

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor)**

TESIS

Diajukan kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam  
sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi Strata Dua (S.2)  
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd.)



Oleh:  
Asnawi  
NIM: 152520148

**PROGRAM STUDI  
MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2018 M. / 1440 H.**



## ABSTRAK

### **Asnawi : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja Guru Studi di Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji data-data empirik terkait pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional terhadap data-data kuantitatif yang di peroleh dari objek penelitian yaitu guru-guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 82 responden dari total populasi 103 guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik angket/kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah :

*Pertama*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,682 Dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,465 Yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 46,5% dan sisanya 53,5% Ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 35.289 + 0,743X_1$  Artinya setiap peningkatan satu unit skor komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,743 (korelasi kuat).

*Kedua*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,729 Dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,532 Yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,2% dan sisanya 46,8% Ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 29.125 + 0,784X_2$  Artinya setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,784 (korelasi sangat kuat).

*Ketiga*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antarakomitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,797 Dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,636 Yang memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63,6% dan sisanya 36,4% Ditentukan oleh faktor lainnya. Koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 6.527 + 0,428X_1 + 0,542X_2$  Artinya setiap peningkatan satu unit skor independen komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar  $0,428 + 0,542 = 0,97$  (korelasi sangat kuat).

**Kata kunci : komitmen organisasi, kompetensi profesional guru, kinerja guru.**



## ABSTRACT

### **Asnawi: The Effect of Organizational Commitment and Professional Competency On Teacher Performance In High School Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor.**

This study aims to identify and test the empirical data related to the influence of organizational commitment and professional competence of teachers on teacher performance separately or simultaneously. In this study, researchers used a quantitative method with the correlational approach to quantitative data obtained from the object of research that high school teachers Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor. Samples were taken from as many as 82 respondents from a total population of 103 high school teachers nurul iman Al Ashriyyah Parung-Bogor. A data collection was done by using a questionnaire / questionnaire. This type of analysis used is the correlation and regression analysis were described descriptively. The results of this study are:

*First*, there is a positive and significant influence between organizational commitment on teachers performance with a correlation coefficient of 0.682 and the determination coefficient  $R^2$  of 0.465 Its impact on teacher performance amounted to 46.5% and the remaining 53.5% determined by other factors. The regression coefficient obtained  $Y = 35\ 289 + 0,743X_1$  means that each increase of one unit of organizational commitment score affect increase teacher performance scores equal 0,743 (strong correlation).

*Second*, there is a positive and significant influence among the professional competence on teachers performance with a correlation coefficient 0,729 And the coefficient of determination  $R^2$  0,532 Its impact on teacher performance of 53.2% and the remaining 46.8% determined by other factors. The regression coefficient obtained  $Y = 29\ 125 + 0,784X_2$  means that each increase of one unit of professional competence score teachers performance improvement score of 0.784 (a very strong correlation).

*Third*, there is a positive and significant influence among organizational commitment and professional competence together on teacher performance with a correlation coefficient of 0.797 And the coefficient of determination  $R^2$  0.636 Its impact on teacher performance of 63.6% and the remaining 36.4% determined by other factors. The regression coefficient obtained  $y = 6527 + 0,428X_1 + 0,542X_2$  means that each increase of one unit independent score of organizational commitment and professional competence simultaneously affect teacher performance improvement score of  $0,428 + 0.542 = 0.97$  (correlation is very strong).

**Keywords: organizational commitment, professional competence of teachers, teacher performance.**



## الملخص

اسناوى :تأثير الالتزام التنظيمي و الكفاءة المهنية على الاداء المعلم في مدرسة ثانوية العصرية نور الإيمان فارنج- بوغور.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد واختبار البيانات التجريبية المتعلقة تأثير الالتزام التنظيمي والكفاءة المهنية للمعلمين على أداء المعلم بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذه الدراسة، استخدم الباحثون أسلوب كمي مع اقتراب تلازميا إلى البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من وجوه الأبحاث أن آل معلمي المدارس الثانوية العصرية نور الإيمان فارنج- بوغور. وتم أخذ عينات من ما يصل إلى 82 المشاركين من مجموع السكان البالغ عددهم 103 معلمين في المدرسة الثانوية العصرية نور الإيمان فارنج- بوغور. وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيان /الاستبيان. هذا النوع من التحليل المستخدمة هو تحليل الارتباط والانحدار وصفت وصفتيا. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً، هناك تأثير إيجابي وكبير بين الالتزام التنظيمي لأداء المعلمين مع معامل الارتباط من 0.682 ومعامل تقرير R2 من 0.465 بلغ تأثيره على أداء المعلمين إلى 46.5٪ والباقي 53.5٪ تحدها عوامل أخرى. معادل الانحدار الحصول  $Y = 35289 + 0X1$ ، يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من عشرات التزام التنظيمية تؤثر المعلم نتيجة تحسن أداء المعلم تساوى 0، 743 (علاقة قوية).

ثانياً، هناك تأثير إيجابي وهام بين الكفاءة المهنية لأداء المعلمين مع معامل ارتباط 0729 ومعامل التحديد R2 0532 تأثيرها على أداء المعلم من 53.2٪ والباقي 46.8٪ تحدها عوامل أخرى. معادل الانحدار الحصول  $Y = 29125 + 0X2$ ، يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من الكفاءة المهنية يسجل المعلمين نتيجة تحسن أداء 0.784 (وجود علاقة قوية جدا).

ثالثاً، هناك تأثير إيجابي وكبير بين الالتزام التنظيمي والكفاءة المهنية معا على أداء المعلم مع معامل ارتباط 0.797 ومعامل التحديد R2 0.636 تأثيرها على أداء المعلم من 63.6٪ والباقي 36.4٪ تحدها عوامل أخرى. معادل الانحدار الحصول  $Y = 6527 + 0X1 + 428X2$ ، يعني أن كل زيادة وحدة واحدة بنتيجة مستقلة الالتزام التنظيمي والكفاءة المهنية تؤثر في نفس الوقت أداء المعلم النتيجة تحسين 0، 0.97 = 0.542 (ارتباط قوي جدا).

كلمات البحث :الالتزام التنظيمي والكفاءة المهنية للمعلمين، أداء المعلم.



## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asnawi  
Nomor Induk Mahasiswa : 152520148  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : -  
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Porofesional Terhadap Kinerja Guru Studi Dii SMA Al Ashriyyah Nurul Parung- Bogor

Menyatakan bahwa :

1. Tesis ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya akan mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan (*plagiat*), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan sanksi yang berlaku dilingkungan institusi PTIQ dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 20 Desember 2018

Yang membuat pernyataan,



Asnawi



## HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis :

**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Professional Guru Terhadap Kinerja Guru Studi Di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor.**

Tesis

Diajukan kepada program studi magister manajemen pendidikan islam-untuk memenuhi syarat-syarat memperoleh gelar magister pendidikan (M.Pd)

Disusun Oleh:

Asnawi

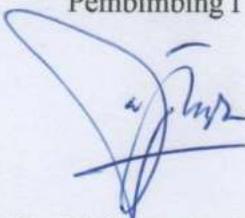
NIM : 152520148

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat diujikan.

Jakarta, 20 Desember 2018

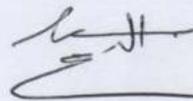
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. H. Siskandar, M.A

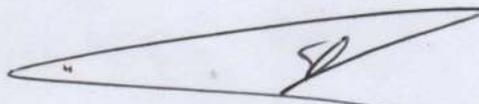
Pembimbing II



Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I







## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN\*

### 1. Konsonan

No.	Arab	Latin
1	ا	tidak dilambangkan
2	ب	b
3	ت	T
4	ث	Ts
5	ج	J
6	ح	ḥ
7	خ	kh
8	د	D
9	ذ	Dz
10	ر	R
11	ز	Z
12	س	S
13	ش	Sy
14	ص	Sh
15	ض	Dh

No.	Arab	Latin
16	ط	Th
17	ظ	Zh
18	ع	‘
19	غ	G
20	ف	F
21	ق	Q
22	ك	K
23	ل	L
24	م	M
25	ن	N
26	و	W
27	ه	H
28	ء	A
29	ي	Y
	-	-

### 2. Vokal Pende

### 3. Vokal Panjang

### 4. Diftong

A = كتب = kataba	قال = ا = qâla	كيف = اى = kaifa
I = سنل = suila	قيل = اي = qîla	
U = يذهب = yadzhabu	اوحول = او = haûla	

\*Berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama Dan Mentri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Tanggal 22 Januari 1988.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur peneliti persembahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan bathin sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi akhir zaman, Rasulullah Muhammad SAW, begitu juga kepada keluarganya, para sahabatnya, para tabi'in dan tabi'ut tabi'in serta para umatnya yang senantiasa mengikuti ajaran-ajarannya. Amin.

Selanjutnya, peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun, berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bpk. Prof. Dr. H. Nasaruddin Umar, M.A, Selaku Rektor Intitut PTIQ Jakarta.
2. Bpk. Prof. Dr. H. Muhammad Darwis Hude, M.Si, Selaku Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Bpk. Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd.I, Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Institut PTIQ Jakarta.
4. Dosen Pembimbing Tesis Bpk. Dr. H. Siskandar, M.A dan Bpk. Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag yang telah menyediakan waktu, pikiran dan

tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.

5. Kepala Perpustakaan beserta Staf Intitut PTIQ Jakarta.
6. Segenap Civitas Intitut PTIQ Jakarta, para dosen yang telah banyak memberikan fasilitas dan kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.
7. Pembina Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boading School, Umi Waheeda binti abdurrahman, S.Psi. M.Si. yang telah memberikan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
8. Kepala Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor, Bpk.Ahmad Romadhon, M.Pd. beserta jajaran para staf TU dan para guru yang telah memberikan keluasan waktu bagi penulis untuk menyelesaikan Tesis ini.
9. Istriku tercinta Resti Martina, S.Sy. dan juga ketiga buah hatiku yang tersayang Asma Zakiyyah, Rahma Annisa dan Salsa Ainun Qowia, yang telah memberikan pengorbanannya demi selesainya Tesis ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan baik dari para Asatidzah Ponpes Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School yang sama-sama berjuang di Pascasarjana Institut PTIQ, maupun teman-teman mahasiswa pascasarjana Intitut PTIQ Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang selalu kompak dan saling memotivasi dalam kebaikan.

Hanya harapan dan do'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu peneliti menyelesaikan Tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah peneliti serahkan segalanya dalam mengharapakan keridhaan, semoga tesis ini bermanfaat bagi masyarakat umumnya dan bagi peneliti khususnya, serta anak dan keturunan peneliti kelak. Amin.

Bogor, 20 Desember 2018

Peneliti

Asnawi

## DAFTAR ISI

Judul .....	i
ABSTRAK .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	ix
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	xi
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....	xv
KATA PENGANTAR.....	xvii
DAFTAR ISI.....	xix
DAFTAR TABEL .....	xxiii
DAFTAR GAMBAR .....	xxv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI.....	9
A. Landasan Teori .....	9

1. Kinerja Guru.....	9
a. Hakekat Kinerja Guru.....	9
b. Indikator Kinerja Guru .....	14
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	18
d. Dimensi Kinerja Guru.....	25
e. Penilaian Kinerja Guru .....	31
f. Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kinerja .....	32
2. Komitmen organisasi .....	35
a. Hakikat Komitmen Organisasi .....	35
b. Dimensi Komitmen Organisasi.....	37
c. Tingkatan Komitmen Organisasi .....	39
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	41
e. Komitmen organisasi dalam persektif Al-Qur'an dan Hadist .....	42
3. Kompetensi Profesional Guru .....	44
a. Hakekat Kompetensi Guru .....	44
b. Kompetensi Profesional Guru.....	53
c. Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kompetensi Profesional .....	63
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	68
C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian .....	71
D. Hipotesis .....	74
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>75</b>
A. Populasi dan Sampel.....	75
1. Populasi.....	75
2. Sampel.....	76
B. Sifat Data.....	77
C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran.....	78
D. Instrumen Data .....	79
E. Jenis Data Penelitian; .....	80
F. Sumber Data .....	80
G. Teknik Pengumpulan Data .....	80
1. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kinerja Guru (Y) .....	81
a. Definisi Konseptual .....	81
b. Definisi Operasional .....	81
c. Skor Teoritik.....	81
d. Kisi-kisi Instrumen .....	82
e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian .....	84
2. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)	

a.	Definisi Konseptual .....	87
b.	Definisi Operasional .....	87
c.	Skor Teoritik .....	87
d.	Kisi-kisi Instrumen.....	87
e.	Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian .....	89
3.	Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Profesional (X2).....	91
a.	Definisi Konseptual .....	91
b.	Definisi Operasional .....	92
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	92
d.	Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian .....	95
H.	Teknik Analisis Data .....	98
1.	Analisis Deskriptif.....	98
a.	Mean (nilai rata-rata) .....	99
b.	Median (nilai tengah).....	99
c.	Modus (nilai yang sering muncul) .....	100
d.	Standar deviasi dan variasi.....	100
e.	Distribusi Frekuensi .....	102
2.	Analisis Inferensial.....	102
a.	Uji persyaratan analisis .....	103
b.	Teknik pengujian hipotesis .....	105
I.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	105
J.	Jadwal Penelitian .....	106
<b>BAB IV. DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS.....</b>		<b>107</b>
A.	Tinjauan Umum Objek Penelitian .....	107
1.	Sejarah dan Profil SMA Al Ashriyyah Nurul Iman .....	107
2.	Visi Misi Sekolah .....	108
3.	Keadaan Siswa .....	108
4.	Keadaan Guru.....	109
B.	Analisis Butir Instrumen.....	110
1.	Komitmen Organisasi (X1) .....	110
2.	Variabel Kompetensi Profesional (X2) .....	127
3.	Variabel Kinerja Guru (Y) .....	145
C.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	163
1.	Variabel Kinerja Guru (Y) .....	163
2.	Variable Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	166
3.	Variabel Kompetensi Profesional (X <sub>2</sub> ).....	168
D.	Uji Prasyarat Analisis Data.....	170
1.	Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan ....	170

2. Uji Linieritas Persaman Regresi.....	174
3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi .....	176
d. Uji Hipotesis Penelitian.....	178
1. Hubungan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y)..	178
Gambar 4.97: Diagram Pencar (Y- $X_1$ ).....	180
2. Hubungan Kompetensi Profesional( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y)	180
Gambar 4.98: Diagram Pencar (Y- $X_2$ ).....	182
3. Hubungan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Profesional ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru (Y) .....	182
e. Pembahasan Hasil Penelitian.....	185
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru .....	185
2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru .....	186
3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.....	187
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	189
<b>A. Kesimpulan</b> .....	189
<b>B. Implikasi Hasil Penelitian</b> .....	190
<b>C. Saran</b> .....	191
DAFTAR PUSTAKA .....	193
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 the three types of organization of commitment.....	39
Tabel 2.1: Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran Sma/Ma.....	57
Tabel 3. 1: Jumlah Sampel penelitian.....	77
Tabel 3. 2 : Kisi-Kisi Instrument Variabel Kinerja Guru (Y).....	82
Tabel 3.3 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	85
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	87
Tabel 3.5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi.....	90
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrument Variabel Kompetensi Profesional (X <sub>2</sub> )....	92
Tabel 3.7: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kompetensi Profesional.....	95
Tabel 3.8: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	96
Tabel 3.9: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	97
Tabel 4.1: Data Peserta Didik Sma Al Ashriyyah Nurul Iman.....	109
Tabel 4.2: Data Pendidik Dan Tendik Sma Al Ashriyyah Nurul Iman.....	109
Tabel 4.3: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	110

