) bertanggung jawab terhadap tugas, (5) disiplin. Terdiri dari 20 butir pernyataan. Variabel Profesionalisme guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala likert, dengan lima pilihan, yaitu SL (Selalu), S (Sering), KK (Kadang-Kadang), K (Kurang), dan TP (Tidak Pernah), Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3.2 Daftar pembobotan Penilaian Profesionalisme guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	SL (Selalu)	5
2	S (Sering)	4
3	KK (Kadang-Kadang)	3
4	K (Kurang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

3.6.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah skor keseluruhan dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan budaya organisasi, meliputi dimensi nilai, norma, dan sikap/perilaku. Variabel budaya organisasi pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen berupa angket berisi pernyataan dengan menggunakan skala Likert. dilengkapi alternatif jawaban ST (Sangat Tinggi), T (Tinggi), S (Sedang), R(Rendah), dan SR (Sangat Rendah). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap pilihan jawaban menggunakan bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Daftar Pembobotan Penilaian Budaya Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	ST (Sangat Tinggi)	5
2	T (Tinggi)	4
3	S (Sedang)	3
4	R(Rendah)	2
5	SR (Sangat Rendah)	1

3.6.3 Komitmen organisasi

Definisi operasional variabel komitmen organisasi adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner komitmen organisasi yang meliputi aspek yaitu: sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai. Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), KS (Kurang Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan dilakukan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Setiap jawaban bernilai dengan pembobotan berikut:

Tabel 3.4 Daftar Pembobotan Penilaian Komitmen organisasi

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SS) Sangat Setuju	5
2	(S) Setuju	4
3	(N) Netral	3
4	(KS) Kurang Setuju	2
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

3.6.4 Motivasi Berprestasi

Definisi operasional variabel motivasi berprestasi adalah skor total yang diperoleh dari kuisioner motivasi berprestasi : (a) kebutuhan akan prestasi, (b) kebutuhan akan Affiliasi, (c) kebutuhan akan kekuatan . Dari 20 butir pernyataan, variabel motivasi berprestasi dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), KS (Kurang Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 3.5 Daftar Pembobotan Penilaian Motivasi Berprestasi

No	Alternatif Jawaban	Bobot nilai
1	(SS) Sangat Setuju	5
2	(S) Setuju	4
3	(N) Netral	3
4	(KS) Kurang Setuju	2
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Widoyoko (2012 : 33), angket atau kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala data yang digunakan adalah skala likert. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuisioner, responden bisa langsung bertanya kepada peneliti. Angket ini digunakan untuk mendapatkan data mengenai Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi berprestasi, dan Profesionalisme guru dengan skala likert.

3.8 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Table 3. 6 Daftar Kisi- kisi Instrumen

	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Sebelum diuji	Butir Sesudah diuji
1.	Profesionalisme Guru (Z)	1. Menyusun Kurikulum	a. Menyusun program tahunan, semester, silabus, RPP, analisis dan menetapkan KKM	1,2	1,2
		2. Menyusun materi mata pelajaran	a. Menyajikan materi bahan ajar	3,4	3,4
		3. Menyusun metode dan evaluasi belajar	a. menggunakan metode mengajar b. menggunakan media dan mengevaluasi hasil belajar c. remedial dan mengolah hasil evaluasi	5,6 7,8, 9,10 11,12	5,6 7,8,9 11,12, 14

				13,14	
		4. Bertanggung jawab terhadap tugas	a. melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban	15,16	15, 16
		5. Disiplin	a. Tepat Waktu b. Mematuhi peraturan-peraturan.	17,18 19,20	17,18,19, 20
2.	Budaya Organisasi (X1)	1. Nilai	a. Keyakinan terhadap Agama b. Kebiasaan yang dianggap benar	1,2,3 4,5,6	1,2,3 4,5,6
		2. Norma	a. Mematuhi peraturan sekolah b. Tata kelakuan	7,8,9,10 11,12,13	7,8,9,10 11,12,13
		3. Sikap/ perilaku	a. Mendorong kemandirian b. Komitmen dalam pencapaian tujuan	14,15,16, 17, 18,19	14,15,17, 18,19
3.	Komitmen (X2)	1. Sikap yang menunjukkan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang pegawai.	a. Keyakinan yang kuat berkarir di sekolah b. Tingkat keterlibatan dalam masalah sekolah. c. Tingkat ketertarikan di sekolah. d. Perasaan sebagai bagian dari sekolah. e. Kecintaan terhadap organisasi	1,2,3,4,5, 6 7,8,9 10,11,12, 13 14,15,16, 17 18,19,20	1,2,3,5,6 7,8,9 10,11,12, 13 15,16,17 18,19,20
4.	Motivasi Berprestasi (Y)	1. Kebutuhan akan prestasi	a. Dorongan akan tanggung jawab b. Berani mengambil resiko dan berprestasi yang lebih tinggi	1,2 3,4,5	1,2 3,4,5
		1. Kebutuhan akan afiliasi	a. Berinteraksi sosial b. Kerjasama c. Pengakuan kemampuan d. Sportivitas dalam bekerja	6,7 8 9 10,11	6,7 8 9 11
		2. Kebutuhan akan kekuatan	a. Pekerjaan yang menantang b. Keamanan kerja c. Kebebasan bekerja d. Kepercayaan lembaga untuk berkarya e. Penghargaan sesama rekan kerja.	12,13 14 15,16 17,18 19,20	12,13 14 15, 16 17 19, 20

3.9 Kalibrasi Instrumen Penelitian

Penggunaan instrumen untuk mendapatkan data pada sampel yang telah ditentukan harus diuji coba terlebih dahulu karena instrumen yang digunakan tergolong non baku. Instrumen yang digunakan didesain dan dikembangkan oleh peneliti dengan memodifikasi instrumen yang telah ada. Beberapa syarat instrumen dapat digunakan dalam penelitian dan mampu menggali data yang diharapkan. Nasution (2004:169), memberi ciri-ciri harus memenuhi dua persyaratan penting, yakni valid dan reliabel.

3.8.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal. Validitas ini merupakan validitas yang dicapai manakala terdapat kesesuaian antar bagian instrumen secara keseluruhan.

Menurut Arikunto (2008:65), sebuah instrument dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas alat ukur terlebih dahulu dilakukan penentuan harga korelasi antarbagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengorelasikan tiap alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor item soal. Kegiatan menghitung validitas alat ukur atau instrumen harus memiliki validitas tinggi. Validitas instrumen pada penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson. Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

r_{xy} : koefisiensi korelasi

N: jumlah responden

X: skor butir

Y: skor total

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut kemudian dikonsultasikan kepada tabel r kritik *Product Moment* dengan kaedah keputusan sebagai berikut. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data. Reliabilitas bermakna bahwa suatu instrumen terpercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Menurut Arikunto (2008 : 86), suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi manakala instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap atau ajeg.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Surhasimi Arikunto (2010:50), Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus Alpha Cronbach :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

(Suharsimin Arikunto, 2010:163).

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

a. Hasil Uji Validitas

1. Variabel Profesionalisme guru (Z)

Hasil perhitungan validitas pada kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.10 Pengujian Validitas Profesionalisme Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.885	0.514	Valid
2	0.585	0.514	Valid
3	0.785	0.514	Valid
4	0.719	0.514	Valid
5	0.847	0.514	Valid
6	0.675	0.514	Valid
7	0.621	0.514	Valid
8	0.801	0.514	Valid
9	0.847	0.514	Valid
10	0.341	0.514	Tidak Valid
11	0.675	0.514	Valid
12	0.620	0.514	Valid
13	0.441	0.514	Tidak Valid
14	0.620	0.514	Valid
15	0.716	0.514	Valid
16	0.785	0.514	Valid

17	0.719	0.514	Valid
18	0.847	0.514	Valid
19	0.604	0.514	Valid
20	0.885	0.514	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel profesionalisme guru, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 10 dan 13, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Hasil perhitungan validitas pada variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Pengujian validitas variabel budaya organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.753	0.514	Valid
2	0.747	0.514	Valid
3	0.794	0.514	Valid
4	0.672	0.514	Valid
5	0.679	0.514	Valid
6	0.660	0.514	Valid
7	0.723	0.514	Valid
8	0.745	0.514	Valid
9	0.593	0.514	Valid
10	0.753	0.514	Valid
11	0.753	0.514	Valid
12	0.578	0.514	Valid
13	0.650	0.514	Valid
14	0.672	0.514	Valid
15	0.564	0.514	Valid
16	0.343	0.514	Tidak Valid
17	0.794	0.514	Valid
18	0.794	0.514	Valid
19	0.747	0.514	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 16, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

2. Variabel Komitmen (X_2)

Hasil perhitungan validitas pada variable komitmen disajikan pada tabel berikut :
Tabel 3.8 Pengujian validitas variabel komitmen

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.664	0.514	Valid
2	0.625	0.514	Valid
3	0.830	0.514	Valid
4	0.245	0.514	Tidak Valid
5	0.717	0.514	Valid
6	0.585	0.514	Valid
7	0.788	0.514	Valid
8	0.746	0.514	Valid
9	0.732	0.514	Valid
10	0.608	0.514	Valid
11	0.664	0.514	Valid
12	0.596	0.514	Valid
13	0.732	0.514	Valid
14	0.409	0.514	Tidak Valid
15	0.588	0.514	Valid
16	0.830	0.514	Valid
17	0.732	0.514	Valid
18	0.830	0.514	Valid
19	0.788	0.514	Valid
20	0.746	0.514	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 4 dan 14, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

4. Variabel Motivasi Berprestasi (Y)

Hasil perhitungan validitas pada variabel motivasi berprestasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Pengujian validitas variabel motivasi berprestasi

No	r_{hitung}	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	0.689	0.514	Valid
2	0.638	0.514	Valid
3	0.638	0.514	Valid
4	0.772	0.514	Valid
5	0.663	0.514	Valid
6	0.772	0.514	Valid
7	0.778	0.514	Valid
8	0.613	0.514	Valid
9	0.711	0.514	Valid
10	0.315	0.514	Tidak Valid
11	0.581	0.514	Valid
12	0.772	0.514	Valid
13	0.677	0.514	Valid
14	0.723	0.514	Valid
15	0.660	0.514	Valid
16	0.677	0.514	Valid
17	0.723	0.514	Valid
18	0.304	0.514	Tidak Valid
19	0.663	0.514	Valid
20	0.772	0.514	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2015

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi berprestasi, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 10 dan 18, sedangkan pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi (X_1), komitmen (X_2), motivasi berprestasi (Y), dan profesionalisme guru (Z) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3.11 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Alpa (α)	r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95%	Keterangan
1	Budaya organisai (X_1)	0.760	0.514	Reliable
2	Komitmen organisasi (X_2)	0.757	0.514	Reliable
3	Motivasi Berprestasi (Y)	0.756	0.514	Reliable
4	Profesionalisme Guru (Z)	0.760	0.514	Reliable

Sumber : Pengelolaan Data Tahun 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen budaya organisasi, komitmen, motivasi berprestasi, dan profesionalisme guru dinyatakan reliable dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3.9 Uji Prasyarat Analisis

Persyaratan uji analisis data penelitian menggunakan uji normalitas dan homogenitas. Hal ini dilakukan sebagai prasyarat untuk menggunakan analisis korelasi *product moment* dan korelasi berganda karena korelasi *product moment* merupakan statistik parametrik.

3.9.1 Uji Normalitas Data Penelitian

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui kondisi data yang didapatkan berdistribusi normal ataukah sebaliknya. Pengujian ini dilakukan terhadap data

Profesionalisme guru, budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof smirnov Test (Z)*. Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $\alpha = 0,05$.

Hipotesis yang diuji adalah.

H_0 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

H_1 : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

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

Analisis normalitas data ini juga didukung dari normal Q-Q Plot.

3.9.2 Uji Homogenitas Data Penelitian

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui kondisi data sampel yang diperoleh merupakan sampel berasal dari populasi bervariasi homogen atau tidak homogen. Pengujian homogenitas data dari sampel menggunakan teknik uji analisis *One-Way Anova*. Kriteria uji homogenitas data dari sampel adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variansi setiap sampel homogen dan (H_1) ditolak, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variansi setiap sampel tidak homogen dan (H_0) diterima.

Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Varian populasi tidak homogen

H_1 : Varian populasi adalah homogen

Kriteria pengujian tolak hipotesis nol jika *asimtotik significance* lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dan terima lainnya.

3.9.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Hipotesis yang digunakan untuk menguji linieritas garis regresi tersebut dinyatakan sebagai berikut :

H_0 : Model regresi berbentuk non linier

H_1 : Model regresi berbentuk liner

Untuk menyatakan apakah garis regresi tersebut linier atau tidak, ada satu cara yaitu dengan menggunakan harga koefisien F hitung pada linierity atau F hitung pada *Deviation from linearity*.