Tabel 4.4: Rekapitulasi Jawaban Angket Kompetensi Profesional ( $X_2$ ).....	128
Tabel 4.5: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Kinerja Guru (Y).....	146
Tabel 4.6: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	164
Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y).....	165
Tabel 4.8: Data Deskriptif Variable Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	166
Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	168
Tabel 4.10: Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional ( $X_2$ ).....	169
Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional ( $X_2$ ).....	170
Tabel 4.12: Uji Normalitas Galat Taksiran Y Atas $X_1$ .....	171
Tabel 4.13: Uji Normalitas Galat Taksiran Y Atas $X_2$ .....	172
Tabel 4.14: Uji Normalitas Galat Taksiran Y Atas $X_1$ Dan $X_2$ .....	173
Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran.....	174
Tabel 4.16: Anova (Y Atas $X_1$ ).....	174
Tabel 4.17: Anova (Y Atas $X_2$ ).....	175
Tabel 4.18: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi.....	176
Tabel 4.19: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok.....	178
Tabel 4.20: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)( $P_{y.1}$ ).....	179
Tabel 4.21: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $P_{y.1}$ ).....	180
Tabel 4.22: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)( $P_{y.1}$ ).....	180
Tabel 4.23: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)( $P_{y.2}$ ).....	181
Tabel 4.24: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $P_{y.2}$ ).....	182
Tabel 4.25: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)( $P_{y.2}$ ).....	182
Tabel 4.26: Kekuatan Pengaruh Ganda ( $R_{y.1.2}$ ).....	183
Tabel 4. 27: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)( $R_{y.1.2}$ ).....	184
Tabel 4. 28: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)( $R_{y.1.2}$ ).....	184
Tabel 4. 29: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	185
Tabel 4. 30: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi.....	186

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir.....	74
Gambar 3.1: Perencanaan Penelitian.....	79
Gambar 4.1-4.90 Analisis Butir Instrumen Peneliti.....	112-163
Gambar 4.91: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y).....	166
Gambar 4.92: Histogram Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ).....	168
Gambar 4.93: Histogram Variabel Kompetensi Profesional ( $X_2$ ).....	170
Gambar 4.94: Heteroskedastisitas (Y- $X_1$ ).....	177
Gambar 4.95: Heteroskedastisitas (Y- $X_2$ ).....	177
Gambar 4.96: Heteroskedastisitas (Y- $X_1$ Dan $X_2$ ).....	178
Gambar 4.97: Diagram Pencar (Y- $X_1$ ).....	181
Gambar 4.98: Diagram Pencar (Y- $X_2$ ).....	182



## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran A : Surat Rekomendasi Penelitian
- Lampiran B : Surat Izin Penelitian
- Lampiran C : Surat Penugasan Pembimbing
- Lampiran D : Form Bukti Bimbingan Tesis
- Lampiran E : Kuisioner Penelitian
- Lampiran F : Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian
- Lampiran G : Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran H : Hasil Angket Penelitian
- Lampiran I : Output SPSS
- Lampiran J : Tabel-tabel



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan berbangsa melalui pendidikan nasional. Masa depan bangsa Indonesia selain ditentukan oleh sumber daya alam (SDA), juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Sumber daya manusia terdiri dari dimensi kuantitatif dan dimensikualitatif. Dimensi kuantitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada diri manusia antara lain pemikiran, pengetahuan, sikap dan keterampilan yang mempengaruhi kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif. Sedangkan dimensi kualitatif mencakup prestasi tenaga kerja, dan efisiensi kerja.

Sebuah lembaga pendidikan memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan lembaga pendidikan itu sendiri. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas lembaga adalah individu, yaitu individu-individu yang bekerja pada lembaga tersebut. Individu yang berkompeten memiliki karakteristik dari produktivitas kerja yang baik.

Peningkatan kinerja dapat terwujud dengan motivasi dan sikap kerja maksimal para individu didalamnya, serta aspek kesejahteraan dan komitmen Organisasi yang akan mempengaruhi kinerja tersebut. Untuk meraih produktifitas kerja yang maksimal membutuhkan Sumber Daya

Manusia (SDM) yang tinggi. Tinggi dan rendahnya SDM ditentukan oleh pendidikan.

Menurut survei Human Capital Indeks menunjukkan masih rendahnya mutu SDM di Indonesia. Dari hasil survei diketahui bahwa indeks mutu SDM di Indonesia masih rendah bahkan masih di bawah Vietnam. Rendahnya mutu SDM juga berhubungan dengan rendahnya kinerja guru. Ini dibuktikan dengan masih rendahnya prestasi kerja guru yang tergambar dalam output peserta didik. Kinerja guru yang tinggi akan menghasilkan peserta didik (SDM) yang cerdas/berilmu dan berkualitas serta berkepribadian baik, hal ini selaras dengan misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional setiap guru. Juga sesuai dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2003 (Sisdiknas, Pasal 3), "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"<sup>1</sup>.

Kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan sangat diperlukan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh

---

<sup>1</sup> Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas. Bandung: Citra Umbara, hal. 72.

kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Menteri pendidikan dan kebudayaan (Mendikbud), muhadjir effendy mengatakan “bahwasanya kinerja guru belum sepenuhnya efektif”, tindak lanjut dari laporan hasil pemeriksaan (LHP) kinerja guru dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu (PDTT) yang di serahkan badan pemeriksa keuangan (BPK) tahun 2017.<sup>2</sup> Hal ini sungguh disayangkan, kinerja guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kompetensi guru saat ini.

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Sumarna Surapranata mengatakan, kompetensi guru salah satunya dapat dilihat dari gambaran hasil uji kompetensi guru (UKG). Dia mengatakan sangat sedikit guru yang memperoleh nilai yang baik dalam UKG.

Hasil survei pada tahun 2018 menunjukkan bahwa 75% uji kompetensi guru masih terbilang mendapatkan nilai dibawah rata-rata. Dari 34 provinsi di indonesia hanya 10 provinsi yang di atas nilai rata-rata dan selebihnya masih mendapatkan nilai dibawah rata-rata. Puncak perolehan nilai tertinggi yaitu di pimpin oleh DI Yogyakarta dengan nilai rata-rata 67,02. Kemudian pada posisi kedua terbanyak yaitu provinsi Jawa Tengah dengan nilai rata-rata 63,30. Dan pada posisi ketiga yaitu provinsi DKI Jakarta dengan nilai rata-rata 62,58.<sup>3</sup>

Seperti diketahui total guru yang ada saat ini sebanyak 3.015.315 orang terdiri atas 282.671 guru TK, 1.640.138 guru SD, 583.115 guru SMP, 268.115 guru SMA, 15.287 guru SLB. Sebanyak 1.677.365 berstatus pegawai negeri sipil (PNS), 523.471 orang berstatus guru tetap yayasan, 717 guru tidak tetap, 91.963 honor daerah, 5.259 guru bantu. Dia menceritakan saat melakukan uji kompetensi kepada 1,1 juta calon guru, namun hasilnya tidak kalah memprihatinkan. Sumarna mengungkapkan ada guru yang hanya mampu menjawab satu dari 40 soal. “Ini sebuah fakta. Ada guru fisika yang berhasil menjawab satu dari 40 soal yang ada. Ini terjadi di beberapa mata pelajaran,” kata dia. Ironinya dari hasil uji kompetensi tersebut ditemukan skor guru

---

<sup>2</sup> <http://www.koran-jakarta.com/kinerja-guru-belum-efektif/>, diakses tanggal 21 Oktober 2018 pukul 22.15 WIB.

<sup>3</sup> <https://steemit.com/indonesia/@masterym/nilai-uji-kompetensi-guru-2018-menurun-drastis-1a27b9fff3c1b>, diakses tanggal 21 Oktober 2018 pukul 23:10 WIB.

bergelar doktor kalah dengan yang hanya lulusan SMA. Padahal guru ini tetap menerima tunjangan profesi.<sup>4</sup>

Semenjak penyelenggaraan program sertifikasi guru selalu terbebani oleh berbagai “tetek bengek” aturan administratif yang terkait dengan kepentingan proyek sertifikasi untuk mendapatkan tunjangan profesi guru. Guru di dalam skema proyek sertifikasi seolah diletakkan sebagai “kuli” yang melakukan “kerja lembur” untuk mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok. Beban administrasi yang diterima oleh guru, konon didasari oleh logika kebijakan pemerintah yang ingin mengatur guru dan membuat database tentang guru demi kepentingan mengejar target profesionalisme guru.

Profesionalisme guru diawali dengan merapikan data administrasi guru yang terkait dengan “data dasar” guru, serta standar kualitas kinerja guru. Untuk mendapatkan tunjangan profesi guru (TPG) sejak tahun 2008 guru diwajibkan lulus dalam uji kompetensi profesi. Pada awalnya menggunakan metode portofolio, dan kemudian beralih pada program PLPG guru. Guru diwajibkan untuk melengkapi persyaratan administrasi dan mengikuti Diklat untuk memperoleh label sebagai guru yang bersertifikat profesional. Tahun 2012 muncul logika “mekanistik” kebijakan pemerintah pusat melalui terbitnya Surat Keputusan Bersama (SKB) 5 menteri. Di mana dalam SKB 5 menteri guru diwajibkan memenuhi limit alokasi jam mengajar (tatap muka) di ruang kelas minimal 24 jam dan maksimal 40 jam per minggu. Terbitnya SKB 5 menteri yang memaksa guru memenuhi batas jam mengajar di ruang kelas minimal 24 jam menciptakan realitas yang “buruk” dalam dunia pendidikan, khususnya yang dialami para guru.

Menurut Arifin, 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.

---

<sup>4</sup> <https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753> , diakses tanggal 30 Juli 2018 pukul 13:30 WIB.

(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 organisasi guru masih perlu ditingkatkan, salah satunya dapat dilihat dari ketidak hadiran guru atau guru bolos mengajar. Jumlah guru di indonesia yang bolos mengajar sangat memperhatikan hasil penelitian lembaga penelitian smeru april 2004: *When Teacher Are Absent: Where Do They Go And What Is In Impact On Student*, melaporkan persentase kehadiran guru secara nasional hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 19% guru yang setiap hari tidak hadir di sekolah. Ketidak hadiran guru di indonesia menempati rangking ke-3 setelah Uganda (27%) dan india (25%). Penelitian tahun 2007 menemuka hasil yang sama bahwa satu dari lima guru di indonesia setiap harinya tidak masuk mengajar.<sup>5</sup>

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu.

Komitmen merupakan loyalitas kerja yang menuntut seorang guru melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati dan mempertanggung jawabkannya kepada Tuhan Yang Maha Esa. Guru melakukan semua

---

<sup>5</sup> <http://www.smeru.or.id/Whwen-Teacher-Are-Absent:Where-Do-They-Go-And-What-Is-In-Impact-On-Student.html>. diakses pada 30 juli 2017 pukul 19:00 WIB.

tugasnya dengan segala kemampuan yang ada dan selalu berusaha memperbaiki diri dalam setiap perkembangan ilmu yang berlaku baik secara administratif maupun dalam hal pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan di atas, kaitan komitmen organisasi dengan komitmen guru di sekolah tidak jauh berbeda. Dalam bekerja guru harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan selanjutnya menarik untuk dikaji lebih dalam bentuk penelitian. Kompetensi profesionalisme seorang guru dan komitmen organisasi yang baik yang dimiliki guru seharusnya akan menghasilkan kinerja guru yang baik, sehingga judul yang ditetapkan dalam tesis ini adalah : “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru”. ( Studi di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor).

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan pada latar belakang masalah tersebut di atas. Maka permasalahan berkaitan dengan kinerja guru antar lain:

1. Kualitas guru di Indonesia dinilai masih memprihatinkan, sangat sedikit guru yang memperoleh nilai yang baik dalam UKG.
2. Semenjak penyelenggaraan program sertifikasi guru selalu terbebani oleh berbagai aturan administratif yang terkait dengan kepentingan proyek sertifikasi.
3. Banyak guru senior yang komitmen inovasi pembelajarannya sudah sangat memprihatinkan.
4. Beban psikologis guru dengan kewajiban mengajar tatap muka di ruang kelas dengan limit 24 jam sampai 40 jam per minggu, menjadikan guru harus terbebani oleh berbagai persiapan dalam proses mencapai kegiatan belajar mengajar.
5. Guru sering kali mengabaikan kualitas dan langkah inovasi pembelajaran.
6. Guru cenderung pragmatis, mengajar untuk kepentingan mendapatkan tunjangan profesi.
7. Rendahnya komitmen organisasi dan Kompetensi Profesional Guru

### **C. Pembatasan dan Perumusan Masalah**

Dari latar belakang dan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan di atas terdapat beberapa butir masalah yang perlu mendapat perhatian untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam hal biaya, tenaga dan waktu yang dapat dicurahkan dalam penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah: komitmen organisasi, kompetensi profesional dan kinerja guru. Dan yang menjadi unit analisis penelitian ini adalah seluruh guru pada SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.

Berdasarkan pembatasan masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja Guru di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi profesional dengan kinerja Guru di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja Guru di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi guru terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi guru dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur- unsur yang terkait dalam upaya peningkatan kinerja guru menuju peningkatan mutu dan layanan pendidikan formal.

Selain itu, temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kalangan praktisi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk menambah wawasan akan kinerja guru terutama dalam komitmen organisasi guru dengan kompetensi profesional guru.

2. Bagi guru hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengingatkan kinerja guru yang memberikan andil besar dalam peningkatan mutu peserta didik.

Secara khusus manfaat penelitian ini bagi kalangan pengambil kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru dan kompetensi guru sehingga dapat membantu guru meningkatkan proses kegiatan belajar mengajar.
2. Bagi Dinas Pendidikan di Provinsi Jawa Barat hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja kepala sekolah dalam mengoptimalkan potensi guru dalam melaksanakan tugas di sekolahnya.
3. Bagi Dinas Pendidikan di Kabupaten Bogor hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi kinerja guru terutama dalam peningkatan kompetensi profesional guru .
4. Bagi MGMP Sekolah Menengah Atas kecamatan Parung hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi tugas guru dalam meningkatkan kinerjanya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

Dalam landasan teori ini yang akan dibahas meliputi; kinerja guru, komitmen organisasi dan kompetensi professional .

#### **1. Kinerja Guru**

##### **a. Hakekat Kinerja Guru**

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “*performance*”(job performance). Secara etimologis *Performance* berasal dari kata “*to perform*” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya<sup>1</sup> Menurut Pariata westra, *Performance* diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pelaksanaan tugas pekerjaan.<sup>2</sup> Menurut August W. Smith, *Performance is output derives from*

---

<sup>1</sup> A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, hal. 67

<sup>2</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Kelapa Gunung: PT. Refika Aditia, 2010, hal. 145.

*proses, human or otherwise*, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.<sup>3</sup>

Kinerja menurut Robbin dan Coulter adalah “*performance is the end result of an activity*”, Menurut Robbin dan Coulter jika diterjemahkan secara bebas, kinerja adalah hasil akhir dari suatu aktivitas. Kinerja juga didefinisikan sebagai “*carrying out job responsibilities as efficiently and effectively as possible*”.<sup>4</sup> Pernyataan ini jika diterjemahkan secara bebas bermakna bahwa kinerja adalah hasil kerja secara efektif dan efisien yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa pencapaian hasil kerja seseorang yang dilakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tanggungjawabnya adalah kinerja.

Sementara menurut Brumbach dalam Amstrong bahwa: *Performance means both behaviors and result. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action. Not just the instruments for results. Behaviors are also outcomes in their own right -the product of mental and physical effort applied to tasks- and can be judged apart from results.*<sup>5</sup>

Selanjutnya Ivancevich, Konopaske, dan Matheson menyatakan bahwa “*performance is a set of employee work-related behaviors designed to accomplish organizational goals*”.<sup>6</sup> jika diterjemahkan secara bebas ini berarti kinerja adalah seperangkat perilaku hubungan kerja karyawan yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi. Lain halnya dengan Colquitt, LePine dan Wesson yang mengatakan bahwa “*job performance is the set of employee behavior that contribute to organization goal accomplishment*”.<sup>7</sup> Pernyataan diatas jika diterjemahkan secara bebas dapat bermakna bahwa kinerja merupakan nilai-nilai yang terbentuk dari serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Di dalam definisi tersebut terkandung bahwa

<sup>3</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013. hal. 50.

<sup>4</sup> Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Manageent*. New Jersey: Pearson Education Limited, 2018, hal. 637.

<sup>5</sup> Michael Amstrong, *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines*, London: British Library, 2006, hal. 7.

<sup>6</sup> John M. Ivanovich, Robert Konopaske dan Michael T. Matheson, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2014, hal. 172.

<sup>7</sup> Jason A. Colquitt, Jeffrey A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*, New York: McGraw-Hill, 2013, hal. 51.

kinerja menekankan pada pembentukan nilai-nilai yang positif atau negatif terhadap tujuan organisasi.

Selain itu menurut H. John Benardin, “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period*”.<sup>8</sup> Jika diterjemahkan secara bebas kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan dalam pekerjaan selama waktu atau periode tertentu sesuai kegiatan yang ditentukan.

Sementara menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mengatakan bahwa pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>9</sup>

Selain itu, Khaerul Umam juga berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.<sup>10</sup> Dalam konteks yang dimaksud jelas terkandung makna bahwa kinerja terdapat kaitannya dengan kemampuan diri seseorang, sehingga jika karyawan pada suatu organisasi terpuaskan dengan hasil pekerjaannya, kesejahteraan yang akan diberikan oleh organisasi dan produknya di gunakan oleh orang banyak dan dapat pujian dari pimpinannya, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut Winardi kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan aktivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya karena organisasi pada umumnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil yang diinginkan.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> H. John Bernardin, *Human Resource Management*, New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2007, hal. 173.

<sup>9</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010, hal. 2.

<sup>10</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010, hal. 86.

<sup>11</sup> Winardi, *Perilaku Kosumen*, Bandung: Alumni, 1996, hal. 44.

Santono menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>12</sup> Kinerja adalah atribut psikologi yang tidak dapat diukur secara langsung. Menurut Suryabrata atribut psikologi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui respon yang dibuat oleh subjek pada waktu subjek dihadapkan kepada perangsang tertentu.<sup>13</sup>

Menurut Wirawan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu<sup>14</sup>. Sedangkan Hariandja mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.<sup>15</sup>

Yusra menjelaskan kinerja adalah tampilan hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh seorang guru dalam mengemban tugasnya sebagai tenaga profesional.<sup>16</sup> Irawan dkk mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur dan diamati.<sup>17</sup> Surya Darma mengatakan kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, individu dengan memahami dan mengelola sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.<sup>18</sup>

Mangkunegara memberikan pengertian kinerja yang berkaitan dengan profesi guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada saat memberikan pelajaran kepada peserta didiknya.<sup>19</sup> Jadi kinerja guru dapat dilihat ketika

---

<sup>12</sup> Suryadi Prawira Santono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2009, hal. 67.

<sup>13</sup> Sumadi Suryabrata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi, 2004, hal. 27.

<sup>14</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, hal. 5.

<sup>15</sup> Marihot T. Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo, 2002, hal. 94.

<sup>16</sup> Yusra, *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*, Palu: Unismuh Press, 2008, hal. 29.

<sup>17</sup> Irawan et. al, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: LAN, 1997, hal. 11.

<sup>18</sup> Surya Darma, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005, hal. 25.

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Refika Aditama, 2012, hal. 22.

seorang guru melaksanakan kegiatan belajar- mengajar di kelas termasuk di dalamnya persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Sedangkan Kinerja guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada peserta didiknya. Perilaku nyata tersebut meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses hasil, mendiagnosis kesulitan belajar dan merevisi program pembelajaran.<sup>20</sup>

Menurut Priansa bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah.<sup>21</sup> Sedangkan menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.<sup>22</sup>

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.<sup>23</sup>

Berkenaan dengan kinerja guru, secara implisit, dalam UndangUndang Nomor 14 tahun 2005 telah memberikan gambaran bahwa kinerja guru adalah melaksanakan tugas utama dan menunaikan beban kerja, serta mewujudkan kompetensi dalam mengemban amanah pendidikan yang ada di pundaknya.<sup>24</sup> Secara definitif Bernadin dan Russell yang dikutip Sulistiyani dan Rosidah, mendefinisikan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.<sup>25</sup> Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari

<sup>20</sup> Soediyarto, *Rekrutmen, Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*, Jakarta: Grasindo, 2012, hal. 78.

<sup>21</sup> Donni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta, 2014, hal. 79.

<sup>22</sup> Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, hal. 54.

<sup>23</sup> Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta

<sup>24</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.

<sup>25</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hal. 76.

suatu proses.<sup>26</sup> Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.<sup>27</sup>

Berdasarkan analisis dari konsep yang dikemukakan maka dapat disintesis bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi merencanakan, mengelola pelaksanaan, menilai proses dan hasil, mendiagnosis kesulitan belajar dan merevisi program pembelajaran .

## b. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia department of education* telah mengembangkan teacher performance assessment instrument yang kemudian dimodifikasi oleh depdiknas menjadi alat penilaian kinerja guru. Alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and material*) atau sekarang disebut dengan renpen atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*); dan (3) penilaian pembelajaran.<sup>28</sup>

Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 16 tahun 2009 pasal 1 ayat 3, menyebutkan bahwa kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Selain tugas pokok guru dalam pembelajaran meliputi: (1) menyusun program pembelajaran, (2) melaksanakan program pembelajaran, (3) melaksanakan penilaian hasil belajar, (4) melakukan analisis hasil belajar, dan (5) melakukan program tindak lanjut.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Jakarta: Penerbit LepKhair, 2010, hal. 71.

<sup>27</sup> F. Luthans, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill, 2005, hal.165.

<sup>28</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal, 75.

<sup>29</sup> Kusnandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) Dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 2.

Senada dengan uraian diatas, Selanjutnya indikator penilaian terhadap kinerja guru dalam hal ini pun dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran yaitu sebagai berikut:

#### 1) Perencanaan Guru dalam Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa: guru-guru hanya dituntut menyusun dua macam program pembelajaran, yaitu program pembelajaran untuk jangka waktu yang panjang misalnya program semesteran/tahunan dan program untuk jangka waktu singkat, yaitu untuk setiap satuan pokok bahasan.

Unsur/komponen yang dimiliki oleh program semesteran adalah terdiri atas:

- a) Tujuan/kompetensi sesuai dengan kurikulum;
- b) Pokok materi sesuai dengan materi yang akan diajarkan;
- c) Alternatif metode yang akan digunakan;
- d) Alternatif media dan sumber belajar yang digunakan;
- e) Evaluasi pembelajaran;
- f) Alokasi waktu yang tersedia;
- g) Satuan pendidikan, kelas, semester, topik bahasan.<sup>30</sup>

Sedangkan untuk program pembelajaran jangka waktu singkat yang sering dikenal dengan istilah program pokok/satuan pelajaran, merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari program semesteran ditandai oleh adanya unsur-unsur:

- a) Tujuan pembelajaran khusus/indikator;
- b) Pokok materi yang akan disajikan;
- c) Kegiatan pembelajaran;
- d) Alternatif penggunaan media dan sumber belajar;
- e) Alat evaluasi yang digunakan.<sup>31</sup>

#### 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas,

---

<sup>30</sup> Rusman, *Belajar dan Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017, hal.184.

<sup>31</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal.76.

penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerja sama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketetapan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar dicapainya kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan.<sup>32</sup>

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar.

Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan, merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan siswa sehingga mendorong proses pembelajaran.

Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman. Seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio dan media audio visual. Tetapi kemampuan guru disini lebih menekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

---

<sup>32</sup> Suharsimi Arikunto, *Pengelolaan Kelas dan Siswa*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1996, hal. 34.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (by design). Seperti membuat media foto, flim, pembelajaran berbasis computer dan sebagainya.

### c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. R. Ibrahim dan Nana S. Sukmadinata menjelaskan bahwa; “ setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai”.

Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, Idealnya seorang guru harus menggunakan multimetode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.<sup>33</sup>

### 3) Evaluasi dalam Kegiatan

Penilaian adalah suatu proses untuk mengambil keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik yang menggunakan instrument tes atau non tes.

Sedangkan penilaian hasil belajar adalah segala macam prosedur yang digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai untuk kerja (*performance*) siswa atau seberapa jauh siswa dapat mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.<sup>34</sup>

Dalam penilaian kita memproses angka-angka hasil kuantifikasi prestasi itu dalam hubungannya dengan kedudukan personal siswa dan mahasiswa yang memperoleh angka-angka tersebut di dalam skala tertentu, misalnya tentang baik buruk, lulus atau tidak dan lain sebagainya.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013, hal. 78.

<sup>34</sup> Eveline Siregar dan Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 144.

<sup>35</sup> Ngalm Purwanto, *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002, hal. 73.

Jadi dapat di simpulkan bahwa penilaian hasil belajar adalah keseluruhan kegiatan pengukuran (pengumpulan data dan informasi, pengolahan, penafsiran) dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yang dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.<sup>36</sup>

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan pendidik dalam melaksanakan penilaian antara lain:

1. Memahami penilaian dan kegiatan belajar mengajar secara terpadu..
2. Merancang penilaian bersamaan dengan penyusunan silabus dan RPP.
3. Mengembangkan strategi yang mendorong dan memperkuat penilaian sebagai cermin diri.
4. Melakukan berbagai strategi penilaian di dalam program pengajaran untuk menyediakan berbagai jenis informasi tentang hasil belajar peserta didik.
5. Mempertimbangkan berbagai kebutuhan khusus peserta didik.
6. Mengembangkan dan menyediakan sistem pencatatan yang bervariasi dalam pengamatan kegiatan belajar peserta didik.
7. Menggunakan cara dan alat penilaian yang bervariasi.
8. Penilaian kelas dapat dilakukan dengan cara penilaian unjuk kerja, penilaian sikap, penilaian tertulis, penilaian proyek, penilaian produk, penggunaan portofolio, dan penilaian diri.
9. Mendidik dan meningkatkan mutu proses pembelajaran seefektif mungkin.<sup>37</sup>

### c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:<sup>38</sup>

- 1) Kemampuan

---

<sup>36</sup> Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011, hal. 159.

<sup>37</sup> Kementerian Agama RI, *Pedoman Sistem Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik*, hal. 5-6.

<sup>38</sup> R.L. Mathis & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hal. 68.

Kemampuan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2) Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

3) Dukungan yang diterima

Perasaan positif, menyukai, kepercayaan, dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu.

4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan

Dalam hal ini terkait dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau yang dilakukan.

5) Hubungan denangan organisasi

Dalam hal ini terkait dengan sejauh mana tekad dan kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>39</sup> Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ dirata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Dorongan untuk bekerja.

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

- 2) Tanggung jawab terhadap tugas.

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dariapa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan.

---

<sup>39</sup> AA. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, hal. 67.

<sup>40</sup> E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 227.

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar.

3) Minat terhadap tugas.

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

4) Penghargaan terhadap tugas.

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan); peningkatan profesionalisme; peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa; memberikan perlindungan hukum dan rasa aman; peningkatan jenjang karir yang jelas; pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya; pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

5) Peluang untuk berkembang.

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

6) Perhatian dari kepala sekolah.

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai.

7) Hubungan interpersonal dengan sesama guru.

seorang guru memang harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik dan dalam hal ini kemampuan komunikasi interpersonal perlu dimiliki oleh seorang guru karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan peserta didik dalam mengikuti proses belajar mengajar.

8) MGMP dan KKG.

Kegiatan MGMP ( musyawarah guru mata pelajaran ) dan KKG ( kelompok kerja guru ), sebagai organisasi atau forum musyawarah guru mata pelajaran, yang dilaksanakan setiap bulan sekali dimana guru mata pelajaran aktif dalam kegiatan bersama, mempunyai network lokal, nasional dan internasional yang kuat. Mempunyai metode implementasi ide yang efektif, mengembangkan citra guru, mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan tuntutan zaman. Dalam kegiatan MGMP dan KKG, guru diharapkan mampu mengekspresikan pemikirannya, guru mempunyai kepribadian proaktif untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar dan berkreasi dengan siswa.

9) Kelompok diskusi terbimbing.

Dalam kelompok diskusi terbimbing akan terlihat adanya proses interaksi antara dua atau lebih individu yang terlibat saling tukar menukar pengalaman, maupun informasi, untuk memecahkan suatu masalah. Dalam kelompok diskusi terbimbing ini diharapkan dapat mempertinggi partisipasi guru secara individual dan mengembangkan rasa sosial antar sesama guru.

10) Layanan perpustakaan.