Bila menggunakan F hitung :

Tolak H_0 Jika F hitung > F tabel atau Sig < $\alpha(0,05)$ dalam hal lain H_0 Diterima, atau dikatakan linier.

3.10.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Hal yang diharapkan adalah tidak terjadi adanya hubungan yang linier (multikolienearitas) di antara variabel-variabel bebas karena apabila terjadi hubungan antara variabel bebas maka.

- a. Tingkat ketelitian prediksi atau pendugaan sangat rendah sehingga tidak akurat.
- b. Koefisien regresi akan bersifat tidak stabil karena adanya perubahan data kecil akan mengakibatkan perubahan yang signifikan pada variabel bebas (Y).
- c. Sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya multikolinearitas sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel bebas

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel bebas

Kriteria yang digunakan adalah dengan melihat koefisien signifikansi.

- 1. Koefisien signifikansi $< \alpha$ (0,05) terjadi multikolinearitas
- 2. Koefisien signifikansi $> \alpha$ (0,05) tidak terjadi multikolinearitas

3.10.5 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya auto korelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan karena akan memberikan kesimpulan yang salah.

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Tterjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

Kriteria pengujian apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi.

3.10.6 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi Heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari α yang di pilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari α yang di pilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas di antara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak H_0 .

3.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Sugiyono (2014:297), analisis jalur adalah analisis untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian, dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel Eksogen (*Exogeneous*), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (*Endogenous*). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen terakhir.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

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

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.
- a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.
- X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Jadi harga b merupakan fungsi dari koefisien korelasi. Bila koefisien korelasi tinggi, maka harga b juga besar, sebaliknya bila koefisien korelasi rendah maka

harga b juga rendah (kecil). Selain itu, bila koefisien korelasi negatif maka harga b juga negatif, dan sebaliknya bila koefisien korelasi positif maka harga b juga positif.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Sugiyono (2014:261).

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t. Menggunakan rumus uji t karena simpangan baku populasinya tidak diketahui. Simpangan baku dapat dihitung berdasarkan data yang sudah terkumpul. Jadi rumus yang tepat untuk uji signifikan dalam penelitian ini adalah uji t, dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{\theta} = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t_{θ} = nilai teoritis observasi
 b = koefisien arah regresi
 Sb = Standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Jika $t_{\theta} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{\theta} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. t_{tabel} diperoleh dari daftar distribusi t dengan peluang $(1-\alpha)$ dan $dk = n-2$

3.12.2 Regresi Linier Multiple

Persamaan regresi ganda untuk tiga prediktor yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2014 : 275)

Kemudian untuk menguji signifikan simultan dilakukan uji F dengan rumus.

$$F = \frac{JK \text{ reg}/K}{JK \text{ res}/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$$JK \text{ (reg)} = b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y + b_3\sum X_3Y$$

$$JK \text{ (res)} = \sum Y^2 - JK \text{ (reg)}$$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

Dengan $F_t = F_\alpha(k : n - k - 1)$

α = tingkat signifikansi

k = banyaknya kelompok

n = banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan demikian pula

sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima dk pembilang = k dan dk

penyebut = (n-k-1) dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2016 di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, dengan populasi 134 orang guru dan jumlah sampel 101 orang guru, kemudian dilakukan penentuan jumlah sampel pada masing-masing jenjang pendidikan guru dengan menentukan proporsinya sesuai dengan jumlah guru pada jenjang pendidikan yang diteliti. Sampel diberikan kuisioner tentang profesionalisme guru, budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sehingga didapat data mentah yang kemudian diolah dengan program SPSS menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

4.1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang disajikan dalam bagaian ini meliputi, variabel budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel profesionalisme guru sebagai variabel terikat. Deskripsi masing-masing variabel secara berturut-turut, mulai dari X_1 , X_2 , Y dan Z disajikan sebagai berikut.

Tabel 4.1 SkorVariabel-Variabel Penelitian

Statistics					
		Budaya	Komitmen	Motivasi	Profesional
N	Valid	101	101	101	101
	Missing	0	0	0	0
Mean		71.5941	69.7228	70.2277	68.9406
Std. Error of Mean		.43650	.47054	.47364	.51719
Median		72.0000	70.0000	70.0000	70.0000
Mode		70.00	70.00	72.00	70.00
Std. Deviation		4.38675	4.72889	4.76000	5.19773
Variance		19.244	22.362	22.658	27.016
Range		28.00	26.00	30.00	31.00
Minimum		57.00	55.00	54.00	54.00
Maximum		85.00	81.00	84.00	85.00
Sum		7231.00	7042.00	7093.00	6963.00

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka diketahui deskripsi data masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

4.1.1.1 Deskripsi Data Variabel Profesionalisme Guru

Nilai tertinggi pada variabel profesionalisme guru adalah 85 sedangkan nilai terendah adalah 54 sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut:

$$I = \frac{85-54}{4} = \frac{31}{4} = 7,75 \text{ (panjang kelas yang digunakan adalah 8).}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut.

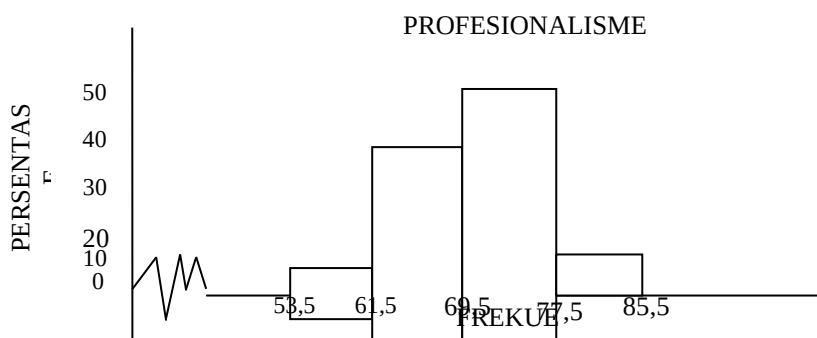
Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel Profesionalisme guru

Kelas Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
54 - 61	9	9	Rendah
62 - 69	40	40	Sedang
70 - 77	47	46	Tinggi
78 - 85	5	5	Sangat Tinggi
Jumlah	101	100	

Sumber : Data penelitian tahun 2016

Berdasarkan pengelompokan skor terlihat pada tabel 4.2 di atas, dari 101 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kategori tinggi. Dengan demikian diterangkan bahwa 5 atau 5% guru memiliki aplikasi nilai-nilai profesionalisme guru yang sangat tinggi dimana guru dinilai sudah bisa mengaplikasikan nilai-nilai profesionalisme guru dengan sangat baik, sedangkan 47 atau 46% guru memiliki aplikasi nilai-nilai profesionalisme guru yang tinggi, kemudian 40 atau 40% guru mengaplikasikan nilai-nilai profesionalisme guru sedang, dan 9 atau 9% guru yang memiliki aplikasi nilai profesionalisme guru rendah.

Penyebaran distribusi skor variabel aplikasi nilai-nilai profesionalisme guru terlihat pada gambar histogram 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1

Histogram Variabel Profesionalisme guru

4.1.1.2 Deskripsi Data Variabel Budaya organisasi

Nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi adalah 85, sedangkan nilai terendah adalah 57 sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut.

$$I = \frac{85-57}{4} = \frac{28}{4} = 7 \text{ (panjang kelas yang digunakan adalah 7).}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut.

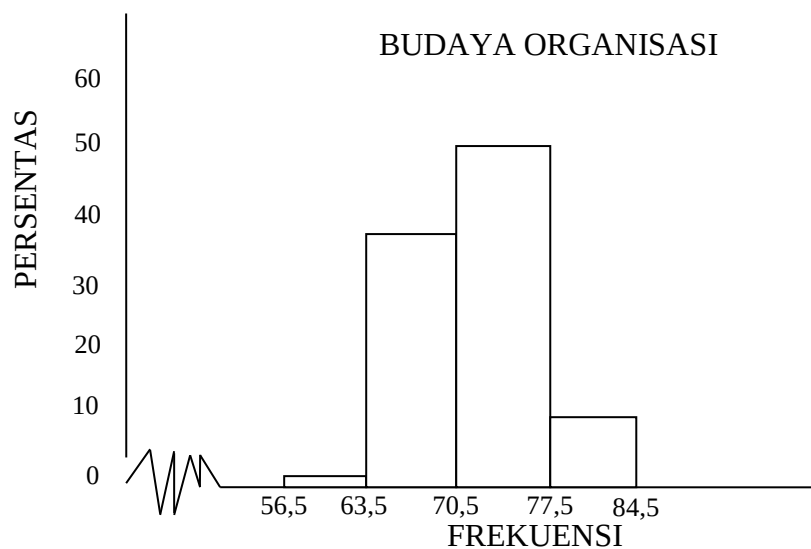
Tabel 4.3 Deskripsi Data Variabel Budaya organisasi

Kelas Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
57 - 63	2	2	Rendah
64 - 70	39	39	Sedang
71 - 77	52	51	Tinggi
78 – 84 +	8	8	Sangat Tinggi
Jumlah	101	100	

Sumber : Data penelitian tahun 2016

Berdasarkan pengelompokan skor terlihat pada tabel 4.2 di atas, dari 60 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kategori tinggi. Dengan demikian diterangkan bahwa 8 atau 8% guru memiliki aplikasi nilai-nilai budaya organisasi yang sangat tinggi dimana guru dinilai sudah bisa mengaplikasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan sangat baik, sedangkan 52 atau 51% guru memiliki aplikasi nilai-nilai budaya organisasi yang tinggi, kemudian 39 atau 39% guru mengaplikasikan nilai-nilai budaya organisasi sedang, dan 2 atau 2% guru yang memiliki aplikasi nilai budaya organisasi rendah.

Penyebaran distribusi skor variabel aplikasi nilai-nilai budaya organisasi terlihat pada gambar histogram 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2
Histogram variabel budaya organisasi

4.1.1.3 Deskripsi Data Variabel Komitmen

Nilai tertinggi pada variabel komitmen adalah 81, sedangkan nilai terendah adalah 55 sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut.

$$I = \frac{81-55}{4} = \frac{26}{4} = 6,5 \text{ (panjang kelas yang digunakan adalah 7).}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut.

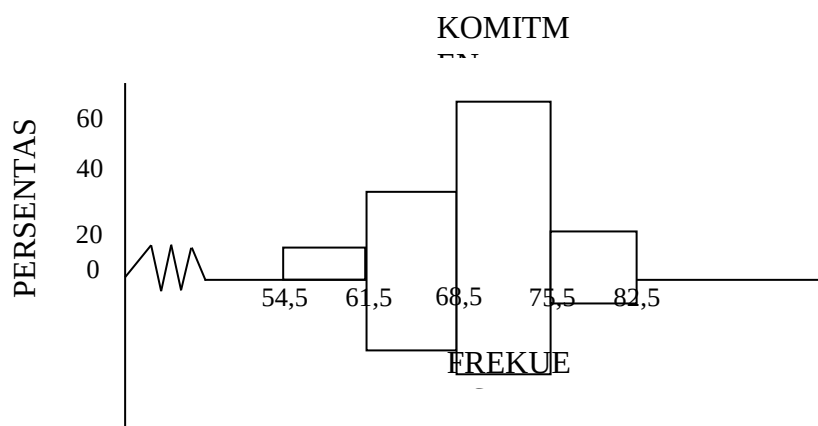
Tabel 4.4 Deskripsi Data Variabel Komitmen

Kelas Interval	Nilai	Presentase	Kategori
55 - 61	5	5	Rendah
62 - 68	33	33	Sedang
69 - 75	52	51	Tinggi
76 - 82	11	11	Sangat Tinggi
Jumlah	101	100	

Sumber : Data penelitian tahun 2016

Berdasarkan pengelompokan skor terlihat pada tabel 4.4 di atas, dari 101 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kategori tinggi. Dengan demikian diterangkan bahwa 11 atau 11% guru memiliki aplikasi nilai-nilai komitmen yang sangat tinggi di mana guru dinilai sudah bisa mengaplikasikan nilai-nilai komitmen dengan sangat baik, sedangkan 52 atau 51% guru memiliki aplikasi nilai-nilai komitmen yang tinggi, kemudian 33 atau 33% guru mengaplikasikan nilai-nilai komitmen sedang, dan 5 atau 5% guru yang memiliki aplikasi nilai komitmen rendah.

Penyebaran distribusi skor variabel aplikasi nilai-nilai komitmen terlihat pada gambar histogram 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.3
Histogram variabel komitmen

4.1.1.4 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi

Nilai tertinggi pada variabel motivasi berprestasi adalah 84, sedangkan nilai terendah adalah 54 sehingga nilai intervalnya adalah sebagai berikut.

$$I = \frac{84-54}{4} = \frac{30}{4} = 7,5 \text{ (panjang kelas yang digunakan adalah 8).}$$

Berdasarkan nilai interval tersebut maka penentuan kelas intervalnya adalah sebagai berikut.