Perpustakaan berfungsi sebagai salah satu faktor yang mempercepat akselerasi transfer ilmu pengetahuan, oleh karena

itu perpustakaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem pendidikan suatu lembaga. Selain itu juga perpustakaan berfungsi sebagai sumber informasi, dan merupakan penunjang yang penting artinya bagi suatu riset ilmiah, sebagai bahan acuan atau referensi. Layanan di perpustakaan idealnya dapat lebih memikat, bersahabat, cepat, dan akurat, ini berarti orientasi pelayanan perpustakaan harus didasarkan pada kebutuhan pengguna, antisipasi perkembangan teknologi informasi dan pelayanan yang ramah, dengan kata lain menempatkan pengguna sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebijakan pada suatu perpustakaan, kesan kaku pelayanan di perpustakaan harus dieliminir sehingga perpustakaan berkesan lebih manusiawi.

Menurut Surya, bahwa faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru.<sup>41</sup> Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor:

1) Imbalan jasa

Imbalan jasa merupakan balas jasa kepada seorang pegawai karena yang bersangkutan telah memberi bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian imbalan harus memenuhi kriteria: memberikan rasa nyaman (*secure*) sehingga memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seimbang (*balanced*) dalam arti pemberian imbalan merupakan bagian dari penghargaan total termasuk di dalamnya tunjangan dan promosi.

2) Rasa aman.

Rasa aman berhubungan dengan jaminan keamanan, stabilitas, perlindungan, struktur, keteraturan, situasi yang bisa diperkirakan, bebas dari rasa takut, cemas dan sebagainya.

3) Hubungan antar pribadi.

Hubungan antar pribadi guru dapat berbentuk bertanya kepada guru berpengalaman, sehingga pengetahuan guru menjadi bertambah dan hasil kerjanya meningkat. Dalam hal ini, dibutuhkan komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi. Komunikasi dapat dikatakan berhasil apabila ada

---

<sup>41</sup> Mohamad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*, Bandung: Pustaka Banyu Quraisy, 2004, hal. 10.

pentransperan dan pemahaman makna dari satu orang ke orang lain. Suatu gagasan betapapun besarnya, tidak akan berguna sebelum diteruskan dan dipahami orang lain. Apabila guru mempunyai keterampilan berkomunikasi maka kinerja guru juga akan meningkat. Dengan komunikasi akan dapat membentuk saling pengertian, menumbuhkan persahabatan, memelihara kasih sayang dan menyebarkan pengertian. Adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kinerja yang tinggi, karena masalah yang timbul dapat diselesaikan dengan baik dan dapat dipecahkan bersama-sama. Kualitas berkomunikasi juga ditentukan adanya analisis tujuan, bernalar, menyangkut hal-hal yang diuraikan atau dijelaskan kepada orang lain. Kemampuan guru berkomunikasi akan memperlihatkan sifat diri positif, terpercaya dan terbuka kepada rekan sekerja.

4) Kondisi lingkungan kerja.

Suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup fasilitas kerja tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Lingkungan kerja secara tidak langsung berperan dalam pencapaian kinerja guru, karena lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya.

5) Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri guru dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan. Pelaksanaan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masa depan yang berkaitan dengan profesi sebagai guru. Kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan dikembangkan atas dasar profil kinerja guru sebagai perwujudan hasil penilaian kinerja guru dan didukung dengan hasil evaluasi diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: tingkat kesejahteraan (*reward system*), lingkungan atau iklim kerja guru, desain karir

dan jabatan guru, kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri, dan motivasi atau semangat kerja, pengetahuan, keterampilan, dan karakter pribadi guru.

#### **d. Dimensi Kinerja Guru**

Indikator penilaian kinerja guru mengacu pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses yang terdiri atas: (1) perencanaan proses pembelajaran, (2) pelaksanaan proses pembelajaran, (3) penilaian hasil pembelajaran, dan (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, oleh karena itu dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal.<sup>42</sup> Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Senada dengan pendapat di atas, Tika mengemukakan bahwa ada empat unsur yang terdapat dalam kinerja, yaitu:<sup>43</sup>

1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Hal ini akan dapat mendorong seseorang mandiri dalam bekerja. Kemandirian dalam bekerja merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan meliputi efektifitas dan efisiensi, wewenang, disiplin, dan inisiatif.

---

<sup>42</sup> Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28 (1), 2003, hal.65.

<sup>43</sup> H. Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bhumi Aksara, 2008, hal.105.

3) Pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan banyak factor, salah satu faktor yang tidak bisa ditinggalkan adalah hadirnya seorang pemimpin efektif. Ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah strategist; eksekutor; manajer talenta; pengembang SDM; dan kecakapan pribadi. Dengan memiliki kelima ciri tersebut, merupakan sebuah keniscayaan, seorang pemimpin dapat membawa organisasinya mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan.

4) Periode waktu tertentu.

Hal ini terkait dengan seberapa sering kinerja seseorang dapat tercapai pada periode waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Castetter yang dikutip Mulyasa, mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu:<sup>44</sup>

1) Karakteristik individu.

Karakteristik individu yang memiliki kinerja tinggi memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi; memiliki tujuan yang realistis; memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya; memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya; mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2) Proses.

Penilaian proses merupakan penilaian yang menitikberatkan sasaran penilaian pada tingkat efektivitas suatu kegiatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Terkait dengan dunia pendidikan Penilaian proses menyangkut penilaian terhadap kegiatan guru, kegiatan siswa, pola interaksi guru-siswa dan keterlaksanaan proses belajar mengajar.

3) Hasil.

Penilaian hasil merupakan proses pemberian nilai terhadap hasil-hasilkerja yang dicapai seseorang dengan kriteria tertentu. Hal ini mengisyaratkan bahwa objek yang dinilainya adalah hasil

---

<sup>44</sup> E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal.229.

kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai seorang karyawan dalam suatu organisasi.

4) Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.

Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil mencakup kebiasaan, motivasi, minat, dan bakat seseorang. pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas-tugasnya, kecerdasan dan keterampilan terkait dengan kemampuan dalam memecahkan masalah yang dihadapi, dan cekatan dalam menyelesaikan masalah.

Kinerja seorang pegawai dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, demikian halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan, disamping itu akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri guru yang bersangkutan. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Moral kerja yang positif tentunya akan menumbuhkan rasa cinta terhadap tugas, karena tugas yang diembannya dipandang sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Memperhatikan peran sentral guru, maka kinerja guru dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas guru dalam melangsungkan pembelajaran yang tercermin dalam kompetensi guru yang merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi guru dalam mengajar. Arsdiansyah, mengelompokkan kompetensi guru menjadi tiga dimensi yakni kompetensi yang menyangkut:<sup>45</sup>

1) Rencana pengajaran (*teaching, plans and materials*).

Rencana pengajaran tercermin dalam kalender pendidikan, program kerja tahunan, program kerja semester, program kerja bulanan, program kerja mingguan, dan jadwal pelajaran. Semua program tersebut meliputi indikator: (a) perencanaan dan pengorganisasian bahan pelajaran; (b) pengelolaan kegiatan belajar mengajar; (c) pengelolaan kelas; (d) penggunaan media dan sumber pengajaran; dan (e)

---

<sup>45</sup> <http://www.majalahpendidikan.com/Dimensi-Kinerja-Guru/> diakses Tanggal 12 Juli 2018 pukul 10.35 WIB.

penilaian prestasi. Satuan pengajaran sebagai rencana pengajaran merupakan kerangka acuan bagi terlaksananya proses belajar. Kemampuan merencanakan program belajar-mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, kemampuan dasar dan pemahaman yang mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Perencanaan program belajar-mengajar merupakan perkiraan/proyeksi guru mengenai kegiatan yang akan dilakukan oleh guru maupun peserta didik. Dalam kegiatan tersebut harus jelas kemana peserta didik mau dibawa (tujuan), apa yang harus dipelajari (isi/bahan pelajaran), bagaimana peserta didik mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana guru mengetahui bahwa peserta didik telah mencapai tujuan tersebut (penilaian). Tujuan, isi, metode, teknik, serta penilaian merupakan unsur utama yang harus ada dalam setiap program belajar-mengajar merupakan pedoman bagi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

## 2) Prosedur mengajar (*classroom procedurs*)

Prosedur mengajar berkaitan dengan kegiatan mengajar guru. Kegiatan mengajar diartikan sebagai segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasi atau mengatur lingkungan mengajar dengan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan anak sehingga terjadi proses belajar.

Proses dan keberhasilan belajar siswa turut ditentukan oleh peran yang dibawakan guru selama interaksi kegiatan belajar-mengajar berlangsung. Guru menentukan apakah kegiatan belajar-mengajar berpusat kepada guru dengan mengutamakan metode penemuan, atau sebaliknya. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa keberhasilan siswa sebagai salah satu indikator efektivitas mengajar dipengaruhi oleh perilaku mengajar guru dalam mewujudkan peranan itu secara nyata.

Aktivitas mengajar yang terwujud dalam bentuk perilaku pengajar, bukan hanya terbatas pada aktivitas penyampaian sejumlah informasi pengetahuan dari bahan yang diajarkan, melainkan juga bagaimana bahan tersebut dapat disampaikan kepada siswa secara efektif dalam pengertian tercapainya kegiatan yang mempunyai makna (*meaningful learning*).

Proses mengajar pada hakikatnya interaksi antara guru dan siswa. Keterpaduan proses belajar siswa dengan proses mengajar guru tidak terjadi begitu saja, tetapi memerlukan pengaturan dan perencanaan yang seksama terutama menentukan komponen-komponen yang harus ada dan terlihat dalam proses pengajaran. Terdapat tiga komponen utama dalam proses belajar mengajar, yakni: (a) komponen prosedur didaktik metodik; (b) komponen media pengajaran; (c) komponen siswa dan materi pelajaran.

Komponen prosedur didaktik merupakan sarana kegiatan pengajaran yang dapat menimbulkan aktivitas siswa dalam kegiatan belajar. Komponen ini akan berjalan dengan lancar bila memperhatikan tujuan yang ingin dicapai, hakikat siswa sebagai individu yang terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, hakikat bahan pelajaran yang akan disampaikan pada siswa.

Komponen siswa dan materi pelajaran harus mendapat perhatian guru karena guru harus mampu mendorong aktualisasi siswa dan memberi kesempatan untuk mengungkapkan perasaannya, melakukan perubahan bertingkah laku, serta mengamati perkembangan siswa. Oleh karena itu siswa harus diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya sesuai dengan kemampuannya.

Untuk mengetahui keberhasilan dari sebuah kegiatan belajar mengajar perlu dilakukan penilaian atau evaluasi. Fungsi dari evaluasi adalah untuk mengetahui: (a) tercapai tidaknya tujuan pengajaran; dan (b) keefektifan kegiatan belajar mengajar yang telah dilakukan guru. Dengan demikian, fungsi penilaian dalam kegiatan belajar mengajar memiliki manfaat ganda, yaitu bagi siswa dan bagi guru. Bagi guru penilaian merupakan umpan balik sebagai suatu cara bagi perbaikan kegiatan belajar-mengajar selanjutnya. Bagi siswa, evaluasi berfungsi sebagai alat untuk mengukur prestasi belajar yang dicapainya.

Berdasarkan uraian di atas menggambarkan indikator-indikator yang terkait dengan komponen prosedur mengajar. Sanusi yang dikutip Ardiansyah, menyatakan indikator-indikator prosedur mengajar terdiri dari: (a) metode, media, dan latihan yang sesuai dengan tujuan pengajaran; (b) komunikasi dengan siswa; (c) mendemonstrasikan metode mengajar; (d) mendorong dan menggalakan keterlibatan siswa dalam pengajaran; (e) mendemonstrasikan penguasaan

mata pelajaran dan relevansinya; dan (f) pengorganisasian ruang, waktu, bahan, dan perlengkapan pengajaran, serta mengadakan evaluasi belajar mengajar.<sup>46</sup>

3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Ditinjau dari prosesnya, kegiatan belajar-mengajar merupakan proses komunikasi antara guru dengan siswa. Guru sebagai aktor utama dalam proses komunikasi berfungsi sebagai komunikator. Komunikasi yang dibina oleh guru akan tercermin dalam: (a) mengembangkan sikap positif siswa; (b) bersifat luwes dan terbuka pada siswa dan orang lain; (c) menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajarmengajar; dan (d) mengelola interaksi pribadi dalam kelas. Proses komunikasi dalam kegiatan belajar mengajar berkaitan erat dengan komunikasi instruksional yang merupakan inti dari kegiatan belajar mengajar. Lashbrook dan Wleeles yang dikutip Muhammad surip, mengemukakan komunikasi instruksional sebagai studi komunikasi yang terdiri dari berbagai variabel seperti strategi, proses, teknologi dan sistem yang berhubungan dengan formal penguasaan materi serta modifikasi hasil belajar (*the study of communication variables, strategies, process, technologies, and modification of learning outcomes*).<sup>47</sup> Dengan demikian komunikasi instruksional pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam memberikan pengetahuan atau informasi dengan menggunakan strategi, teknologi, melalui kegiatan belajarmengajar sehingga diperoleh hasil belajar siswa yang optimal.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapat disintesis bahwa yang menjadi indikator kinerja guru dalam penelitian ini adalah 1) perencanaan pembelajaran 2) pelaksanaan pembelajaran 3) hubungan antar pribadi 4) analisis hasil belajar 5) penilaian pembelajaran 6) melakukan program tindak lanjut.

---

<sup>46</sup> <http://www.majalahpendidikan.com/Dimensi-Kinerja-Guru/> diakses Tanggal 12 Juli 2018 pukul 10.35 WIB.

<sup>47</sup> [http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23518-Muhammad % 20 Surip.pdf](http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23518-Muhammad%20Surip.pdf) diakses Tanggal 12 Juli 2018 pukul 10.35 WIB.

### e. Penilaian Kinerja Guru

Kinerja baik secara individu maupun organisasi mempunyai peran yang besar dalam keberlangsungan organisasi dalam menjalankan peran dan tugasnya di sekolah. Setiap sekolah perlu memperhatikan bagaimana upaya untuk terus untuk meningkatkan kinerja gurunya agar dapat memberi kontribusi yang optimal bagi meningkatnya organisasi atau sekolah.

Penilaian kinerja guru pada hakikatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru dan untuk guru. Penilaian kinerja seseorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidakhadiran.<sup>48</sup> Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh mamfaat.

Secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan kemdiknas sebagai berikut berikut ini:

- 1) Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.
- 2) Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbing atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukan pada tahun tersebut.<sup>49</sup>

Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja digunakan untuk: (1). Umpan balik terhadap kerja seseorang. (2). menentukan kepuasan untuk melakukan program pengembangan. (3). Melakukan pengesahan terhadap kompensasi; (4). Menentukan keputusan tentang

---

<sup>48</sup> Imam Wahyudi, *Mengajar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012, hal. 96.

<sup>49</sup> Mulyasa, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013, hal. 89

mutasi dan promosi jabatan; dan (5). Perbaiki program disiplin karyawan.<sup>50</sup>

Dengan demikian penilaian kinerja dalam setiap organisasi mutlak diperlukan, karena akan mendorong peningkatan kualitas organisasi serta unsur yang bersangkutan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat menjadi landasan penting bagi upaya meningkatkan produktivitas suatu organisasi serta dapat menjadi umpan balik atas kinerja.

Dari semua pemaparan diatas maka penulis dapat mensintesis bahwa kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi 1) perencanaan pembelajaran 2) prosedur pembelajaran 3) pelaksanaan pembelajaran 4) hubungan antar pribadi 5) penilaian pembelajaran.

#### f. Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kinerja

Kinerja merupakan hal yang esensial bagi sebuah organisasi. Islam pun menganjurkan agar seseorang senantiasa bekerja dengan kinerja yang maksimal, sebagaimana Allah Ta'ala berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (at-Taubah/9: 105)*

Pada ayat tersebut Imam ash-Shawi dalam *hasyiyahnya* mentafsirkan *i'malû (mâ syitum)* bekerjalah wahai manusia semua sekehendakmu dari pada kebaikan, maka kalian akan diberi balasan kebaikan atau dari pada keburukan, maka akan diberi balasan

<sup>50</sup> Imam Wahyudi, *Mengajar Profesionalisme Guru*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012, hal. 97.

hukuman atau Allah SWT memaafkanmu.<sup>51</sup> Pada penjelasan tersebut bermakna bahwa setiap manusia hendaknya mengerjakan pekerjaannya dengan kinerja yang sebaik-baiknya, karena Allah SWT akan membalasnya dengan balasan kebaikan atas apa yang telah dikerjakannya dan begitu juga sebaliknya, apabila pekerjaannya dilakukan dengan tidak baik maka akan diberikan kepadanya balasan yang tidak baik juga disebabkan perbuatannya tersebut.

Kata, *sayarâ* berarti melihat secara detil. Munawwir mengartikan kata ini dengan makna *tasayyara al-jild*, mengelupasi kulit, menguliti.<sup>52</sup> Dengan makna ini, kata *sayarâ* bisa juga diartikan sebagai tindakan mengevaluasi, atau menilai dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh. Kata '*amalukum* berarti amalmu atau pekerjaan. Imam ash-Shawi menafsirkan '*amalukum* yaitu menghitung dan membalas atasnya atau dinilai. Kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, kalimat *sayarallâhu 'amalukum wa rasûlûhu wal mu'minûn* sejatinya adalah pelaksanaan penilaian kinerja.

Al-Maraghi menafsirkan lebih rinci lagi bahwa wajib bagi kalian agar memperhatikan amal perbuatan dan ingatlah bahwa Allah Maha mengetahui maksud dan niat kalian. Maka sudah selayaknya bagi orang yang beriman agar takut kepada-Nya baik secara sembunyi maupun terang-terangan.<sup>53</sup> Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebelum kinerja seseorang dinilai orang lain maka alangkah baiknya orang tersebut menilai dirinya sendiri sebab Allah 'Azza wa Jalla Maha Melihat semua perbuatan dan niat hambanya. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

روي أحمد عن أبي سعيد أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: لَوْ أَنَّ أَحَدَكُمْ يَعْمَلُ فِي صَخْرَةٍ صَمَاءَ لَيْسَ لَهَا بَابٌ وَلَا كَوَّةٌ لَأَخْرَجَ اللَّهُ عَمَلَهُ لِلنَّاسِ كَأَيْتِنَا مَا كَانَ.<sup>54</sup>

<sup>51</sup> Ahmad bin Muhammad ash-Shâwi al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî, *Hasyiyah ash-Shâwi 'ala Tafsîr al-Jalâlain*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2014, Juz 2, hal. 70.

<sup>52</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997, hal. 684.

<sup>53</sup> Imâm Ahmad Musthofâ al-Marâghî, *Tafsîr al-Marâghî*, Mesir: Syirkah al-Makatabah wa mathba'ah musthofa al-Bâb al-Halabî wa Awlâduhu bi Mishri, 1365 M/ 1946 M, Juz 11, hal. 20.

<sup>54</sup> Ahmad bin Muhammad bin Hanbâl al-Hanbâli, *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*, Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995, Juz 1, hal. 352, no hadits 226.

*Diriwayatkan bahwa Imam Ahmad dan al-Baihaqi dari Abi Sa'id sesungguhnya Rasulullah SAW telah bersabda: "Seandainya salah seorang di antara kamu melakukan suatu perbuatan di dalam gua yang tidak ada pintu dan lubangnya, maka amal itu tetap akan ditampakkan pada manusia menurut keadaannya".(H.R Imam Ahmad dari Abi Sa'id)*

Begitu pula dengan hadits yang diriwayatkan oleh Anas bin Mâlik RA:

وَحَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ أَيُّوبَ وَأَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَزُهَيْرُ بْنُ حَرْبٍ وَعَلِيُّ بْنُ حُجْرٍ السَّعْدِيُّ. كُلُّهُمْ عَنْ ابْنِ عُليَّةَ (وَاللَّفْظُ لِيَحْيَى) قَالَ حَدَّثَنَا ابْنُ عُليَّةَ. أَخْبَرَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ صُهَيْبٍ عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأَنْتَنِي عَلَيْهَا خَيْرًا. فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجَبَتْ وَجَبَتْ وَجَبَتْ. وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأَنْتَنِي عَلَيْهَا شَرًّا فَقَالَ نَبِيُّ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَجَبَتْ وَجَبَتْ وَجَبَتْ. قَالَ عُمَرُ فِدَى لَكَ أَبِي وَأُمِّي مَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأَنْتَنِي عَلَيْهَا خَيْرًا. فَقُلْتُ وَجَبَتْ وَجَبَتْ وَجَبَتْ. وَمَرَّ بِجَنَازَةٍ فَأَنْتَنِي عَلَيْهَا شَرًّا. فَقَالَ وَجَبَتْ وَجَبَتْ وَجَبَتْ. فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ. مَنْ أَنْتَنَيْتُمْ عَلَيْهِ خَيْرًا وَجَبَتْ لَهُ الْجَنَّةُ وَمَنْ أَنْتَنَيْتُمْ عَلَيْهِ شَرًّا وَجَبَتْ لَهُ النَّارُ. أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ أَنْتُمْ شُهَدَاءُ اللَّهِ فِي الْأَرْضِ.<sup>55</sup>

*Menceritakan kepada kami Yahya bin Ayyub dan Abu Bakar bin Abu Syaibah dan Zuhair bin Harb dan Ali bin Hujr As Sa'di semuanya dari Ibnu Ulayyah -sedangkan (lafadzhnya milik Yahya) telah mengabarkan kepada kami Abdul Aziz bin Shuhaib dari Anas bin Malik RA ia berkata; Suatu ketika iringan jenazah lewat di hadapan Rasulullah SAW, mayit itu dipuji dengan kebaikan, maka beliau pun bersabda: "Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya". Kemudian lewatlah iringan jenazah lain di hadapan beliau, namun mayat itu dicaci dengan keburukan, maka Rasulullah pun bersabda: "Telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya". Maka Umar RA berkata, "Ibu dan ayahku menjadi tebusan bagimu, telah lewat iringan jenazah lalu mayit itu dipuji dengan kebaikan kemudian engkau mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya". "Setelah itu, lewatlah jenazah lain, dan mayit itu dicaci dengan keburukan lalu engkau pun*

<sup>55</sup> Abî al-Husain Muslim bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi, *Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 2, hal. 655, no. hadits 939, bâb *fîman Yaqnî 'alaihi Kharan aw Syaran min al-Mautâ*.

*mengatakan: telah wajib baginya, telah wajib baginya, telah wajib baginya”. Maka Rasulullah SAW pun bersabda: “Siapa yang telah kalian puji dengan kebaikan, maka telah wajib baginya surga. Dan siapa yang telah kalian cela dengan keburukan, maka telah wajib pula baginya neraka. Kalian adalah Syuhada`ullahi di muka bumi, kalian adalah Syuhada`ullahi (para saksi Allah) di muka bumi”.* (H.R Muslim dari Anas bin Mâlik)

Imam Nawawi menerangkan hadits ini ada dua pendapat ulama, (1) pujian kebaikan yang diberikan atas mayit berlaku bagi orang yang memiliki *fadhlan* (*ahlu ma`rifat*). pujiannya sesuai dengan perbuatan si mayit maka jadilah ia *ahlul jannah*, (2) Setiap muslim yang wafat, manusia menganggapnya orang baik dengan dalil bahwa setiap muslim *ahlul jannah* sama saja apakah dia melakukan hal yang baik atau tidak. Meskipun dia tidak melakukan hal yang baik, maka tidak wajib manusia menghukuminya bahkan itu perkara yang berbahaya. Justru itu manusia berbaik sangka bisa jadi Allah SWT telah mengampuninya.<sup>56</sup>

Dari kedua hadits tersebut di atas dapat diambil hikmahnya bahwa kinerja manusia baik yang tampak maupun yang tidak tampak akan tetap dinilai, diperlihatkan dan diminta pertanggungjawabannya dihadapan Allah Ta`ala, Rasul-Nya dan semua manusia.

## 2. Komitmen organisasi

### a. Hakikat Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin: (*committere, to connect, entust- the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*akad*) sedemikian kukuhnya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakinkannya (*i'tikad*).<sup>57</sup>

Sedangkan komitmen menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan organisasi menurut KBBI memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri atas sebagian orang dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lainnya suatu kelompok kerjasama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan

---

<sup>56</sup> Abi Zakariyâ Yahyâ bin Syarafu an-Nawawî al-Damasyqî, *al-Minhaj: Syarh Shahih Muslim*, Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991, Juz 7, hal. 19-20.

<sup>57</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan etos kerja islam*, Jakarta: Gema Insani, 2002, hal. 85.

bersama.<sup>58</sup> Dari kedua pengertian sebelumnya, yang dijabarkan terpisah dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah melakukan suatu kegiatan atau perbuatan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mmencapai tujuan bersama.

Mathis dan Jackson memberikan definisi, komitmen organisasi adalah taraf untuk karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap dengan organisasi.<sup>59</sup> Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Selanjutnya Mcshane dan Von Glinow mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber informasi tidak lagi hadir. Komitmen organisasi juga mengacu kepada ikatan emosional seorang pemerintah daerah untuk diidentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

Menurut Steers dalam Imronuddin, komitmen terhadap organisasi merefleksikan kekuatan relatif atas identifikasi individual dan keterlibatan di dalam organisasi tersebut. Northercraft menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Pendapat lain yang menyatakan bahwa secara khusus komitmen organisasi mengacu pada gambaran kekuatan individu secara psikologis pada organisasi termasuk di dalamnya rasa keterlibatan dalam pekerjaan, kesetiaan serta kepercayaan pada nilai-nilai organisasi.<sup>60</sup>

Robbins didalam buku sopiah mendefinisikan bahwa komitmen adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari diri pegawai terhadap organisasi tersebut.<sup>61</sup> O'Reilly juga menyebutkan bahwa komitmen yang ada pada pegawai didalam

---

<sup>58</sup> <http://kamusbahasaindonesia.org> diakses 01 november 2018 pukul 07.15 WIB.

<sup>59</sup> Jack Henry Syauta, et. all., *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, International Journal of Business and Management Invention, 2012, hal.69-76.

<sup>60</sup> M. Wahyu Nugroho, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang*, Malang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009, hal. 44.

<sup>61</sup> Sri Banun Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Mataram: Alfabeta, 2013, hal. 156.

suatu organisasi yaitu sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai yang ada didalam organisasi. Mowday, Porter dan Steers mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.<sup>62</sup>

Menurut Sunarto, komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.<sup>63</sup>

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah penerimaan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang berimplikasi pada keputusan individu untuk memihak kepada organisasi dalam bentuk loyalitas, kerja keras, perhatian, untuk mencapai kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

## **b. Dimensi Komitmen Organisasi**

### **1) Dimensi-dimensi Organisasi menurut Allen dan Mayer**

Allen dan Mayer mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu:

#### a) *Affective Commitment*

Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

#### b) *Continuance Commitment*

Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau

---

<sup>62</sup> Zaitun ( Editor), *Penempatan dan Pembinaan Tenaga Kependidikan Indonesia*, Pekanbaru: Yayasan Pusaka Riau, 2011, hal. 109.

<sup>63</sup> Sunarto, *Manajemen Karyawan*, Yogyakarta: AMUS Yogyakarta & Aditya Media, 2005, hal. 25.

justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

c) *Normative Commitment*

Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral.<sup>64</sup>

Hal ini senada dengan pendapat Jason a. Colguitt, Jeffery A. lePine dan Michael J. Wesson yang tertuang dalam tabel dibawah ini:

The three types of organization commitment		
What makes someone stay wirh their current organization		
AFFECTIVE COMMITMENT (EMOTION-BASED)	CONTINUANCE COMMITMENT (COST-BASED)	NORMATIVE COMMITMENT (OBLIGATION-BASED)
Some of my best friends work in my office .....i'd miss them if i left	I'm due from a for a promotion soon.....will i advance as quickly at the new company?	My boss has invested so much time in me, mentoring me, training me, showing me the ropes

<sup>64</sup> Liche Seniati Chairy, *Seputar Komitmen Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia, 2012, hal. 2.

I really like the atmosphere at my current job.....it's fun and relaxed	My salary and benefits get us a nice house in our town.....the cost of living is higher in this new area	My organization gave me my start.....they hired me when others thought I wasn't qualified
My current job duties are very rewarding .....I enjoy coming to work each morning	The school system is good here, my spouse has a good job.....we've really put down roots where we are.	My employer has helped me out of a jam on a number of occasions .....how could I leaved now?
Staying because you want to.	Staying because you need to.	Staying because you ought to.

Tabel 1.1 Tiga Tipe Komitmen Organisasi Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson

## 2) Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi menurut Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers menggambarkan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan tiga unsur, yaitu:

- a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Dari ketiga unsur tersebut terlihat bahwa komitmen organisasi menggambarkan suatu kekuatan yang besar bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian dari organisasi.

### c. Tingkatan Komitmen Organisasi

Donna M Randall dari Washington State University mencoba membahas mengenai konsekuensi positif dan negatif dari berbagai macam tingkatan komitmen, baik bagi karyawan maupun bagi organisasi sebagai berikut:

1) *Low Level Of Comitment*

- a) Konsekuensi positif bagi individu.
- b) Komitmen yang rendah secara tidak langsung dapat mempunyai konsekuensi yang positif bagi individu maupun bagi organisasi.
- c) Konsekuensi positif bagi organisasi.  
Tingkat *turn over* karyawan yang tinggi dari individu-individu yang memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi mungkin bermanfaat jika mereka adalah orang-orang yang mengganggu dan pelaku yang kurang baik.
- d) Konsekuensi negatif bagi individu.  
Komitmen yang rendah dapat mempengaruhi karir individu secara negatif.
- e) Konsekuensi negatif bagi organisasi.  
Komitmen yang rendah pada kebanyakan angkatan kerja dihubungkan dengan tingginya *turn over*, tingkat absen yang tinggi, keterlambatan yang lebih besar, kurangnya keinginan untuk tetap dalam perusahaan, kuantitas kerja yang rendah, tidak loyal pada perusahaan, keterlibatan dalam tindak kejahatan terhadap organisasi seperti penggelapan, dan perilaku peran ekstra yang terbatas untuk melindungi atau memajukan kepentingan organisasi.