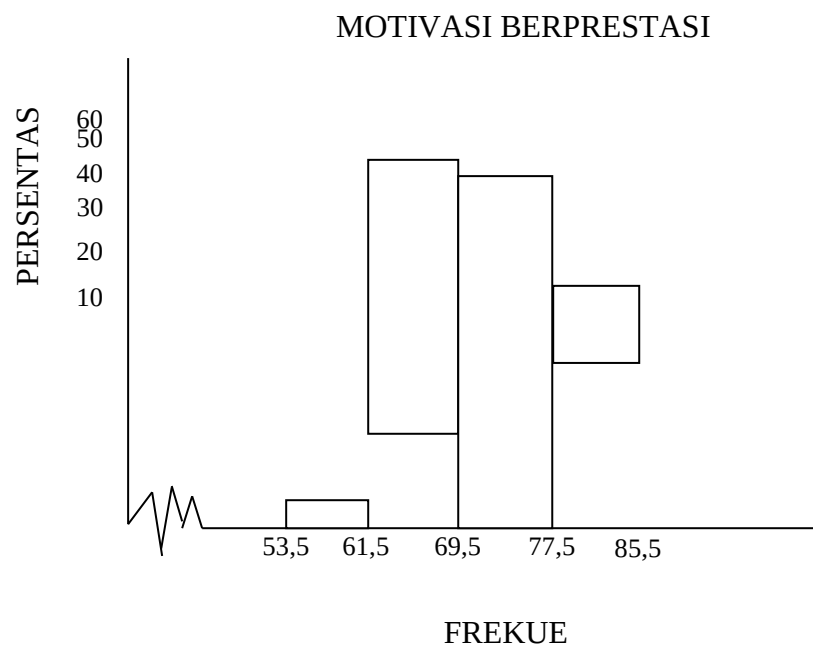
Tabel 4.5 Deskripsi data variabel motivasi berprestasi

Kelas Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
54 - 61	2	2	Rendah
62 - 69	40	40	Sedang
70 - 77	54	53	Tinggi
78 - 85	5	5	Sangat Tinggi
Jumlah	101	100	

Sumber : Data penelitian tahun 2016

Berdasarkan pengelompokan skor terlihat pada tabel 4.5 di atas, dari 46 responden terlihat bahwa perolehan nilai terbanyak berada pada kategori tinggi. Dengan demikian diterangkan bahwa 5 atau 5% guru memiliki aplikasi nilai-nilai motivasi berprestasi yang sangat tinggi dimana guru dinilai sudah bisa mengaplikasikan nilai-nilai motivasi berprestasi dengan sangat baik, sedangkan 54 atau 53% guru memiliki aplikasi nilai-nilai motivasi berprestasi yang tinggi, kemudian 40 atau 40% guru mengaplikasikan nilai-nilai motivasi berprestasi sedang, dan 2 atau 2% guru yang memiliki aplikasi nilai motivasi berprestasi rendah.

Penyebaran distribusi skor variabel aplikasi nilai-nilai motivasi berprestasi terlihat pada gambar histogram 4.4 sebagai berikut.



Gambar 4.4
Histogram variabel motivasi berprestasi

4.1.2 Uji Persyaratan Statistik Parametrik

4.1.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data sampel dalam penelitian ini menggunakan *One- Sample Kolmogorov-Smirnov* (Uji K-S) dengan bantuan SPSS dan hasilnya diperoleh sebagai berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya	Komitmen	Motivasi	Profesional
N		101	101	101	101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.5941	69.7228	70.2277	68.9406
	Std. Deviation	4.38675	4.72889	4.76000	5.19773
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.116	.081	.101
	Positive	.097	.116	.068	.083
	Negative	-.119	-.088	-.081	-.101
Kolmogorov-Smirnov Z		1.193	1.169	.818	1.020
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116	.130	.515	.249

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

H_a : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteriapengujian:

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.025 berarti distribusi sampel tidak normal.
- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.025 berarti distribusi sampel adalah normal.

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan angka Asymp. Sig.(2-tailed) Untuk semua variabel pada *kolmogorov-smirnov* semuanya lebih besar dari 0.025 maka H_0 diterima dengan kata lain distribusi data semua variabel adalah normal, untuk lebih jelasnya lihat Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Uji Normalitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Budaya organisasi (X_1)	0,116	$0,116 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Komitmen (X_2)	0,130	$0,130 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Motivasi berprestasi (Y)	0,515	$0,515 > 0,025$	Terima H_0	Normal
Profesionalisme guru (Z)	0,249	$0,249 > 0,025$	Terima H_0	Normal

Sumber: Data diolah Tahun 2015

4.1.2.2 Uji Homogenitas Sampel

Pengujian homogenitas sampel bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi itu bervariasi homogen atau tidak. Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut.

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya	.889	15	77	.579
Komitmen	1.523	15	77	.118
Motivasi	1.095	15	77	.376

Rumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi adalah homogen

H_a : Varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian:

- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Dari hasil perhitungan di atas ternyata untuk variabel budaya organisasi, komitmendan motivasi berprestasi adalah bervariasi homogen karena nilai ketiga probabilitas (Sig.) yaitu $>$ dari 0.05 dengan kata lain H_0 diterima.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Budaya organisasi (X_1)	0,579	$0,579 > 0,05$	Terima H_0	Homogen
Komitmen (X_2)	0,118	$0,118 > 0,05$	Terima H_0	Homogen
Motivasi berprestasi (Y)	0,376	$0,376 > 0,05$	Terima H_0	Homogen

Sumber: Data diolah Tahun 2015

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Syarat untuk regresi berlaku pula untuk *path analysis* antara lain.

4.1.3.1 Uji Linearitas Garis Regresi

Uji keliniaritasan garis regresi (persyaratan analisis) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian menggunakan tabel *ANOVA* yaitu sebagai berikut.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesional * Budaya	Between Groups	(Combined)	2059.533	20	102.977	12.830	.000
		Linearity	1971.052	1	1971.052	245.572	.000
		Deviation from Linearity	88.480	19	4.657	.580	.910
	Within Groups		642.111	80	8.026		
	Total		2701.644	100			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesional * Komitmen	Between Groups	(Combined)	2144.850	20	107.242	15.409	.000
		Linearity	2065.813	1	2065.813	296.815	.000
		Deviation from Linearity	79.037	19	4.160	.598	.898
	Within Groups		556.794	80	6.960		
	Total		2701.644	100			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesional * Motivasi	Between Groups	(Combined)	2182.876	21	103.946	15.829	.000
		Linearity	2088.577	1	2088.577	318.057	.000
		Deviation from Linearity	94.299	20	4.715	.718	.796
	Within Groups		518.768	79	6.567		
	Total		2701.644	100			

U

berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Menggunakan koefisien signifikansi (Sig.) dengan cara membandingkan nilai Sig. dari *Deviation from Linearity* dengan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria “ apabila nilai Sig. pada *Deviation from Linearity* $> \alpha$ maka H_0 diterima, sebaliknya tidak diterima”.

Hasil analisis dengan SPSS diperoleh dapat direkap pada Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8. Rekapitulasi Linearitas Regresi:

Variabel	Sig.	Kondisi	Keputusan	Kesimpulan
Profesionalisme * Budaya organisasi (X_1)	0,910	$0,910 > 0,05$	Terima H_0	Linear
Profesionalisme * Komitmen (X_2)	0,898	$0,898 > 0,05$	Terima H_0	Linear
Profesionalisme * Motivasi berprestasi (Y)	0,796	$0,796 > 0,05$	Terima H_0	Linear

Sumber: Data diolah Tahun 2015

Kesimpulan: dari hasil pengolahan diperoleh hasil perhitungan untuk semua variabel (nilai Sig.) pada *Deviation from Linearity* semuanya $> 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima yang menyatakan regresi berbentuk linier.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolienaritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dengan model regresi. Dari perhitungan menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut.

Correlations

		Budaya	Komitmen	Motivasi	Profesional
Budaya	Pearson Correlation	1	.893**	.891**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	101	101	101	101
Komitmen	Pearson Correlation	.893**	1	.934**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	101	101	101	101
Motivasi	Pearson Correlation	.891**	.934**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	101	101	101	101
Profesional	Pearson Correlation	.854**	.874**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Untuk melakukan uji multikolinearitas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila koefisien signifikan (sig. 2-tailed) $> \alpha = 0,025$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen, sebaliknya apabila koefisien signifikan $< 0,025$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas diantara variabel independennya.

4.1.3.3 Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum, dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah.

Hasil analisis dengan uji *Durbin-Watson* diperoleh:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.801	2.31904	1.867

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya, Komitmen

b. Dependent Variable: Profesional

Untuk melakukan uji autokorelasi diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengambilan keputusan:

Kriteria pengujian apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi.

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,867 nilai tersebut mendekati angka 2 atau berada diantara angka 2, dengan demikian H_0 dapat diterima dan menolak H_a , sehingga dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan.

4.1.3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi Heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria pengujian.

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari α yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 , dan sebaliknya apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari α yang dipilih (misalnya 0,05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menolak H_0 . Dari hasil analisis dengan pendekatan *rank Spearman* dapat dilihat sebagai berikut.

Correlations

			Budaya	Komitmen	Motivasi	ABS_RES
Spearman's rho	Budaya	Correlation Coefficient	1.000	.880**	.859**	.022
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.823
		N	101	101	101	101
	Komitmen	Correlation Coefficient	.880**	1.000	.927**	.014
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.893
		N	101	101	101	101
	Motivasi	Correlation Coefficient	.859**	.927**	1.000	.008
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.939
		N	101	101	101	101
	ABS_RES	Correlation Coefficient	.022	.014	.008	1.000
		Sig. (2-tailed)	.823	.893	.939	.
		N	101	101	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil output SPSS tersebut di atas dapat disimpulkan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Simpulan
Budaya organisasi(X_1) – ABS_RES	0,823	0,025	Sig > Alpha	Terima Ho
Komitmen(X_2) – ABS_RES	0,893	0,025	Sig > Alpha	Terima Ho
Motivasi berprestasi(Y) – ABS_RES	0,939	0,025	Sig > Alpha	Terima Ho

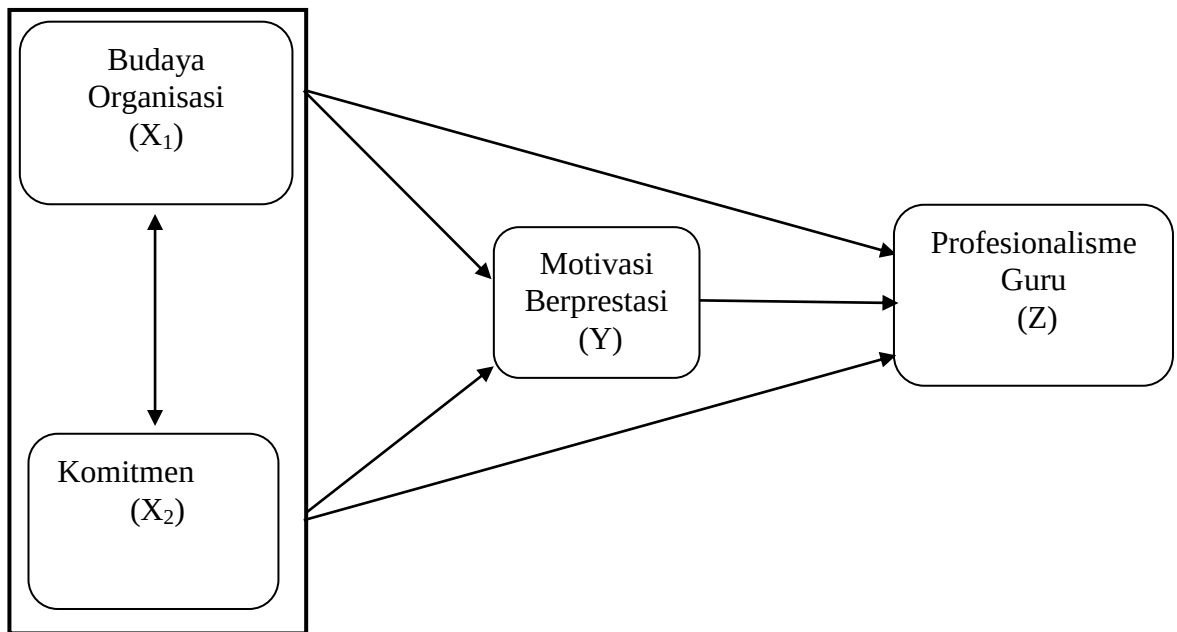
Sumber: Data diolah Tahun 2015

Berdasarkan ringkasan hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya jauh lebih besar dari 0,025. Oleh karena itu, Ho yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

4.1.4 Analisis Data

Penelitian ini dalam pengolahan datanya menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan suatu bentuk pengembangan dari analisis multi regresi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dari seluruh variabel yang dianalisis dalam penelitian ini, secara konseptual dapat digambarkan dalam diagram jalurnya adalah.