2) *Moderate Level of Comitment*

- a) Konsekuensi positif bagi individu.  
Tingkat komitmen yang moderat bukan berarti loyalitas seseorang tidak terikat pada organisasi, tetapi individu menghindari menerima begitu saja. Konsekuensi positif bagi organisasi.
- b) Konsekuensi positif bagi organisasi dan juga bagi individu adalah dapat berupa; masa kerja yang lama, kurangnya keinginan untuk keluar, *turn over* yang rendah, dan semakin besarnya kepuasan kerja.
- c) Konsekuensi negatif bagi individu.  
Komitmen yang moderat terhadap organisasi tidak selalu optimal bagi individu. Individu yang tidak memberikan prioritas utama pada majikan bisa menghadapi peningkatan karir yang lambat dan tidak pasti.
- d) Konsekuensi negatif bagi organisasi.  
Individu yang tidak komit sepenuhnya terhadap organisasi mungkin membatasi peran ekstra bagi organisasi.

3) *High Level of Comitment.*

- a) Konsekuensi positif bagi individu.  
Pada situasi tertentu, high level of comitment dapat meningkatkan karir dan kompensasi.
- b) Konsekuensi positif bagi organisasi.  
Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi dapat memberikan kepada organisasi tenaga kerja yang aman dan stabil.
- c) Konsekuensi negatif bagi individu.  
Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat menghalangi perkembangan individu dan membatasi kesempatan untuk mobilitas, juga dapat melemahkan kreativitas dan inovasi. Durkheim juga memperingatkan bahaya individu yang terlalu kuat terintegrasikan ke dalam kelompok.
- d) Konsekuensi negatif bagi organisasi.  
Terlalu banyak komitmen juga dapat mengurangi fleksibilitas organisasi. Individu yang mempunyai komitmen total terhadap organisasi mungkin tidak dapat melaksanakan alternatif tindakan lain.

Dari uraian mengenai level komitmen diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *low level of comitment* merupakan gangguan fungsi yang besar baik bagi individu maupun bagi organisasi, artinya perkembangan karir individu mungkin menjadi terhalang, sementara organisasi akan mengalami kerugian yang diakibatkan oleh anggota yang tidak loyal. Individu dengan komitmen yang tinggi mungkin karirnya dapat meningkat lebih cepat, tetapi individu tersebut bisa mengalami masalah pribadi, keluarga, sosial dan masalah masalah lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dalam keadaan seperti itu, organisasi tidak lagi memberikan kepuasan pada anggota.<sup>65</sup>

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya, Steers mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Haryanto, *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010, hal. 30 – 34.

<sup>66</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, CV Andi Ofsett, 2008, hal. 163.

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Mereka yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku.<sup>67</sup>

Dari semua pemaparan diatas maka peneliti dapat mensintesis bahwa komitmen organisasi adalah penerimaan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang berimplikasi pada keputusan individu untuk memihak kepada organisasi dalam bentuk loyalitas, kerja keras, perhatian, untuk mencapai kemajuan organisasi yang berkelanjutan yang ditandai dengan (1) merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi (komitmen afektif), (2) pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi (komitmen kontinyu), (3) beban moral untuk terus berada dalam organisasi (komitmen normatif).

#### **e. Komitmen organisasi dalam perseftif Al-Qur'an dan Hadist**

Komitmen merupakan salah satu unsur dimensi dalam pro-aktivitas, ia lahir dari akal dengan berpikir yang disadari. Kesadaran bukan di otak, tetapi berpusat dihati. Hati adalah alat untuk menghayati, oleh karena itu komitmen merupakan hasil kerja hati dengan penghayatan. Diantara prasyarat terpenting untuk ibadah adalah kehadiran hati yang sebenarnya merupakan esensi ibadah.

---

<sup>67</sup> Didit darmawan, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Surabaya: Pena Semesta, 2013, hal. 168.

Tanpa hati, ibadah tidak ada artinya dan tidak diterima di sisi Allah. Hati orang mukmin adalah hati yang cemerlang, yang tidak keluar dari fitrahnya yang suci. Hati orang mukmin bergerak pada jalan yang lurus, yaitu jalan spiritual yang lempang menuju nilai-nilai kemanusiaan, Dan memiliki hati bersih yang dapat mengantarkannya pada derajat yang tinggi di hari akhir, sebagaimana firman Allah dalam surat As-Syu'ara: 87-89

وَلَا تُخْزِنِي يَوْمَ يُبْعَثُونَ ﴿٨٧﴾ يَوْمَ لَا يَنْفَعُ مَالٌ وَلَا بَنُونَ ﴿٨٨﴾ إِلَّا مَنْ  
 أَتَى اللَّهَ بِقَلْبٍ سَلِيمٍ ﴿٨٩﴾

"dan janganlah Engkau hinakan aku pada hari mereka dibantu) di hari harta dan anak-anak laki-laki tidak berguna kecuali orang-orang yang menghadap Allah dengan hati yang bersih". (Q.S As-Syu'ara: 87-89)

Adapun pembagian komitmen (Istiqomah) menurut Ibnu Qayyim dibagi atas bentuk :

1. Istiqamah dalam perkataan: yakni berlaku tegas dalam ucapan sesuai dengan kebenaran yang diyakini tanpa mengubahnya demi suatu keuntungan, yang bertentangan dengan kebenaran.
2. Istiqamah dalam perbuatan: yakni berlaku mantap dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tidak ragu takut, cemas oleh sesuatu.
3. Istiqamah dalam sikap: yakni teguh dalam sikap yang sesuai dengan ketentuan Allah SWT.
4. Istiqomah dalam niat: yakni mantap menuju suatu maksud yang benar.<sup>68</sup>

Dalam hadits riwayat Imam Muslim menjelaskan tentang istiqomah atau komitmen seorang muslim.

عَنْ أَبِي عَمْرٍو، وَبُئِيلَ : أَبِي عَمْرَةَ سُفْيَانُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ الثَّقَفِيُّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قُلْتُ : يَا رَسُولَ اللَّهِ قُلْ لِي فِي الْإِسْلَامِ قَوْلًا لَا أَسْأَلُ عَنْهُ أَحَدًا غَيْرَكَ . قَالَ : قُلْ آمَنْتُ بِاللَّهِ ثُمَّ اسْتَقِم .  
 (رواه مسلم)<sup>69</sup>

<sup>68</sup> Abdul aziz dahlan, *Ensiklopedia Hukum Islam*, Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996, hal. 773.

*Dari Abu Amr, ada juga yang mengatakan Abu 'Amrah, Suufyan bin Abdillah Ats Tsaqofi radhiallahuanhu dia berkata, saya berkata : Wahai Rasulullah shallallohu 'alaihi wa sallam, katakan kepada saya tentang Islam sebuah perkataan yang tidak saya tanyakan kepada seorangpun selainmu. Beliau bersabda: Katakanlah: saya beriman kepada Allah, kemudian berpegang teguhlah.(H.R. Muslim).*

Iman adalah bentuk keyakinan dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu. Imam merupakan promotor yang mendorong manusia untuk melakukan hal-hal yang terpuji dan menjauhkannya dari hal-hal yang keji. Dan orang-orang yang beriman adalah orang-orang yang percaya pada Allah, para Malaikat, para Rasul, kitab-kitab, dan lain sebagainya tanpa adanya keraguan.

Iman itu bukanlah hanya dengan angan-angan saja, tetapi ia adalah suatu yang tertanam di dalam hati dan dibuktikan oleh perbuatan, seperti: tekun bekerja atau melakukan amalan dan segala usaha untuk mencapai keridhoan Allah. Komitmen keimanan merupakan bagian terpenting dalam hidup seseorang, untuk dapat mencapai komitmen yang kuat adalah dengan memperbaiki hati. Untuk memperbaiki keimanan, seseorang harus memiliki keyakinan dalam hati serta pengokohan dalam jiwa.

Dari uraian di atas, yang paling menonjol dalam dalam mengembangkan dan membangun komitmen/istiqomah adalah hati.

### **3. Kompetensi Profesional Guru**

#### **a. Hakekat Kompetensi Guru**

##### **1) Pengertian kompetensi**

Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan dan kecakapan.<sup>70</sup> Istilah kompetensi guru mempunyai banyak makna, dalam *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal.<sup>71</sup>

Menurut Charles berpendapat bahwa “*competency as rasional performance which statisfactorily meets the objective for a*

<sup>69</sup> Abul Husain Muslim bin al-Hajjaj al-Qusyairi an-Naisaburi, *Kitab al-Jami' Shahih Muslim*, Libanon : Dar al Fikri, 2010, hal. 212.

<sup>70</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan, Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hal.62.

<sup>71</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Rermaja Rosda Karya, 1992, hal. 14.

*desired condition*”<sup>72</sup>, kompetensi merupakan perilaku rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan.<sup>73</sup>

Broke And Stone juga berpendapat, “*competency as descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*”<sup>74</sup>. Mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Sedangkan menurut Mc. Leod dalam buku E. Mulyasa juga berpendapat bahwa kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Adapun kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.<sup>75</sup>

Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa: kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>76</sup>

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dari uraian diatas, nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak hanya dapat diamati, tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Berkaitan dengan istilah profesional, ada beberapa *term* yang berhubungan dengan kata profesional. *Term-term* tersebut

<sup>72</sup> John W Burke, *Competency Based Education and Training*, London, Newyork, Philadelphia: The Falmer Press, 1995, hal. 12.

<sup>73</sup> Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 23.

<sup>74</sup> Joseph F callahan and Leonard H Clark, *Planning for Competense*, New York: Macmillan Publishing Co, 1998, hal. 34.

<sup>75</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, hal. 14.

<sup>76</sup> UU RI No. 14. 2005, *Tentang Undang-undang Guru dan Dosen*, hal. 5.

adalah kata profesi, profesional, profesionalisasi dan profesionalisme yang pada dasarnya memiliki kesamaan. Dalam pembahasan ini akan dicoba dideskripsikan.

Kata profesi masuk ke dalam kata bahasa Indonesia melalui bahasa Inggris “*profession*” atau bahasa Belanda “*professie*”. Kedua bahasa asing tersebut menerima serapan kata dari bahasa Latin. Dalam bahasa Latin kata *profession* berarti ‘pengakuan’ atau ‘pernyataan’. Kata kerja untuk “tindak mengaku” atau “tindak menyatakan” ialah *profiteri*. Dan apa yang dinyatakan atau diakui disebut *professus*.<sup>77</sup> *Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus.<sup>78</sup> Profesi ialah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu.<sup>79</sup> *Profession* (profesi) memiliki kedekatan makna dengan *vocation* (keahlian), *occupation* (jabatan), *job* (pekerjaan), *career* (karir), *work* (pekerjaan/ bekerja), dan *business* (bisnis).<sup>80</sup>

Menurut Kusnandar profesi adalah suatu keahlian (*skill*) dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi (pengetahuan, sikap dan keterampilan) tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>81</sup> Sedangkan menurut Martinis Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan teknik dan prosedur berlandaskan intelektual.<sup>82</sup>

Profesional yaitu serangkaian keahlian yang dipersyaratkan untuk melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan

<sup>77</sup> Mochtar Buchori, *Spektrum Problematika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994, hal. 70.

<sup>78</sup> Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hal. 105.

<sup>79</sup> <https://kbbi.web.id/profesi>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 16.45 WIB.

<sup>80</sup> Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur'an, *Tafsir Al-Qur'an Tematik*, Jakarta: Kamil Pustaka, 2017, hal. 64.

<sup>81</sup> Kusnandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi*, Jakarta: Rajawali Press, 2011, hal. 46.

<sup>82</sup> Martinis Yamin, *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hal. 3.

secara efisien dan efektif dengan tingkat keahlian yang tinggi dalam rangka untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal.<sup>83</sup>

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, mencakup penguasaan materi, penguasaan terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, dan pembangunan pribadi dan profesionalisme.

Pengembangan pribadi dan profesionalisme mencakup pengembangan intuisi keagamaan, kebangsaan yang berkepribadian, sikap dan kemampuan mengaktualisasi diri, serta sikap kemampuan mengembangkan profesionalisme kependidikan. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus bersikap terbuka, kritis, dan skeptis untuk mengaktualisasi penguasaan isi bidang studi, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, dan melakokan pembelajaran yang mendidik. Di samping itu, guru perlu dilandasi sifat ikhlas dan bertanggung jawab atas profesi pilihannya, sehingga berpotensi menumbuhkan kepribadian yang tangguh dan memiliki jati diri.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam yaitu meliputi konsep, struktur, dan metode keilmuan teknologi/ seni yang menaungi/ koheren dengan materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.<sup>84</sup> Kompetensi profesional guru menurut pakar pendidikan seperti Soediarso menuntut dirinya sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan.

Sedangkan pengertian kompetensi profesional guru dalam standar pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang

---

<sup>83</sup> Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Malang Press, 2009, hal. 27.

<sup>84</sup> Achjar Chalil, *Pembelajaran Berbasis Fitrah*, Jakarta: PT.Balai Pustaka, 2008, hal. 69.

memungkinkan peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.<sup>85</sup>

## 2) Macam-macam Kompetensi Guru

Dalam pembahasan profesionalisme guru ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme guru, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan tentang kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional. Karena seorang guru yang profesional tentunya harus memiliki kompetensi profesional. Dalam buku yang di tulis oleh E. Mulyasa, kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

### a) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir a, dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>86</sup>

Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- (1) Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- (2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- (3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- (4) Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.
- (5) Memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran.
- (6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi
- (7) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik
- (8) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.

---

<sup>85</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta: Arruz Media, 2013, hal. 115.

<sup>86</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 75.

- (9) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran
- (10) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>87</sup>

b) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.<sup>88</sup>

Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- (1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia
- (2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat
- (3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa
- (4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri
- (5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.<sup>89</sup>

c) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas, Permendiknas No 12, 13, Dan 16.

<sup>88</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 117.

<sup>89</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas, Permendiknas No 12, 13, Dan 16.

<sup>90</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 173.

Indikator kompetensinya sebagai berikut:

- (1) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi
- (2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat
- (3) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya
- (4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.<sup>91</sup>

d) Kompetensi Profesional

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>92</sup>

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru bab II pasal 3 dijelaskan bahwa kompetensi profesional sebagaimana dimaksud adalah merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- (1) Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan kelompok mata pelajaran yang akan diampu
- (2) Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi

---

<sup>91</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas, Permendiknas No 12, 13, Dan 16.

<sup>92</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 135.

atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>93</sup>

### 3) Pengertian profesionalisme Guru

Kata “profesional” berasal dari kata sifat “profesi” yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya.<sup>94</sup>

Oxford Dictionary dalam buku Syaiful Sagala yang berjudul *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, menjelaskan profesional adalah orang yang melakukan sesuatu dengan memperoleh pembayaran, sedangkan yang lain tanpa pembayaran.<sup>95</sup> Artinya profesionalisme adalah suatu terminologi yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah profesionalisasi ditemukan arti sebagai berikut: Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran dan sebagainya) tertentu.

Profesional adalah (1) bersangkutan dengan profesi, (2) memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya dan, (3) mengharuskan adanya pembayaran untuk melakukannya. “profesionalisasi ialah proses membuat suatu badan organisasi agar menjadi profesional”.<sup>96</sup>

Profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.<sup>97</sup>

Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus

<sup>93</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru BAB II Pasal 3.

<sup>94</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Rermaja Rosda Karya, 1992, hal. 14.

<sup>95</sup> Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 3.

<sup>96</sup> Safruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, hal. 15.

<sup>97</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009. Cet. Ke-6, hal. 1.

yang di peroleh dari pendidikan akademis yang intensif.<sup>98</sup> Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan seseorang yang menuntut keahlian tertentu.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa: profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>99</sup>

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi *intelektualitas*, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara guru yang yprofesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran.<sup>100</sup>

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinyasebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya.

---

<sup>98</sup> Kusnandar, *Guru Profesional dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi sertifikasi guru*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, Cet. Ke-1, hal. 45.

<sup>99</sup> UU RI No. 14. 2005, , *Tentang Undang-undang Guru dan Dosen*, hal. 4.

<sup>100</sup> Kusnandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi sertifikasi guru*, hal. 46.

## b. Kompetensi Profesional Guru

### 1) Pengertian Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.<sup>30</sup> Jadi seorang guru harus memiliki kemampuan profesional tersebut agar dapat melaksanakan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai.

*Sebagaimana telah dijelaskan dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir c, dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.*<sup>101</sup>

Dalam buku yang ditulis oleh Kusnandar yang berjudul *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* disebutkan pula bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.<sup>102</sup>

Tugas guru adalah merangsang potensi peserta didik dan mengajarnya supaya belajar. Guru tidak membuat peserta didik menjadi pintar. Guru hanya memberikan peluang agar potensi itu ditemukan dan dikembangkan. Kejelian itulah yang merupakan ciri kepribadian profesional.<sup>103</sup>

Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya. Yaitu, dirinya adalah pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar.<sup>104</sup>

Dengan bertitik tolak pada pengertian di atas, maka pengertian guru profesional adalah guru yang memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih

<sup>101</sup> Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011, Cet. Ke-7, hal. 18.

<sup>102</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 135.

<sup>103</sup> Safruddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi Kurikulum*, hal. 24.

<sup>104</sup> Kusnandar, *Guru Profesional dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi sertifikasi guru*, hal. 48.

dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dengan bidangnya.<sup>105</sup>

Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru.

Pekerjaan profesional memerlukan keahlian khusus. Dengan keahlian khusus ini diharapkan sebuah pekerjaan akan dapat berhasil, karena orang yang mengerjakan memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

H.A.R 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 amatirisme.<sup>106</sup> Seorang profesional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.

Mengingat tugas dan tanggung jawab guru yang begitu kompleksnya, maka profesi ini memerlukan persyaratan khusus antara lain dikemukakan berikut ini:

- a) Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
- b) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
- c) Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai
- d) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya
- e) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992, hal. 15.

<sup>106</sup> H.A.R Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: P.T. Rineka Cipta, 2002, Cet. Ke-1, hal. 86.

<sup>107</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 1992, hal. 15.

## 2) Ruang Lingkup Kompetensi Profesional Guru

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru (Permendiknas No 12, 13, Dan 16).

Dijelaskan bahwa indikator kompetensi guru yang harus dikuasai oleh guru kelas adalah sebagai berikut:

- a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu
- b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu
- c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif
- d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.<sup>108</sup>

Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa yang berjudul Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, dijelaskan bahwa ruang lingkup kompetensi profesional guru antara lain sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik
- c) Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media sumber belajar yang relevan
- f) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas , Permendiknas No 12, 13, Dan 16.

<sup>109</sup> E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 135.

Sedangkan menurut Moh. Uzer Usman dalam buku *Menjadi Guru Profesional*, dijelaskan bahwa kompetensi profesional guru meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Menguasai landasan kependidikan
  - (1) Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.
  - (2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat
  - (3) Mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang dapat dimanfaatkan dalam proses belajar-mengajar
- b) Menguasai bahan pengajaran
  - (1) Menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah
  - (2) Menguasai bahan pengayaan
- c) Menyusun program pengajaran
  - (1) Menetapkan tujuan pembelajaran
  - (2) Memilih dan mengembangkan bahan pembelajaran
  - (3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar-mengajar
  - (4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai
  - (5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar
- d) Melaksanakan program pengajaran
  - (1) Menciptakan iklim belajar-mengajar yang tepat
  - (2) Mengatur ruang belajar
  - (3) Mengelola interaksi belajar mengajar
- e) Menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan
  - (1) Menilai prestasi murid untuk kepentingan pengajaran
  - (2) Menilai proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.<sup>110</sup>

Dari semua pemaparan diatas dapat disistesisikan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam dalam diri guru agar mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. 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

---

<sup>110</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Reraja Rosda Karya, 1992, hal. 17-19.

materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, (4) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Adapun gambaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut;

No	Kompetensi Inti Guru	Kompetensi Guru Mapel	
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.	2.1 . 2.2 . 2.3 .	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	3.1 . 3.2 .	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
4.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	4.1 . 4.2 . 4.3 .	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.

		4.4	
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	5.1 . 5.2 .	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Tabel 2.1: Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran SMA/MA  
Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) Nomor 16 Tahun 2007.

### 3) Kompetensi Profesionalisme dalam Proses Pembelajaran

Seorang guru profesional akan terlihat bagaimana kinerjanya di sekolah. Guru profesional mesti memahami kode etik guru, ikrar guru, dan terampil dalam mengajar. Keterampilan atau kemampuan dasar profesional guru meliputi: penguasaan bahan, mengelola program pembelajaran dengan baik, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber pembelajaran, mengiasai landasan kependidikan, mengelola interaksi pembelajaran, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi.

Untuk menjadi profesional harus memenuhi kriteria dan persyaratan tertentu. Seorang profesional menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap lebih dibanding pekerja lainnya. Maka untuk menjadi profesional, seseorang harus memenuhi kualifikasi minimum, setifikasi, serta memiliki etika profesi.

Peranan guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang *digugu* dan *ditiru* adalah suatu profesi yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik. Karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.<sup>111</sup>

<sup>111</sup> Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, hal. 39-40.

Hal ini dapat dipahami, bahwa keprofesionalan seorang guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar yang tentu saja masih banyak faktor pendukung lainnya yang dapat mengantarkan peserta didiknya pada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pendidikan. Oleh karena itu, mengajar merupakan suatu pekerjaan profesional seorang guru, bukan pekerjaan yang bersifat sampingan. Untuk menjalankan pekerjaan itu, maka seorang guru haruslah seorang yang telah mempunyai kewenangan profesional yakni seorang yang secara khusus benar-benar telah dididik dan dipersiapkan untuk melaksanakan tugas sebagai guru.

Guru yang profesional mutlak harus menguasai bahan yang akan dikerjakannya dan yang akan diajarkannya kepada peserta didik. Sungguh ironis dan memalukan jika terjadi ada peserta didik yang lebih dahul tahu tentang sesuatu dibandingkan gurunya, memang guru bukan maha tahu, tetapi guru dituntut untuk memiliki pengetahuan umum yang luas dalam mendalami kahliannya atau mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa yang berjudul Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru, juga dibahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi profesional guru dalam proses pembelajaran, antara lain sebagai berikut:

a) Memahami Jenis-Jenis Materi Pembelajaran

Seorang guru harus mampu menentukan secara tepat materi yang relevan dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Beberapa kriteria yang harus diperhatikan dalam memilih dan menentukan materi standar yang akan diajarkan kepada peserta didik, sedikitnya mencakup validitas, keberartian, relevansi, kemenarikan, dan kepuasan.

Materi pembelajaran merupakan hal yang sangat penting sebagai sarana yang digunakan dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dan membentuk kompetensi peserta didik. Materi pembelajaran dapat ini dapat berupa: naskah, gambar, isi, audio cassette, bagan, skema, dan ikhtisar.

Materi pembelajaran yang dituangkan dalam bidang studi yang harus dipelajari peserta didik memiliki berbagai jenis dan tingkatan, sesuai dengan kelompok bidang studi atau kelompok mata pelajaran masing-masing. Meski demikian pada umumnya materi pembelajaran terdiri dari fakta, konsep, prinsip, dan prosedur.

Fakta: asosiasi satu-ke-satu antara objek, peristiwa, atau simbol yang ada, dan mungkin ada di dalam lingkungan riil atau imajinasi. Konsep: sekelompok objek, peristiwa atau simbol yang memiliki karakteristik umum yang sama dan yang diidentifikasi dengan nama yang sama. Prinsip: hubungan sebab-akibat antara konsep-konsep. Prosedur: urutan langkah untuk mencapai suatu tujuan, memecahkan masalah tertentu atau membuat sesuatu.<sup>112</sup>

b) Mengurutkan Materi Pembelajaran

Agar pembelajaran dapat dilakukan secara efektif dan menyenangkan, materi pembelajaran harus diurutkan sedemikian rupa, serta dijelaskan mengenai batasan dan ruang lingkungannya. Hal ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD) sebagai konsensus nasional, yang dikembangkan dalam standar isi, dan standar kompetensi setiap kelompok mata pelajaran yang akan dikembangkan.
- 2) Menjabarkan SKKD ke dalam indikator, sebagai langkah awal untuk mengembangkan materi standar untuk membentuk kompetensi tersebut.
- 3) Mengembangkan ruang lingkup dan urutan setiap kompetensi.

c) Mengorganisasikan Materi Pembelajaran

Seorang guru dituntut untuk menjadi ahli penyebar informasi yang baik, karena tugas guru adalah menyampaikan informasi kepada peserta didik. Disamping itu, guru juga harus berperan sebagai perencana (*designer*), pelaksana (*implementer*), dan penilai (*evaluator*) materi pembelajaran.

Pembelajaran diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi para peserta didik dengan penyediaan ilmu yang tepat dan latihan keterampilan yang mereka perlukan, haruslah ada ketergantungan terhadap materi pembelajaran yang efektif dan terorganisasi. Untuk itu diperlukan peran baru dari para guru, mereka dituntut memiliki keterampilan-keterampilan teknis yang memungkinkan untuk mengorganisasikan bahan pembelajaran serta menyampaikannya kepada peserta didik dalam proses pembelajaran.

---

<sup>112</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 140.

Menurut konsep pengembangan desain pembelajaran dengan memandang pembelajaran sebagai sistem, isi pembelajaran harus dipilih dan ditentukan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Dengan demikian, materi yang harus diajarkan untuk suatu mata pelajaran bersifat dinamis, dapat berubah dari waktu ke waktu sesuai dengan kebutuhan, serta situasi dan kondisi pembelajaran, tidak statis hanya bersumber dari buku teks.<sup>113</sup> Untuk menghubungkan materi pembelajaran dengan tujuan dapat dilakukan dengan melihat domain kognitif, afektif dan psikomotor. Berdasarkan domain tujuan yang akan dicapai tersebut dipilih materi pembelajaran yang relevan. Selanjutnya yang perlu diperhatikan adalah mengorganisasikan bahan tersebut agar dapat disajikan secara efektif.

#### d) Mendayagunakan Sumber Pembelajaran

Seiring dengan perkembangan zaman, maka guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin maju. Demikian halnya dalam proses pembelajaran disekolah, untuk memperoleh hasil yang maksimal guru dituntut tidak hanya mengandalkan terhadap apa yang ada di dalam kelas, tetapi harus mampu dan mau menelusuri berbagai sumber pembelajaran yang diperlukan.

Guru dituntut tidak hanya mendayagunakan sumber-sumber pembelajaran yang ada di sekolah tetapi juga harus dapat mempelajari dan mendayagunakan berbagai sumber, seperti majalah, surat kabar, dan internet. Hal ini perlu dipelajari agar pembelajaran di sekolah dapat sesuai dengan perkembangan masyarakat, sehingga tidak terjadi kesenjangan dalam pola pikir peserta didik.

Kemampuan ini pada dasarnya merupakan kemampuan menciptakan kondisi belajar yang merangsang agar proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Ada lima jenis kemampuan memahami media dan sumber belajar, menurut Cece Wijaya yaitu:

- (1) Mengenal, memilih dan menggunakan media. dengan cara:
  - (a) Mempelajari macam-macam media pendidikan
  - (b) Mempelajari criteria pemilihan criteria pendidikan
  - (c) Menggunakan media pendidikan
  - (d) Merawat alat-alat bantu belajar mengajar.

---

<sup>113</sup> E.Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007, hal. 148.

- (2) Membuat alat-alat bantu pelajaran sederhana. Kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara:
  - (a) Mengenali bahan-bahan yang tersedia di lingkungan sekolah untuk membuat alat-alat bantu
  - (b) Mempelajari perkakas untuk membuat alat-alat bantu mengajar
  - (c) Menggunakan perkakas untuk membuat alat bantu mengajar.
  
- (3) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar. Kemampuan ini dapat dikuasai dengan cara:
  - (a) Mempelajari cara-cara menggunakan laboratorium
  - (b) Mempelajari cara-cara dan aturan pengamanan kerja dilaboratorium
  - (c) Berlatih mengatur tata ruang laboratorium
  - (d) Mempelajari cara merawat dan menyimpan alat-alat.
  
- (4) Khusus untuk guru IPA, dapat mengembangkan laboratorium.
  
- (5) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah:
  - (a) Mempelajari fungsi-fungsi perpustakaan dalam proses belajar mengajar
  - (b) Mempelajari macam-macam sumber perpustakaan
  - (c) Menggunakan macam-macam sumber kepustakaan
  - (d) Mempelajari kriteria pemilihan sumber kepustakaan
  - (e) Menilai sumber-sumber kepustakaan.<sup>114</sup>

e) Memilih dan Menentukan Materi Pembelajaran

Materi pembelajaran pada standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD) setiap mata pelajaran perlu dibatasi, mengingat terdapat beberapa prinsip-prinsip dalam mengembangkan kurikulum dan pemilihan bahan pembelajaran sebagai berikut: a) orientasi pada tujuan dan kompetensi, b) kesesuaian (relevansi), c) efisien dan efektif, d) fundamental, e) keluwesan, f) berkesinambungan dan berimbang, g) validitas, h) keberartian, i) relevansi, j) kemenarikan, k) kepuasan.