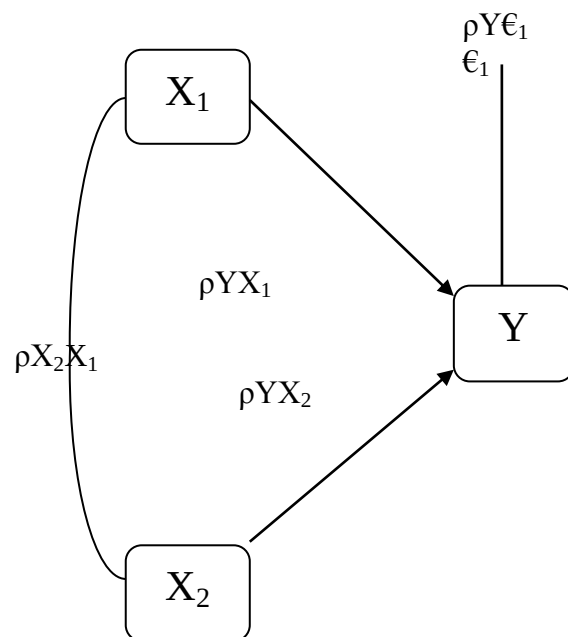
Gambar 4.5
Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar diatas maka secara konseptual terdapat pengaruh langsung budaya organisasi dan komitmen terhadap profesionalisme guru, selain itu juga ada pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan komitmen terhadap profesionalisme guru, melalui motivasi berprestasi.

Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen dan Y serta Z adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah :

- $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \epsilon_1$ (Persamaan struktur 1)
- $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZY} + \epsilon_2$ (Persamaan Struktur 2)

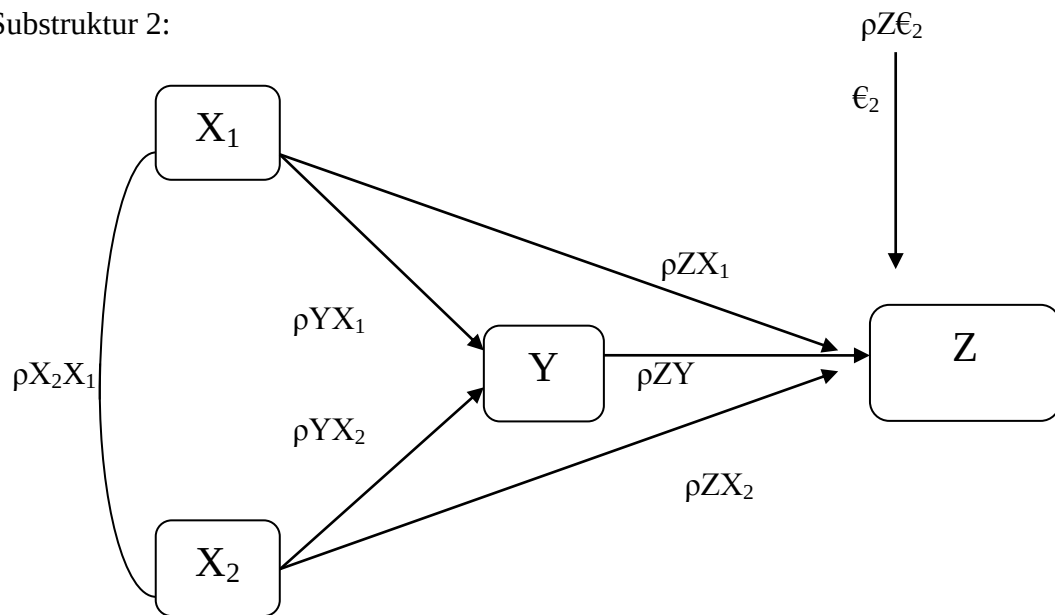
Substruktur 1 :



Gambar 4.6
Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen
Terhadap Motivasi berprestasi

Berdasarkan gambar di atas maka diketahui bahwa substruktur 1 dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap motivasi berprestasi.

Substruktur 2:



Gambar 4.7

Pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru

Berdasarkan gambar di atas maka diketahui bahwa substruktur 2 dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru

Keterangan:

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Komitmen

Y = Motivasi berprestasi

Z = Profesionalisme guru

$\rho_{Y X_1}$ = Koefisien Jalur X_1 terhadap Y

$\rho_{Y X_2}$ = Koefisien Jalur X_2 terhadap Y

$\rho_{X_1 X_2}$ = Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2

$\rho_{Z X_1}$ = Koefisien Jalur X_1 terhadap Z

$\rho_{Z X_2}$ = Koefisien Jalur X_2 terhadap Z

$\rho_{Z Y}$ = Koefisien Jalur Y terhadap Z

$\rho_{Y \epsilon_1}$ = Koefisien Jalur variabel lain terhadap Y di luar variabel X_1 dan X_2

$\rho_{Z \epsilon_2}$ = Koefisien Jalur variabel lain terhadap Z di luar variabel X_1 , X_2 dan Y

4.1.4.1 Persamaan Struktural:

Persamaan Struktural untuk diagram jalur tersebut di atas adalah:

- $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \epsilon_1$
- $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZY} + \epsilon_2$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS (lihat lampiran 8) diperoleh besarnya *Standardized Coefficients* (nilai koefisien Beta yang telah terstandarisasi) antar variabel (perhitungan di lampiran) adalah sebagai berikut:

ρ_{YX_1}	= 0,285	ρ_{ZX_1}	= 0,255
ρ_{YX_2}	= 0,679	ρ_{ZX_2}	= 0,297
$r_{x_1x_2}$	= 0,893	ρ_{YZ}	= 0,375
$R_{Y(x_1x_2)}$	= 0,942	$R_{Z(x_1x_2)}$	= 0,898
$R_Y^2(x_1x_2)$	= 0,888	$R_Z^2(x_1x_2)$	= 0,807

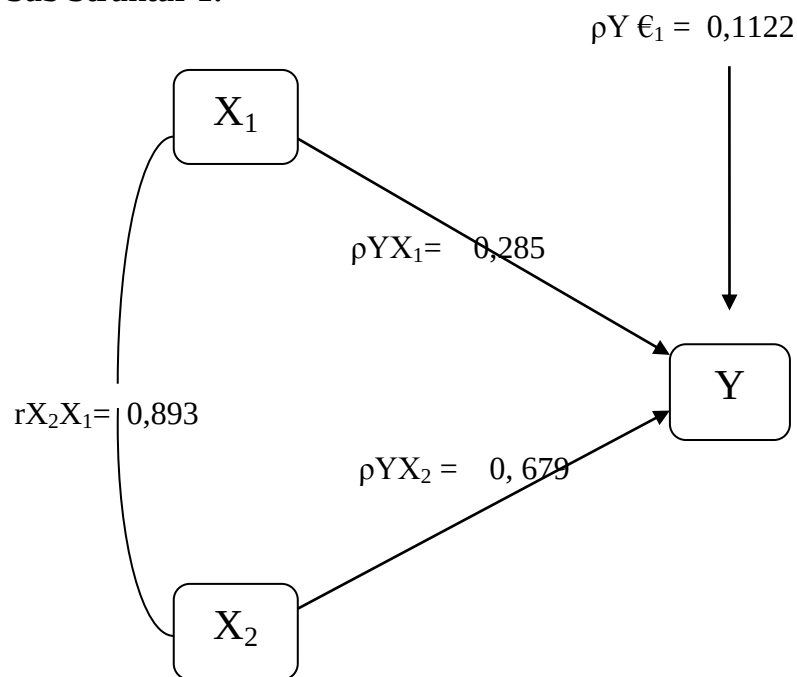
Dengan demikian persamaan struktural untuk diagram jalur tersebut di atas adalah:

- $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \epsilon_1$
 $Y = 0,285 X_1 + 0,679 X_2 + \epsilon_1$
- $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZY} + \epsilon_2$
 $Z = 0,255 X_1 + 0,297 X_2 + 0,375 Y + \epsilon_2$

4.1.4 .2Besarnya pengaruh variabel Eksogen terhadap variabel Endogen secara proporsional dapat dihitung:

Besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara proporsional dapat dihitung yaitu untuk jalur X_1 dan X_2 terhadap Y sebagai berikut.

Sub Struktur 1:



Gambar 4.8
Koefisien Jalur Variabel Budaya Organisasi, Komitmen
Terhadap Motivasi Berprestasi.

a. Besarnya pengaruh langsung (*Direct Effect/DE*) Terhadap Motivasi berprestasi

- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi

$X_1 \longrightarrow Y = \rho_{Y X_1} \times \rho_{Y X_1} = (0,285 \times 0,285) = 0,0812$ atau (8,12%)
Pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel penghubung motivasi berprestasi secara langsung adalah sebesar 0,0812 atau 8,12%.

- Pengaruh variabel komitmen terhadap motivasi berprestasi

$$X_2 \longrightarrow Y = \rho_{Y X_2} \times \rho_{Y X_2} (0,679 \times 0,679) = 0,4610 \text{ atau } (46,10\%)$$

Pengaruh variabel bebas komitmen terhadap variabel penghubung motivasi berprestasi secara langsung adalah sebesar 0,4610 atau 46,10%.

b. Pengaruh Tidak Langsung ((*Indirect Effect/IE*) Terhadap Motivasi berprestasi

- Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi melalui komitmen atau sebaliknya.

$$X_1 \longrightarrow X_2 \longrightarrow Y = \rho_{Y X_1} \times r_{X_2 X_1} \times \rho_{Y X_2} = (0,285 \times 0,893 \times 0,679) = 0,1728 (= 17,28\%).$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect/TE*) Terhadap Motivasi berprestasi

1. Pengaruh total variabel budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,0812 + 0,1728 = 0,254 (= 25,4\%)$$

2. Pengaruh total variabel komitmen terhadap motivasi berprestasi

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,4610 + 0,1728 = 0,6338 (= 63,38\%)$$

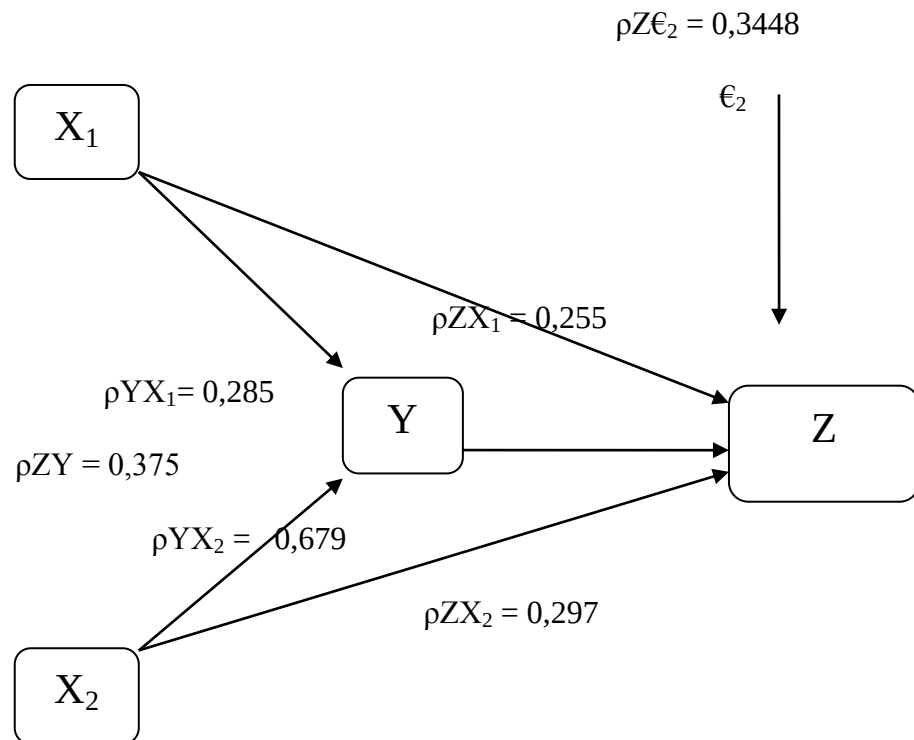
3. Total pengaruh terhadap motivasi berprestasi dari kedua variabel budaya organisasi dan komitmen adalah

$$0,254 + 0,6338 = 0,8878 (= 88,78\%)$$

- d. Pengaruh variabel lainnya terhadap Terhadap Motivasi berprestasi diluar variabel X_1 dan X_2 (Residu ϵ_1 terhadap Y) dapat ditentukan melalui :

$$1 - 0,8878 = 0,1122 (= 11,22\%)$$

Sub Struktur 2:



Gambar 4.9

Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru.

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect/DE* Terhadap Profesionalisme guru

1. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru

$$X_1 \longrightarrow Z = \rho_{ZX_1} \times \rho_{ZX_1} = (0,255 \times 0,255) = 0,0650 (= 6,50\%)$$

Pengaruh variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat profesionalisme guru secara langsung adalah sebesar 0,650 atau 6,50%.

2. Pengaruh variabel komitmen terhadap profesionalisme guru

$$X_2 \longrightarrow Z = \rho_{ZX_2} \times \rho_{ZX_2} = (0,297 \times 0,297) = 0,0882 (= 8,22\%)$$

Pengaruh variabel bebas komitmen terhadap variabel terikat profesionalisme guru secara langsung adalah sebesar 0,0882 atau 8,22%.

3. Pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru

$$Y \longrightarrow Z = \rho_{ZY} \times \rho_{ZY} = (0,375 \times 0,375) = 0,1406 (=14,06\%).$$

Pengaruh variabel penghubung motivasi berprestasi terhadap variabel terikat profesionalisme gurusecara langsung adalah sebesar 0,1406 atau 14,06%.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect/IE*) Terhadap Profesionalisme guru

1. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi

$$X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z =$$

$$\rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,285 \times 0,375) = 0,1068 (= 10,68\%)$$

2. Pengaruh variabel Komitmen terhadap profesionalisme gurumelalui motivasi berprestasi

$$X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z =$$

$$\rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} = (0,679 \times 0,375) = 0,2546 (= 25,46\%)$$

3. Total pengaruh tidak langsung $0,1068 + 0,2546 = 0,3614 (= 36,14\%)$

c. Pengaruh Total (*Total Effect/TE*) Terhadap Profesionalisme guru

1. Pengaruh total variabel budaya organisasiterhadap profesionalisme guru.

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,0650 + 0,1068 = 0,1718 \text{ (17,18\%)}$$

2. Pengaruh total variabel komitmen terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= 0,0882 + 0,2546 = 0,3428 \text{ (34,28\%)}$$

3. Total pengaruh terhadap profesionalisme guru dari ketiga variabel yaitu

budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi

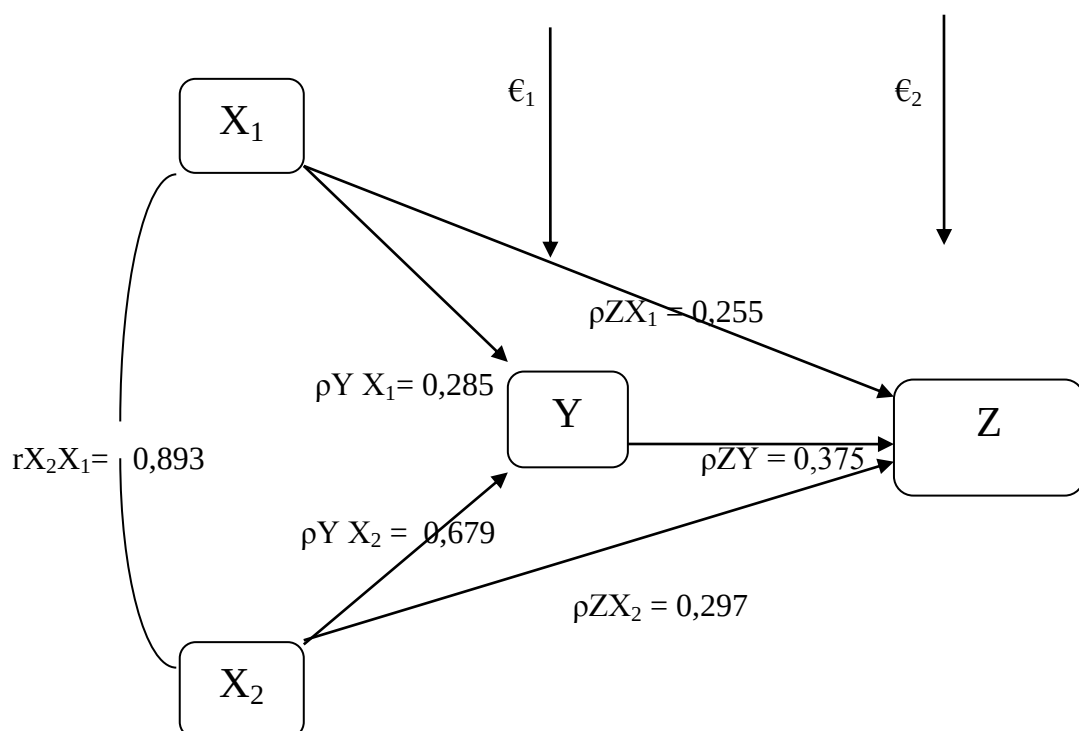
$$\text{adalah } 0,1718 + 0,3428 + 0,1406 = 0,6552 \text{ (65,52\%)}$$

d. Pengaruh variabel lainnya terhadap Terhadap Profesionalisme guru (Z) diluar variabel X_1 , X_2 dan Y (Residu ϵ_2 terhadap Z) dapat ditentukan melalui :

$$1 - 0,6552 = 0,3448 \text{ (= 34,48\%)}$$

$$\rho_{Y \epsilon_1} = 0,1122$$

$$\rho_{Z \epsilon_2} = 0,3448$$



Gambar 4.10
Diagram Jalur Lengkap

Persamaan struktural untuk diagram jalur tersebut di atas adalah.

- $Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \epsilon_1$
 $Y = 0,285 + 0,679 + 0,1122 \epsilon_1$
- $Z = \rho_{ZX_1} + \rho_{ZX_2} + \rho_{ZY} + \epsilon_2$
 $Z = 0,255 + 0,297 + 0,375 + 0,3448\epsilon_2$

4.1.5 Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur

4.1.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-sendiri/parsial

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Motivasi berprestasi Guru (Y) SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.978	3.545		.276	.783
	Budaya	.967	.049	.891	19.570	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 19,570 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 101 - 2 = 99$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,984, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $19,570 > 1,984$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi, dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara” terbukti adanya.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{YX_1} sebesar 0,285 berarti besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi kerja sebesar 0,285 atau 28,5%.

2. Pengaruh Komitmen (X_2) Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.710	2.534		1.859	.066
	Komitmen	.940	.036	.934	25.914	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 25,914 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 101 - 2 = 99$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,984; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $25,914 > 1,984$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi berprestasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara” terbukti adanya.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{YX_2} sebesar 0,679 berarti besarnya pengaruh komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 0,679 atau 67,9%.

3. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) dengan Komitmen (X_2) pada Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Correlations

		Budaya	Komitmen
Budaya	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	101	101
Komitmen	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	101	101

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis dengan SPSS di atas diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dengan komitmen sebesar 0,893, sedangkan koefisien r_{tabel} dengan $dk = 101$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 0,195 dengan demikian $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ atau $0,893 > 0,195$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan kata lain terdapat hubungan positif dan signifikan budaya organisasi dengan komitmen guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Koefisien korelasi sebesar 0,893 mempunyai makna bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan komitmen termasuk hubungan yang tinggi dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika budaya organisasi baik maka komitmen pun akan kondusif. Korelasi dua variabel bersifat signifikan, karena nilai signifikansinya $<$ dari 0,025 atau *Sig. (2-tailed)* $0,000 < 0,025$.

4. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Profesionalisme Guru (Z) SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.517	4.442		-.792	.430
Budaya	1.012	.062	.854	16.343	.000

a. Dependent Variable: Profesional

Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 16,343 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,00, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 101 - 3 = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,984, dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16,343 > 1,984$ dan sig. $0,018 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{ZX_1} sebesar 0,255 berarti besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru adalah:

$X_1 \longrightarrow Z = \rho_{ZX_1} \times \rho_{ZX_1} = (0,255 \times 0,255) = 0,065$ atau (6,5%), sisanya sebesar 93,5% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi "terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara" terbukti adanya.

5. Pengaruh Langsung Komitmen (X₂) Terhadap Profesionalisme Guru (Z) SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.927	3.745		.515	.608
	Komitmen	.961	.054	.874	17.935	.000

a. Dependent Variable: Profesional

Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel iklim kerja sebesar 17,935 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,00, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 101 - 3 = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,984 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $17,935 > 1,984$ dan sig. $0,030 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{ZX_2} sebesar 0,297 berarti besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru adalah:

$X_2 \longrightarrow Z = \rho_{ZX_2} \times \rho_{ZX_2} = (0,297 \times 0,297) = 0,0882$ atau (8.82%), sisanya sebesar 91,17% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara”.

6. Pengaruh Motivasi Berprestasi (Y) Terhadap Profesionalisme Guru (Z) SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Coefficients^a

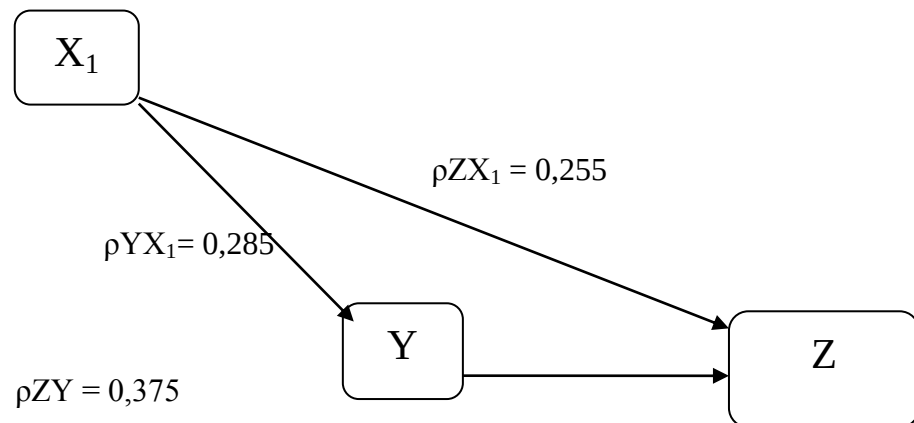
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.515	3.680		.412	.682
Motivasi	.960	.052	.879	18.365	.000

a. Dependent Variable: Profesional

Perhitungan dengan SPSS tersebut di atas diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 18,365 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000, sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 101 - 3 = 98$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,984; dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $18,365 < 1,984$ dan sig. $0,006 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur untuk variabel motivasi berprestasi diperoleh ρ_{ZY} sebesar 0,375 berarti besarnya pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 0,375 atau 37,5%, sisanya 62,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Motivasi Berprestasi pada SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.



Gambar 4.11

Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y

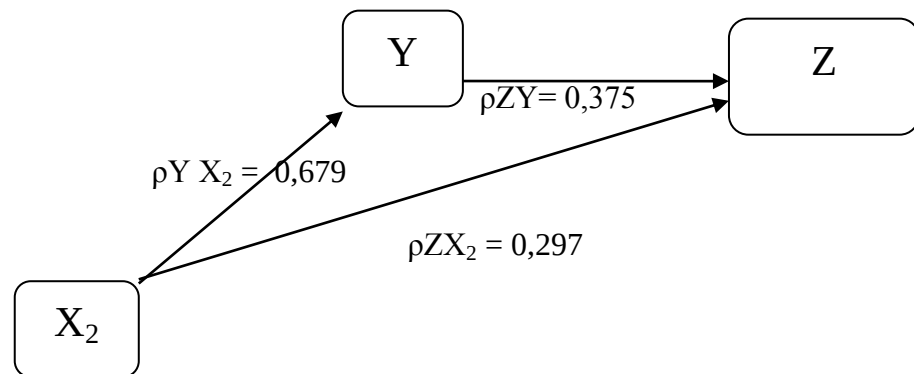
Dari diagram jalur tersebut di atas maka dapat dihitung pengaruh variabel budaya organisasiterhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasisebesar.

$$X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z =$$

$$\rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,285 \times 0,375) = 0,1068 \text{ atau } (10,68\%)$$

Nilai pengaruhbudaya organisasiterhadap profesionalisme gurusecara tidak langsung diperoleh sebesar 0,1068 bertanda positif berarti hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasiterhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasiguru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 10,68%.

8. Pengaruh Komitmen Terhadap Profesionalisme Guru Melalui Motivasi Berprestasi pada SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.



Gambar 4.12
Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y

Dari diagram jalur tersebut di atas maka dapat dihitung pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi kerja sebesar.

$$X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z =$$

$$\rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} = (0,679 \times 0,375) = 0,2546 \text{ atau } (25,46\%)$$

Nilai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,2546 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara” dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 25,46%.

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (gabungan)

9. Pengaruh Budaya organisasi (X_1) Dan Komitmen (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Motivasi Berprestasi (Y) pada SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2011.882	2	1005.941	388.301	.000 ^b
	Residual	253.881	98	2.591		
	Total	2265.762	100			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.888	.886	1.60954

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Budaya

b. Dependent Variable: Motivasi

Untuk menguji hipotesis ke 9 secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh $F_{hitung} = 388,301$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 99 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 99)} = 3,09$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $388,301 > 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Kadar determinasi sebesar 0,888 atau 88,8%, ini berarti variabel motivasi berprestasi dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen sebesar 88,8% sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

10. Pengaruh Budaya organisasi (X_1), Komitmen (X_2) dan Motivasi Berprestasi (Y) Secara Bersama-Sama Terhadap Profesionalisme Guru (Z) SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2179.983	3	726.661	135.119	.000 ^b
	Residual	521.661	97	5.378		
	Total	2701.644	100			

a. Dependent Variable: Profesional

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya , Komitmen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.801	2.31904

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya , Komitmen

b. Dependent Variable: Profesional

Untuk menguji hipotesis ke 10 secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh $F_{hitung} = 135,119$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 98 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3;98)} = 2,70$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $135,119 > 2,70$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Lampung Utara.

Kadar determinasi sebesar 0,807 atau 80,7%, ini berarti variabel profesionalisme guru dipengaruhi secara simultan oleh variabel budaya organisasi,

komitmen, dan motivasi berprestasi sebesar 80,7%, sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.6 Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik di atas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Proposisi hipotetik yang diajukan seutuhnya bisa diterima, sebab berdasarkan pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke endogen secara statistik bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa.
 1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,791 > 1,984$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial komitmen terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,036 > 1,984$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 3. Ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen, hal ini dibuktikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,893 > 0,195$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 4. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,399 > 1,984$ dan $sig. 0,018 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

5. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,209 > 1,984$ dan $sig. 0,030 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi secara langsung terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,816 < 1,984$ dan $sig. 0,006 < 0,05$ maka H_1 di tolak dan H_0 diterima.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,1068 atau tingkat pengaruh sebesar 10,68 % maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
8. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan analisis jalur pengaruh secara tidak langsung diperoleh koefisien jalur sebesar 0,2546 atau tingkat pengaruh sebesar 25,46% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.
9. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini

dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $338,301 > 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

10. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $135,119 > 2,70$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Motivasi berprestasi

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sebesar 8,12%.
2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi melalui variabel komitmen sebesar 17,28%
3. Pengaruh total variabel budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sebesar 25,4%
4. Pengaruh langsung komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 46,10%
5. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap motivasi berprestasi melalui variabel budaya organisasi sebesar 17,28%
6. Pengaruh total variabel komitmen terhadap motivasi berprestasi sebesar 63,38%
7. Total pengaruh terhadap motivasi berprestasi dari kedua variabel budaya organisasi dan komitmen adalah 88,78%

8. Pengaruh variabel lainnya terhadap motivasi berprestasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 11,22%
9. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap motivasi berprestasi sebesar 88,8%

c. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Profesionalisme guru

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 6,50%
2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 10,68%
3. Pengaruh total variabel budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 17,18%
4. Pengaruh langsung komitmen terhadap profesionalisme guru sebesar 8,82%
5. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 25,46%
6. Pengaruh total variabel komitmen terhadap profesionalisme guru sebesar 34,28%
7. Total pengaruh terhadap profesionalisme guru dari ketiga variabel yaitu budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi adalah 65,52%
8. Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 14,8%
9. Pengaruh variabel lainnya terhadap profesionalisme guru sebesar 34,48%

10. Pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel profesionalisme guru sebesar 80,7%.

Berdasarkan uraian analisa statistik diatas maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Dengan urutan nilai yang diperoleh adalah :

- a. Pengaruh secara langsung terhadap profesionalisme guru
 1. Pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru sebesar 14,8%
 2. Pengaruh langsung komitmen terhadap profesionalisme guru sebesar 8,82%
 3. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru sebesar 6,50%
- b. Pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru
 1. Pengaruh tidak langsung komitmen terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 25,46%
 2. Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi sebesar 10,68.

Tabel 4.10 Persentase Kontribusi Variabel

No.	Variabel	Direct Effect (%)	Indirect Effect (%)	Total Effect (%)
1.	$X_2 \rightarrow Y$	46,10	17,28	63,38
2.	$X_2 \rightarrow Z$	8,82	25,46	34,28
3.	$X_1 \rightarrow Y$	8,12	17,28	25,4
4.	$X_1 \rightarrow Z$	6,50	10,68	17,18
5.	$Y \rightarrow Z$	14,8	-	14,8

Keterangan :

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komitmen

Y = Motivasi Berprestasi

Z = Profesionalisme Guru

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guruSD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

11. Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Menurut Robbins (2006 : 47) budaya organisasi(*organization culture*)sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. “Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda

dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi”. (*“a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values”*).

Budaya organisasi yang baik pada SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi karena budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi merupakan ciri yang menunjukkan kepribadian setiap organisasi yang sukar diubah. Baik buruknya suatu organisasi dapat dilihat dari perilaku para anggota organisasi.

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ini sesuai dengan hasil penelitian Koesmono (2005) dalam Tesisnya yang berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi secara positif. Hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins, (2006), yang menyatakan bahwa pengaruh faktor teamwork yang lebih dominan terhadap motivasi kerja dapat dipahami bahwa, guru dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling

membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi dalam suatu organisasi. Apabila guru cocok dengan budaya organisasi didalam suatu lingkungan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja tersebut.

12. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Motivasi berprestasi menurut Edward *dalam* Nugrahney (2009 : 19) adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Menurut Hall dan Lindzey *dalam* Nugrahney (2009 : 19), bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Dalam penelitian ini komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dikarenakan guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi memiliki motivasi yang sangat tinggi, dimana guru lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya demi pencapaian tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Colquitt, *et al* (2009:63) komitmen terletak berdampingan dengan *job performance* dan dipengaruhi oleh berbagai factor. Menurut Colquitt, *et al* (2009: 34) komitmen

dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, stress/tekanan, , keadilan, dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian Salami (2008: 94) bahwa komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Adanya pengaruh komitmen terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ini sesuai dengan hasil penelitian Rifa'i (2010) yang berjudul: hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya Organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja Dosen. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif, erat dan signifikan antara komitmen terhadap motivasi berprestasi. Maknanya adalah guru memiliki motivasi berprestasi yang sangat tinggi dan memiliki semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik yang dapat mencapai tujuan sekolah.

13. Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Goleman (2005:190) menyebutkan bahwa komitmen terhadap organisasi adalah menyelaraskan diri dengan sasaran kelompok atau perusahaan. Orang dengan kecakapan ini akan, (1) siap berkorban demi pemenuhan sasaran perusahaan yang lebih penting, (2) merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar, (3) menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan, dan (4) aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok.

Dalam penelitian ini budaya organisasi terdapat hubungan dengan komitmen. Hal ini dikarenakan guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi menerapkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerjanya yang dimiliki dan guru mempunyai tingkatan komitmen tinggi, ini ditandai oleh ciri-ciri di antaranya perhatiannya terhadap siswa cukup tinggi, waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk melaksanakan tugasnya banyak, banyak bekerja untuk kepentingan orang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Robins (2008) menyebutkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen. Sopiah (2008) juga menyebutkan bahwa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen nonal pimpinan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

14. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Budaya organisasi yang dikembangkan dengan baik akan membentuk iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan. Budaya organisasi dapat menemukan pendekatan yang terbaik untuk menyampaikan berbagai konsep yang diajarkan di dalam mata pelajaran tertentu sehingga semua siswa dapat menggunakan dan mengingat lebih lama konsep tersebut. Bagaimana setiap

individual mata pelajaran dipahami sebagai bagian yang saling berhubungan dan membentuk satu pemahaman yang utuh bagaimana seorang guru dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswanya yang selalu bertanya-tanya tentang alasan dari sesuatu, arti dari sesuatu dan hubungan dari apa yang mereka pelajari. Bagaimana guru dapat membuka wawasan berpikir yang beragam dari seluruh siswa sehingga mereka dapat mempelajari berbagai konsep dan cara mengaitkannya dengan kehidupan nyata, sehingga dapat membuka berbagai pintu kesempatan selama hidupnya.

Kompetensi guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu diantara dua persyaratan di atas. Jadi betapapun tingginya kemampuan seseorang, ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi.

15. Pengaruh yang signifikan komitmen secara langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?

Menurut saleh(2006:9), Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu

menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam penelitian ini komitmen berpengaruh terhadap profesionalisme. Kaitannya adalah karena guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan disekolah maka profesionalisme guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Harel et al (1996), Profesionalisme dan komitmen memiliki pengaruh positif dan saling terkait artinya jika profesionalisme meningkat maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap komitmen Bogler dan Somach (2004). Pendidik yang mempunyai profesionalisme tinggi akan mempunyai kualitas mengajar yang baik (Rizvi dan Elliot, 2005).

Adanya pengaruh komitmen terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ini sesuai dengan hasil penelitian Fujianti (2012) dalam Tesisnya yang berjudul: pengaruh profesionalisme terhadap komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang positif, erat dan signifikan antara komitmen terhadap profesionalisme guru. Maknanya adalah profesionalisme guru sudah melaksanakan tugasnya sebagai suatu profesi secara profesional yang dituntut memiliki keahlian, tanggung jawab, dan kesetiannya terhadap profesi yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.

16. Pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?

Motivasi berprestasi merupakan pendorong bagi guru untuk tetap bekerja dengan optimal agar mencapai hasil terbaik. Guru yang bekerja tanpa ada motivasi berprestasi cenderung mudah mencapai titik jenuh dalam bekerja, kejenuhan ini akan mengakibatkan menurunnya produktivitas, hal ini tentu berdampak negatif bagi organisasi sekolah. Motivasi berprestasi merupakan elemen penting yang mesti dimiliki oleh setiap guru, adanya motivasi membuat guru bekerja dengan semangat dan tidak mudah goyah. Motivasi dapat berupa dorongan dari dalam maupun dari luar diri guru. Adanya motivasi membuat guru bekerja dengan fokus, konsisten untuk mencapai suatu tujuan.

Adanya pengaruh motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ini sesuai dengan hasil penelitian Ambar Triwidiastuti (2015) dalam Tesisnya yang berjudul: profesionalisme guru ditinjau dari motivasi dan pemenuhan jam mengajar guru SMP di Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh terdapat pengaruh yang positif, erat dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap profesionalisme guru. Bila motivasi dengan indikator sikap dan kepercayaan orang yang berada di lingkungan sekolah dan di luar lingkungan sekolah, norma budaya sekolah dan hubungan antar individu yang ada di sekolah, maka profesionalisme guru mengalami peningkatan. Hal ini berarti variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru. Dari hasil ini

menunjukkan bahwa guru profesional merupakan serangkaian keahlian yang dimilikinya untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam mencapai tujuan pekerjaan tersebut dan guru yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan Negara serta pengguna dan memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan ketrampilan yang dimiliki masing-masing peserta didik dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan siswa.

17. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Kalbers dan Fogarty (1995) yang menjelaskan bahwa, komitmen memiliki tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Robbins (2006) mengatakan bahwa, budaya dapat meningkatkan komitmen dan meningkatkan konsistensi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian komitmen dosen merupakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi. Kaitannya adalah jika seseorang memiliki motivasi tinggi dan berkeinginan melakukan kinerja yang tinggi harus didukung oleh faktor individu dan juga organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Penghargaan intrinsik akan mempengaruhi motivasi, penghargaan ekstrinsik menghasilkan kepuasan yang pada akhirnya

akan meningkatkan motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sweeney dan McFarlin (2002). Dikatakan bahwa, motivasi yang dimiliki oleh pekerja dan keinginan yang kuat belum tentu mempengaruhi kinerjanya. Keinginan yang kuat dan motivasi saja tanpa keahlian dan kemampuan tidak dapat meningkatkan kinerja, perlu ditambah lagi dengan situasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk menunjang kinerja berbasis mutu dibutuhkan motivasi yang tinggi, kompetensi yang tinggi, serta budaya organisasi yang kondusif.

18. Pengaruh yang signifikan komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara ?

Menurut Rosyid (2010), motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap komitmen seorang anggota pada organisasi. Komitmen akan mendorong seseorang untuk berprestasi dengan motivasi berprestasi. Robbin (2008: 230) menyebutkan bahwa kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) akan mendorong untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Berdasarkan pada uraian di atas, dapat diketahui bahwa komitmen dan motivasi berprestasi merupakan dua hal yang sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai organisasi pendidikan yang mengarah pada tujuan pembangunan nasional.

Motivasi berprestasi ini bisa ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seperti bertanggung jawab terhadap tugas, semangat bekerja sama, optimis terhadap karir dan keinginan untuk menerima umpan balik. Berdasarkan teori Motivasi Mc Clelland, *Needs Of Achievement*, orang yang mempunyai motivasi

berprestasi tinggi mempunyaiciri-ciri seperti bersemangat sekali apabila unggul, menentukan tujuan secara realistis, bersedia bertanggung jawab, memilih tugas yang menantang, mempunyai inisiatifmelebihi yang lain dan menghendaki umpan balik konkrit terhadap prestasi mereka.

Adanya pengaruh komitmen terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasidi SD Negeri Kecamatan Abung TInggi Kabupaten Lampung Utara ini sesuai dengan hasil penelitian Titik Sudiatmi (2012) dalam Tesisnya yang berjudul: Pengaruh Komitmen Pada Profesi DanDukungan Organisasional TerhadapMotivasi Berprestasi. Komitmen pada profesi merupakan variabel yang diprediksi berpengaruhterhadap motivasi berprestasi. Semakin kuat komitmen seseorang terhadap profesi guru maka akan semakin tinggi motivasi orang tersebut untuk berprestasi. Perilaku yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut mempunyai komitmen terhadapprofesinya dalam hal ini sebagai profesi guru misalnya seperti bangga berprofesisebagai seorang guru, selalu serius menjalankan tugas sebagai guru , tidak inginpindah profesi danmencintai profesi sebagai seorang guru.Jika seseorang mempunyaisikap dan perilaku seperti itu maka akan mempengaruhi motivasi orang tersebut untukberprestasi.

19. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan komitmen secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru melalui motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Profesionalisme guru merupakan kemampuan dasar seorang guru dalam menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung

mata pelajaran yang diampu, menguasai SK dan KD matapelajaran yang diampu, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, mengembangkan keprofesionalan dan mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dan komitmen berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Hal ini dikarenakan guru memiliki semangat bekerja secara profesional dan memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya, bekerja secara profesional dan memiliki kepribadian dan dedikasi dalam bekerja yang tinggi, karena guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan disekolah maka profesionalisme guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Kompetensi guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan kearah yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Harel at al (1996), Profesionalisme dan komitmen onal memiliki pengaruh positif dan saling terkait artinya jika profesionalisme meningkat maka komitmen terhadap organisasi juga meningkat.

20. Pengaruh yang signifikan budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), motivasi yang dimiliki oleh pekerja dan keinginan yang kuat belum tentu mempengaruhi kinerjanya. Keinginan yang kuat

dan motivasi saja tanpa keahlian dan kemampuan tidak dapat meningkatkan kinerja, perlu ditambah lagi dengan situasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk menunjang guru profesional dibutuhkan motivasi yang tinggi, kompetensi yang tinggi, serta budaya organisasi yang kondusif.

Dalam penelitian ini budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi berpengaruh terhadap profesionalisme. Kaitannya adalah jika seseorang memiliki motivasi tinggi dan berkeinginan melakukan kinerja yang tinggi harus didukung oleh faktor individu dan juga organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Penghargaan intrinsik akan mempengaruhi motivasi, penghargaan ekstrinsik menghasilkan kepuasan yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2006) mengatakan bahwa, budaya dapat meningkatkan komitmen dan meningkatkan konsistensi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian komitmen guru merupakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.

Selanjutnya Glasser (Hoy dan Miskel, 2008), Gibson, et al (1997), Kinicki & Kreitner (2003) menyoroti masalah komitmen sebagai penunjang tercapainya kinerja berbasis mutu. Disimpulkan bahwa, orang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya, selanjutnya menurut Sweeney & McFarlin (2002) dan hasil penelitian Allen & Meyer (1990) dalam Brown & Gaylor (2002), Goleman (2005) dikemukakan bahwa

anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

4.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan, meskipun dilaksanakan berdasarkan metode penelitian ilmiah. Berikut beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain.

1. Terdapat banyak variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru di antaranya disiplin kerja, manajemen kepemimpinan, sarana prasarana, teknologi, kesempatan berprestasi dan lain-lain tetapi dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel budaya organisasi, komitmen, dan motivasi berprestasi.
2. Kuisisioner penelitian yang disajikan kepada para responden menggunakan pertanyaan tertutup, dengan pilihan jawaban yang telah disediakan, tanpa memberikan kesempatan kepada responden untuk mengungkapkan alasan, kritik, dan saran terhadap pernyataan yang terdapat dalam angket serta variabel penelitian.
3. Instrumen yang digunakan untuk menjaring data dari penelitian hanya menggunakan angket atau kuisisioner berbentuk skala pengukuran tanpa dilengkapi dengan pedoman wawancara, sehingga kemungkinan mempunyai kelemahan dalam menggali dan mengungkapkan kondisi sesungguhnya dari responden. Dengan demikian temuan dari hasil penelitian ini sesungguhnya hanya terbatas pada data yang bersifat

kuantitatif tanpa dilengkapi data dan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak ada lain yang dapat dijadikan sebagai pembanding guna melengkapi temuan dalam penelitian.

4. Diharapkan untuk peneliti berikutnya untuk mendapat data penelitian tidak hanya menggunakan angket melainkan dengan cara yang lain untuk mengantisipasi ketidakcermatan dan ketidakjujuran dalam pengisian angket.

4.4 Konsep Model Pengembangan Profesionalisme Guru.

4.4.1 Rasional

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam hal ini dikemukakan model hipotetik pengembangan profesionalisme melalui pelatihan yang direkonstruksi dan diinterpretasikan dari temuan empirik sehingga menghasilkan sebuah abstraksi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengembangan profesionalisme.

Model hipotetik ini dibangun berdasarkan kebutuhan peningkatan profesionalisme guru untuk meningkatkan pendidikan yang bermutu. Selain itu, model ini dikembangkan berdasarkan pada hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel motivasi berprestasi yang dibuktikan melalui motivasi berprestasi memiliki pengaruh paling tinggi terhadap profesionalisme, dibandingkan pengaruh komitmen, dan budaya organisasi terhadap profesionalisme guru. Oleh karena itu, profesionalisme guru merupakan salah satu kunci sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Menurut Usman (2006:14-15), guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal. Tilaar menjelaskan pula bahwa seorang profesional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan (Tilaar, 2002:86). Adapun mengenai pengertian profesionalisme itu sendiri adalah, suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus (Arifin, 1995:105).

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara (Sholeh, 2006:9). Menurut Hall dan Lindzey dalam Nugrahney (2009 : 19) bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur lingkungan sosial atau fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing untuk melebihi perbuatannya yang lampau dan mengungguli orang lain.

Glasser (Hoy dan Miskel, 200), Gibson, et al (1997), Kinicki & Kreitner (2003) menyoroti masalah komitmen sebagai penunjang tercapainya kinerja berbasis mutu. Disimpulkan bahwa, orang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya, selanjutnya menurut Sweeney & McFarlin (2002) dan hasil penelitian Allen & Meyer (1990) dalam Brown & Gaylor (2002), Goleman (2005) dikemukakan bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya, akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Budaya organisasi juga terdapat pengaruhnya, seperti yang dikatakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995) yang menjelaskan bahwa, komitmen memiliki tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Robbins (2003) mengatakan bahwa, budaya dapat meningkatkan komitmen dan meningkatkan konsistensi perilaku anggota organisasi. Dengan demikian komitmen guru merupakan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Berdasarkan hasil temuan empirik tersebut maka perlu dibuat satu model pengembangan profesionalisme guru berbasis mutu sebagai bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dapat dikembangkan di Kabupaten Lampung Utara.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012:209), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Crosby dalam Sinambela (2012:209,) pelatihan adalah

suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dan menurut Kurzt dalam Sinambela (2012:209) berpendapat bahwa pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme guru.

4.4.2 Asumsi

Asumsi yang melandasi pengajuan model hipotetik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Manajemen pembinaan profesionalisme guru harus dilihat sebagai upaya pembelajaran terus menerus guna meningkatkan kemampuan profesional guru sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Mutu pendidikan suatu sekolah sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektifitas pengelolaan manajemen dalam rangka memberikan pelayanan akademik, mutu pendidik, kepemimpinan yang handal, motivasi berprestasi yang selalu timbul sebagai dampak dari budaya organisasi yang kondusif. Pembinaan guru merupakan fungsi manajemen pengembangan sumberdaya manusia yang harus dilaksanakan melalui strategi dan pendekatan-pendekatan tertentu.
2. Guru sebagai sumberdaya pendidikan di sekolah harus menguasai pengetahuan, dan pemahaman akademik, memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial,

memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan mampu melaksanakan kegiatan penunjang tugas utama. Oleh karena itu, manajemen pengembangan sumber daya manusia harus diorientasikan pada mutu yang dimulai sejak penentu penentuan kebutuhan guru, rekrutme, seleksi, pengangkatan, penempatan, pembinaan, serta pengembangnya.

3. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran serta perkembangan dan kemajuan pendidikan, maka dibutuhkan guru yang profesional yang mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi serta bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya, memiliki kemampuan berinteraksi dengan siswa secara profesional, menghormati dan melindungi hak-hak siswa, menjadi teladan dan sikap dan pemikiran, memberikan informasi yang luas dan mutakhir, menciptakan suasana akademik yang kondusif, serta mampu melaksanakan evaluasi yang obyektif dan berkesinambungan.
4. Budaya organisasi yang kondusif memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mendorong transformasi kompetensi intelektual individu menjadi modal intelektual organisasi. Lingkungan belajar yang kondusif dimulai dari pimpinan yang demokratis, disiplin kerja, menjunjung nilai-nilai budaya organisasi, tersedianya sarana dan prasarana belajar, kesemuanya itu dapat mendukung terjadinya proses pembelajaran terus menerus. Mutu pendidikan dari lembaga pendidikan yang merupakan tujuan utama dari proses pelatihan ini dapat tercapai sebagai bentuk tanggung jawab dari profesionalisme guru terhadap pekerjaannya.

5. Model hipotetik strategi pengembangan profesionalisme guru dengan tujuan pembinaan mutu guru yang lebih efektif. Landasan berpikir yang digunakan dalam pembangan model ini mengacu pada konsep *mentoring*. Konsep *mentoring* adalah model pembinaan profesi pendidik melalui pendampingan pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan berlandaskan prinsip-prinsip kolegalitas, dan *mutual learning* untuk membangun komunitas belajar (*learningcommunity*), yang diperoleh melalui proses belajar yang terus menerus.
6. Kegiatan pelatihan ini memberikan program penunjang yang dapat memberikan kekuatan dalam pelaksanaan pelatihan berupa *spritual motivation*, yang berfungsi sebagai dukungan terhadap para guru peserta pelatihan dalam rangka meningkatkan kapasitas belajar terus menerus serta merupakan daya dorong penggerak seluruh kegiatan sekolah. Kegiatan pelatihan yang dikembangkan dengan *spritual motivation* membutuhkan *Personal mastery* yang sangat membantu meningkatkan motivasi guru untuk mengembangkan diri secara berkesinambungan. *Personal mastery* adalah individu yang mampu mengelola tegangan kreatif (*creative tension*) antara keinginan untuk mencapai visi pribadi terhadap hambatan perasaan tidak berdaya. Individu dituntut untuk secara terus menerus belajar untuk mengelola tegangan kreatif.
7. Pengembangan model hipotetik ini diperuntukan bagi guru yang memiliki kemauan tekad yang kuat untuk mengembangkan dirinya, termotivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama pendidikan di tempat ia bekerja, memiliki komitmen terhadap profesinya dengan mengedepankan

kepentingan organisasi dalam hal ini sekolah diatas kepentingan pribadinya sendiri.

4.4.3 Langkah – Langkah Implementasi Model

Keberhasilan pelaksanaan model perlu didukung oleh langkah-langkah yang harus ditempuh agar pelatihan kinerja guru efektif, efisien dan produktif Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Menyusun rencana pelatihan yang berorientasi pada hasil analisis kebutuhan. Rencana pelatihan meliputi: panduan ini berisi informasi tentang latar belakang pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, waktu dan tempat pelatihan, instruktur dan nara sumber, peserta pelatihan, alur dan mekanisme pelatihan, materi dan jadwal pelatihan, *output* yang diharapkan, dan pembiayaan pelatihan.
2. Pengelompokkan peserta pelatihan sesuai dengan *need assessment* melalui instrumen yang disusun berdasarkan pada standar mutu guru yang telah ditetapkan, hasil dari pengelompokkan guru sebagai peserta pelatihan digunakan untuk menentukan perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan.
3. Komunikasikan visi profesional. Antara mentor dan mentee adanya komunikasi yang baik tentang visi yang ingin dicapai melalui aktivitas profesinya. Diperlukan diskusi bersama untuk menekan kesenjangan yang ditemukan sehingga dapat menghasilkan solusi yang dianggap tepat.

Selanjutnya solusi dijalankan dengan terus memantau perkembangan dan hasil-hasilnya.

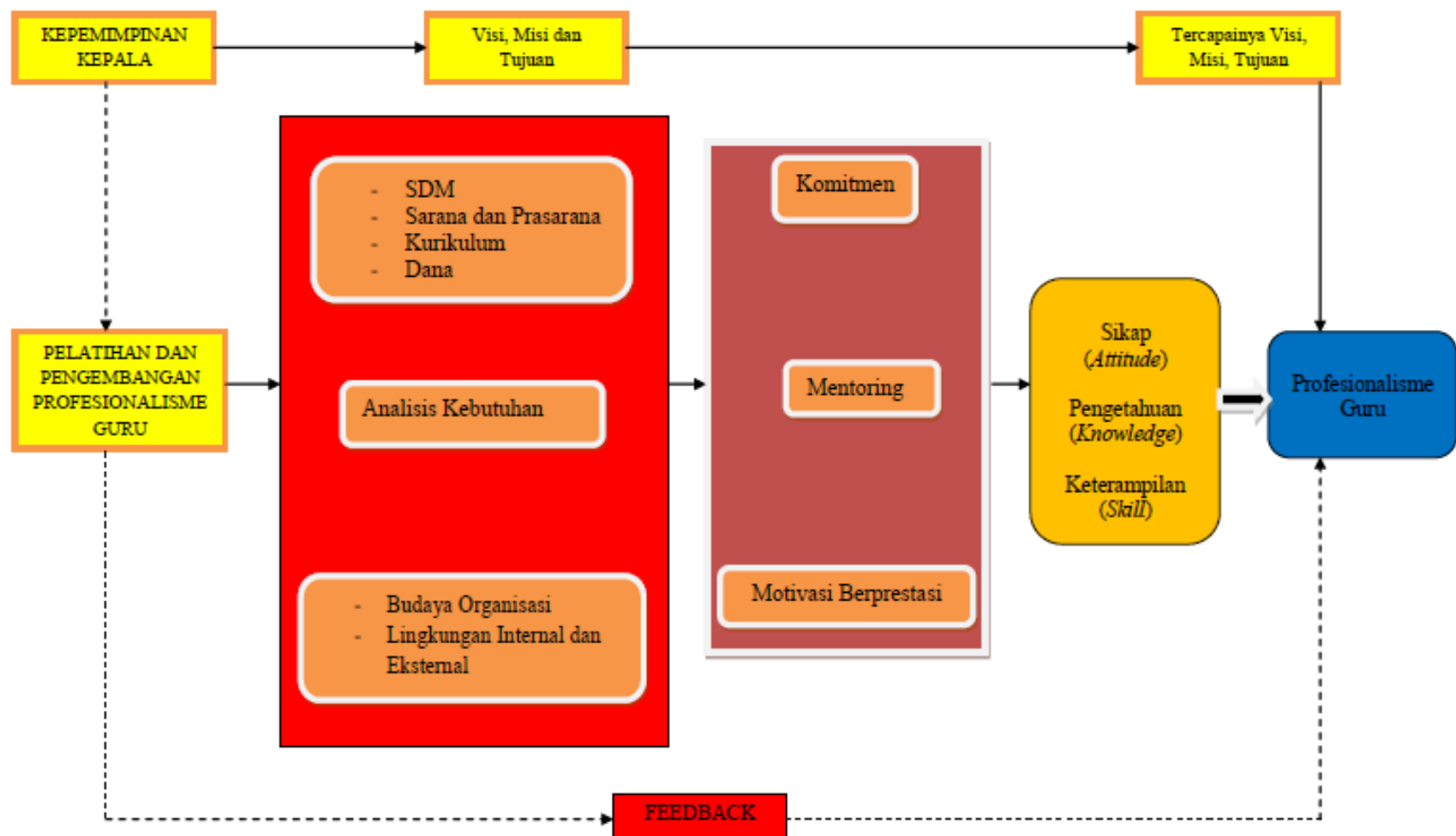
4. Mengembangkan komunikasi yang efektif dan berkelanjutan. Mengembangkan komunikasi yang efektif dan berkelanjutan akan terwujud apabila ada keterbukaan dan sikap berempati. Komunikasi meliputi isyarat verbal dan nonverbal, serta digital atau tulisan tangan. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan ketika berkomunikasi dengan mentee ialah pilihan kata yang baik, kata-kata dukungan, kepercayaan diri, integritas dan kredibilitas.
5. Membuat perencanaan, pengorganisasian dan pengelolaan. Perencanaan yang dimaksud di sini adalah perencanaan kegiatan harian, pengorganisasian materi pelajaran, dan pengelolaan lingkungan kelas. Semua itu harus dibuat berdasarkan kebutuhan siswa. Berbagi tips dan strategi kepada mentee tentang metode pembuatan rencana, pengorganisasian materi pelajaran dan pengelolaan kelas.
6. Membangun dan memperluas jaringan pendidikan. Mengenal para *stakeholder* merupakan tantangan tersendiri. Setidaknya jaringan pendidikan dalam suatu kabupaten dapat dikenal, dengan tujuan untuk memperoleh sumber daya pendidikan dengan tepat waktu.
7. Berbagi pengetahuan kepada yang lain. Mentor perlu memberikan ilmu pengetahuan ataupun contoh-contoh best practice kepada mentee dengan berbagai cara misalnya : melalui keteladanan, menyampaikan secara langsung, dan memberi situs-situs penting. Mentoring yang efektif adalah

mentoring yang didukung oleh semangat guru senior untuk mentransfer pengetahuan dan pengalamannya kepada mentee.

8. Budayakan pemecahan masalah yang kolaboratif. Mentor harus membantu mentee menyelesaikan masalah dengan mengidentifikasi akar masalahnya terlebih dahulu. Dibutuhkan iklim diskusi yang santai tetapi serius yang dapat menjadikan mentee berkembang dengan solusi praktisnya. Mentor harus membantu mentee untuk mengimplementasikan solusi, memonitor perkembangannya, memodifikasi sesuai konteks dan memastikan keberhasilan tindakan.
9. Ciptakan efektivitas komunikasi interpersonal. Untuk menciptakan komunikasi interpersonal yang efektif, mentor harus menjadi konsultan yang efektif. Mentor tidak hanya menunggu pengaduan dari mentee tetapi juga menghampiri pengaduan. Diakhir proses konsultasi mentor harus memberikan dukungan emosional untuk menimbulkan efek positif bagi mentee.
10. Berikan umpan balik yang konstruktif. Dengan adanya umpan balik yang konstruktif maka komunikasi akan bersifat terbuka dan berkelanjutan hal ini terjadi karena adanya kerelaan dan kenyamanan dalam berkomunikasi.
11. Menjaga keseimbangan. Mentoring yang efektif tidak didominasi oleh mentor tetapi peran antara mentor dan mentee dijalankan dengan seimbang. Mentor harus menyeimbangkan diri antara memberikan motivasi dan berusaha secara praktis dalam meningkatkan keterampilannya.mentor juga tidak boleh terlalu

eksklusif tanpa bersikap inklusif. Tetapi mentor harus menyeimbangkan diri antara berpedoman dengan pengetahuan yang dimiliki sendiri dan bersikap fleksibel dalam menerima ide-ide baru dari mentee.

12. Menyusun laporan akhir pelaksanaan pelatihan guru oleh tim pelaksana dan tim penyelenggara pelatihan.
13. Menyerahkan laporan hasil audit dan permintaan tindakan koreksi oleh tim audit mutu kepada organisasi penyelenggara pelatihan



Gambar 4.14 Model Pengembangan Profesionalisme Guru

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
3. Ada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
5. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
6. Motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
7. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

8. Komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru melalui variabel motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
9. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.
10. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap profesionalisme guru di SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian ini baik secara parsial maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang meyakinkan terhadap profesionalisme guru. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan meningkatkan budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi.

5.2.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel profesionalisme guru dipengaruhi oleh berbagai variabel atau variabel bebas. Dalam penelitian ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan profesionalisme guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variabel penelitian yaitu: budaya organisasi, komitmen dan motivasi berprestasi.

5.2.2 Implikasi Teoritis

Upaya meningkatkan profesionalisme guru secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan motivasi berprestasi dan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, karena profesionalisme guru tidak bisa lepas dari kondisi guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan dan guru mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian profesionalisme guru.

5.3 Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Hendaknya guru dalam proses belajar mengajar perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan belajar yang lebih baik yaitu baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional

2. Bagi Kepala Sekolah

Komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi pada peningkatan profesionalisme guru, oleh karena itu sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan komitmen organisasi dan motivasi berprestasi.

3. Bagi Dinas Pendidikan

- a. Memfasilitasi dan mendorong pihak sekolah untuk memperhatikan aspek yang dapat meningkatkan profesionalisme guru.

- b. Memfasilitasi dan member dukungan pihak sekolah dalam terciptanya budaya organisasi yang kondusif.

4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan ditempat peneliti bertugas nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Edisi Pertama
- Aqib Zainal. 2002. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. Surabaya: Insan.
- Anaroga, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andres Loko. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta:: Penerbit Amara Books.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Dasar – Dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara
- As'ad. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Asnawi, Sahlan. 2002. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi*: Jakarta: Studia Press.
- Bafadal, Ibrahim. 1992. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bogler, Ronit . Anit Somach. 2004. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Journal Teaching and Teacher Education*. Vol. 20 No. 2, pp: 277-287
- Brown, U.J. and Gaylor, K. (2002). *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University: Mississippi.
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, Mc Graw Hill International Edition
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dantes, Nyoman, 2005. *Penelitian Layanan Konseling*. Singaraja
- Gibson, J. L., et al, (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Goleman, Daniel. 2005. *Kecerdasan Emosi: Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. 2005. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hamalik Umar. 2003. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno. Dkk. 2001. *Pengembangan Instrumen Untuk Penelitian*. Jakarta: : Dilema Press
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2008. *Education Administration*. New York
- Fujianti, Lailah. 2012. *pengaruh profesionalisme terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pendidik*
- Kalbers, Lawrence P. dan Fogarty, Timothy J. 1995. "Profesionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors", *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14: 64-86. Ohio.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: P Raja Grafindo Persada
- Malinda. 2004. *Hubungan Antara Manajemen Berbasis Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Jembrana*. Tesis. Singaraja: IKIP Negeri Singaraja
- Mangunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Reflika Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Muchlas, Samani. 2006. *Mengenal Stratifikasi Guru Di Indonesia*. Surabaya: SIC dan Asosiasi Peneliti Pendidikan Indonesia
- Mulyasa, E. 2003. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosdakarya
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ondi Saondi, Aris Suherman, 2010, *Etika Profesi Keguruan*, Bandung: Refika Aditama.
- Pudjijogiyanti C.R. 1988. *Konsep Diri Dalam Pendidikan*. Jakarta: Arcan
- Rifa'i. 2010. *Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya Organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja Dosen*
- Rifa'i, Muhammad. 1997. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: : Rosdakarya

- Rizvi, Meher dan Elliot ,Bob, Behavioral research in accounting 4: 80-95, “ Teachers Perceptions of Their Profesionalism in Government Primary Schhols in Karachi, Pakistan”, Australian Teacher Education Association, Vol.13, No.1,pp.35-52
- Robbins, Stephen P.(2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Rusman, 2010, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Saleh, Abbas (2006). *Pembelajaran Bahasa Indonesia yang Efektif di Sekolah Dasar*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Siagian, Sondang P. (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.
- Sopiah, 2008, “*Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank*”, Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol. 12 No. 2 Mei 2008, Hal 3008-31, Terakreditasi SK. No. 167/DIKTI/Kep/2007.
- Sudarwan Danim, 2010, *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*, Bandung:: Alfabeta
- Sudiatmi, Titik. 2012. *Pengaruh Komitmen Pada Profesi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Motivasi Berprestasi*.
- Sutama, Nyoman. 2006. *Hubungan Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Bali*. Tesis. Singaraja : IKIP Negeri Singaraja
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : ALFABETA
- Supriadi, D. 1999. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adicipta Karya Nusa
- Sweeney,P.D., & McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York : McGraw Hill
- Syaiful Sagala, 2009, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta
- Triwidiastuti, Ambar. 2015. *Profesionalisme guru di tinjau dari motivasi dan pemenuhan jam mengajar guru SMP di Kabupaten Karanganyar*.
- Umara, 2006, *Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Amara Books.

- Usman. 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosada Karya
- Wijaya, Cece. 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Rosdakarya
- Winardi. 2002. *Motivasi Permotivasion Dalam Manajemen*. Jakarta : Grafindo
- Zainal Aqib, 2002, *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*, Surabaya: Insan Candikia.
- Zainun, B. 2004. *Manajemen dan Organisasi*. Jakarta : Balai