---

<sup>114</sup> Djam'an Satori, dkk, *Profesi Keguruan*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2008, hal. 224-235

Dari semua uraian diatas penulis dapat sintesiskan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam dalam diri guru agar mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari (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 reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

### c. Kajian Al Qur'an dan Hadits Tentang Kompetensi Profesional

Kewajiban umat Muslim dalam bekerja menurut ajaran Islam haruslah memiliki kemampuan sesuai dengan fungsi dan tugasnya, sebagaimana di dalam al-Qur'an, Allah Ta'ala berfirman:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا



*Katakanlah "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalan-Nya. (al-Isrâ/17: 84)*

Al-Jalalain dalam ayat tersebut mentafsirkan bahwa hendaklah setiap dari manusia memiliki fungsi dan tugas yang berbeda maka kiranya manusia tersebut menjalankan pekerjaan sesuai dengan kedudukan dan dan tugasnya yang dibebankan serta melaksanakan dengan sepenuh hati karena Allah Maha Mengetahui apa-apa yang diperbuat hambanya dan niscaya Allah Ta'ala memberikan petunjuk kepada hambanya yang berjalan pada jalanNya.<sup>115</sup>

Seorang guru semestinya adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya sehingga mampu meningkatkan kualitas kegiatan

<sup>115</sup> Muḥammad bin Aḥmad bin Muḥammad bin Ibrâhîm al-Maḥâlli dan Abû al-Fadl 'Abdurrahmân bin Abû Bakar bin Muḥammad as-Suyûthi al-Jalâlain, *Tafsîr al-Jalâlain*, Al-Haromain : Singapura, Jeddah, Indonesia, Jilid 3, t.th. hal. 448.

pembelajaran ke arah yang lebih baik. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam Surah al-Qashâsh/28: 26, sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ط</sup> إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.(al-Qashâsh/28: 26)*

al-Baghawiy dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ketika salah satu putri Nabi Syuaib A.S meminta Nabi Musa A.S untuk dipekerjakan karena memiliki kemampuan yakni kuat dan dapat dipercaya. Kemudian bertanya ayahnya (Nabi Syuaib A.S): “Bagaimana engkau tahu wahai putriku kalau dia kuat dan dapat dipercaya?”, Jawab putrinya: “Adapun kuatnya dia sebab mampu mengangkat sebuah batu dari atas sumur yang hanya dapat diangkat oleh sepuluh orang pria, dikatakan (dalam riwayat lain) empat puluh pria. Adapun dapat dipercaya sebab ketika berjalan mengikuti kami, dia berkata agar membiarkan kami berjalan di belakangnya supaya tidak terlihat bayangan tubuh kami olehnya”.<sup>116</sup>

Fahmi menjelaskan bahwa ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa Islam mendorong umatnya untuk memilih pekerja atau calon karyawan berdasarkan dua dimensi kompetensi yaitu lahiriah dan batiniah. Kompetensi lahiriah didefinisikan sebagai kekuatan yang pengertiannya dapat dibedakan atau tergantung dari jenis pekerjaan, kewajiban atau tanggung jawab yang dipikul seorang pekerja.<sup>117</sup> Pekerjaan sebagai guru bukan hanya sekedar bekerja untuk mencari nafkah. Mengajar dan mendidik adalah profesi yang memerlukan suatu keahlian khusus serta bakat ataupun minat yang

<sup>116</sup> Muḥyi as-Sunnah Abi Muḥammad al-Ḥusein bin Mas'ūd al-Baghawī, *Tafsīr al-Baghawī Ma'ālim at-Tanzīl*, Riyādh: Dar Thaibah, 1409 H/ 1989 M, Juz. 6, hal. 202.

<sup>117</sup> Abu Fahmi, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan, *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, hal. 159.

besar. Pekerjaan sebagai pendidik adalah juga tugas yang bersifat sosial dan amal.<sup>118</sup>

Maksud dari pada ayat tersebut bahwa seseorang apabila ingin melakukan sesuatu pekerjaan mesti memiliki kapabilitas yakni mampu merealisasikan pekerjaan dengan ilmu yang dimiliki pada bidang pekerjaan yang disandarkan padanya, mampu menunaikan tugas secara baik, dipercaya atas apa yang ditugaskan kepadanya.

Disamping memiliki kapabilitas seseorang mesti memiliki ketekunan dan keuletan dalam bekerja. Apabila tidak ada pada diri seseorang maka akan sia-sia kapabilitas yang dimilikinya. Sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW, sebagai berikut:

أخبرنا علي بن عبدان, حدثنا أحمد بن عبيد, حدثنا إبراهيم بن مهدي الأبلبي, حدثنا شيبان بن فروخ, ح — وأخبرنا أبو سعد الماليني, أخبرنا أبو أحمد بن عدي الحافظ, حدثنا الحسن بن سفيان, حدثنا شيبان, حدثنا أبو الربيع السمان, عن عاصم بن عبيد الله, عن سالم, عن أبيه قال, قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إن الله يحب المؤمن المحترف, وفي رواية ابن عبدان: الشاب المحترف.<sup>119</sup>

*Meriwayatkan kepada kami 'Ali bin 'Abdan, menceritakan kepada kami Ahmad bin 'Ubaid, menceritakan pada kami Ibrahim bin Mahdiy al-Ubaly, menceritakan pada kami Syaiban bin Farukh, - pindah riwayat- Meriwayatkan kepada kami Abu Sa'ad al-Maliny, meriwayatkan pada kami Abu Ahmad bin 'Adiy al-Hafidz, menceritakan pada kami al-Hasan bin Sufyan, menceritakan pada kami Syaiban, menceritakan pada kami Abu ar-Rabi' as-Saman, dari 'Ashim bin 'Ubaidillah, dari Sâlim dari ayahnya (Abdullah bin Umar) RA berkata, Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mukmin yang giat bekerja". Di dalam riwayat Ibn 'Abdân: "...pemuda yang giat bekerja".(H.R Baihaqî dari Abdullah bin Umar RA)*

<sup>118</sup> Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010, hal. 155.

<sup>119</sup> Abi Bakr Ahmad bin Husain al-Baihaqî, *al-Jami' Li Syu'ab al-Îmân*, Riyâdh: Maktabah al-Rusyid Lil Nasyîr wa at-Tauzi', 2003, Juz 2, hal. 441, no. hadits 1181, bab ke 13 *bâb at-Tawakkal Billâh Azza wa Jalla wa at-Taslîm Li umrihi Ta'âla fi Kulli Syain*.

Ketika seorang merasa kelelahan atau capek setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhan sendiri ataupun untuk kebutuhan tanggungannya. Dengan demikian islam memberi apresiasi yang sangat tinggi kepada manusia yang bekerja dengan jalan yang disyariatkan oleh Allah SWT dengan sekuat tenaga.

Selain memiliki kemauan untuk giat bekerja, seorang manusia harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan yang memadai guna menunjang tugas jabatan atau pekerjaan yang diamanatkan kepadanya. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan. Ini selaras dengan apa yang disabdakan Rasulullah SAW

؛  
 حدثنا محمد بن سنان حدثنا فليح بن سليمان، حدثنا هلال بن علي عن عطاء بن يسار عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إذا ضيبت الأمانة فانتظر الساعة. كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة.<sup>120</sup>

*Menceritakan Muhammad bin Sinân, menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaimân, menceritakan kepada kami Hilâl bin Ali dari Atha' bin Yasâr dari Abu Hurairah RA berkata Rasulullah SAW bersabda: “Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat”. “Bagaimana hilangnya amanah Ya Rasulallah?” Rasulullah bersabda: “Jika suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah terjadinya kiamat”. (HR. Bukhâri dari Abu Hurairah RA)*

Maksud dari *al-Amru* menurut Imam Ibn Hajar al-‘Asqalani isim jenis *al-Umur* yang berkaitan dengan agama seperti khilafah (kepemimpinan), pemerintahan, kehakiman dan lainnya.<sup>121</sup> Begitu pula dengan seorang guru, kepala sekolah, ketua yayasan termasuk dalam wilayah kepemimpinan, sudah sepatutnya memiliki keahlian yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Apabila tidak demikian

<sup>120</sup> Abî Abdillâh Muḥammad bin Ismâil bin Ibrâhîm bin al-Mughîrah bin Bardizbah al-Bukhârî, *Shahîh Bukhârî*, Kairo: Maktabah al-Salafiyah, 1400 h, Juz 4, hal. 190, no. hadits 6496, bab *Raf’ul Amânah*.

<sup>121</sup> Ahmad bin ‘Ali bin Hajar al-‘Asqalâny, *Fathul Bâri bi Syarhi Shahîh al-Imâm Abi ‘Abdillâh Muḥammad bin Ismâil al-Bukhârî*, Riyâdh: Shaḥîb as-Samû al-Maliky al-Amîr Sulthân Ibn ‘Abdul ‘Aziz Âli Sa’ûd, 2001, Juz 11, hal. 341, no. hadits 6496, *bâb Raf’ul Amânah*.

maka tunggulah kehancuran dari pada instansi atau yayasan yang dipimpin, terutama guru akan rusaklah siswa yang dididik olehnya.

Islam memotivasi manusia untuk kerja secara profesional dalam berbagai sisi kehidupan dan berbagai bidang pekerjaan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW;

حدثنا أحمد, قال: نا مصعب, قال: نا بشر بن السري, عن مصعب ابن ثابت, عن هاشم بن عروة, عن أبيه. عن عائشة, أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: إن الله عز وجل يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه.<sup>122</sup>

*Menceritakan pada kami Ahmad, berkata: menceritakan pada kami Mash'ab, berkata: menceritakan pada kami Basyr bin al-Sarriyi dari Mash'ab bin Tsabit dari Hasyim bin 'Urwah dari Ayahnya dari Siti 'Aisyah RA, Sesungguhnya Rasûlallah bersabda: "Sesungguhnya Allah 'Azza wa Jalla mencintai salah seorang dari kalian apabila bekerja pada suatu pekerjaan agar itqân".*(H.R Tabrâni dari Siti 'Âisyah RA)

Kata *itqân* bermakna *ahkama* yaitu sebagaimana di dalam al-Qur'an *shun'a Allahi alladzi itqana kulla syain*<sup>123</sup> (perbuatan Allah SWT yang menciptakan segala sesuatu dengan sempurna. an-Naml/27: 88). *Ahkama* artinya penyempurnaan atau hal mengerjakan dengan sempurna.<sup>124</sup> Makna yang terkandung di dalam hadits tersebut di atas apabila dikaitkan dengan istilah zaman sekarang dapat dijabarkan bahwa Allah SWT cinta terhadap umatnya yang apabila bekerja menyelesaikan pekerjaannya secara profesional. Adapun seorang guru apabila bekerja sebagai guru harus dilakukan dengan benar dan disiplin menaati aturan serta tuntutan prosedur. Ia juga mesti dijalankan pada waktu yang seharusnya sesuai proporsi jam kerja dan tenggat tertentu. Kemudian tidak sekadar selesai, namun juga berupaya agar bisa mengembangkan pekerjaan, progresif untuk mencari hasil dan nilai yang lebih baik.

<sup>122</sup> Abi al-Qâsim Sulaimân bin Ahmad bin Ayyûb ath-Thabrâni, *al-Mu'jam al-Awsath*, Kairo: Dâr al-Haramain, 1995, Juz 1, hal. 275, no. hadts 897, bâb *Alif Man Ismuhu Ahmad*.

<sup>123</sup> Syauqi Dhaif, *al-Mu'jam al-Wasith*, Mesir: Maktabah Shurouq ad-Dauliyyah, 2004, h. 86.

<sup>124</sup> Ahmad Warson Munawwir, *Al-Munawwir: Kamus Arab-Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997, hal. 136.

## B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kemampuan manajerial, komitmen organisasi, dan kinerja yang relevan dengan penelitian sebelumnya antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Boyt *et al.*, (2001); Shafer *et al.*, (2002), Al Meer (1989) dan McNeese-Smith (1996), dimana penelitian Boyt., *et al* (2001) menunjukkan hasil bahwa suatu struktur penghargaan terhadap profesionalisme secara langsung menyebabkan semakin tingginya kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian Shafer *et al.*, (2002) menyatakan bahwa individu-individu yang tidak memiliki tingkat profesional- organisasi yang tinggi, akan merasa kurang terikat terhadap organisasi tersebut (komitmennya rendah), dan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, Sedangkan penelitian McNeese-Smith menyatakan bahwa komitmen organisasional yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan baik pada seluruh karyawan pelayanan jasa kesehatan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramli Hiadayat dengan judul: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataram dari universitas mataram tahun 2016. Ramli menjelaskan bahwa: Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y2) terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram diterima. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 43,5%. Artinya bahwa, semakin baik komitmen organisasi di sekolah akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelittian yang dilakukan oleh Khan *et al* (2010) bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan juga dijelaskan oleh beberapa pendapat diantaranya adalah Boulian dan Mowday (1974) dalam Tobing (2009) telah menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar bekerja atau pindah kerja. Wagner (dalam Karsono, 2008) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat dimana seseorang

merasa komit dengan suatu tujuan. Tujuan khusus dan menyulitkan akan berperan atas peningkatan kinerja hanya ketika ada komitmen pada tujuan yang tinggi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudah Enny Widyaningrum (2012) dengan judul: *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik* dari Bhayangkara Surabaya University, Indonesia yang dimuat dalam *Academic Research International-SAVAP International* tahun 2012. Widyaningrum menjelaskan bahwa: Pengaruh Kemampuan (X2) terhadap Kinerja (Y2) terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ( $p > 0,05$ ). Hipotesis keempat yang menyatakan kemampuan secara signifikan mempengaruhi kinerja staf medis dan paramedis, terbukti benar atau diterima. Koefisien jalur positif, itu berarti bahwa secara teoritis pengaruh hubungan kemampuan kinerja karyawan adalah searah. Hal ini memberikan arti, jika persepsi staf medis dan paramedis dari kemampuan yang akan diterapkan oleh IbnuSina Rumah Sakit Kabupaten Gresik lebih baik (positif), maka karyawan yang kinerja Kabupaten Gresik Rumah Sakit Ibnu Sina akan meningkat. Sebaliknya, jika persepsi staf medis dan paramedis dari kemampuan yang akan diterapkan oleh IbnuSina Rumah Sakit Kabupaten Gresik semakin buruk (negatif), maka kinerja staf medis dan paramedis akan semakin rendah. Menurut Kolz et al. (1998), berdasarkan bukti empiris yang cukup, kemampuan adalah faktor yang paling penting dari kinerja yang stabil dan pengaruhnya dari waktu ke waktu. Namun, Chow (1986), dalam bukunya menyebutkan kebalikan dari kemampuan tidak diperlukan bila terjadi otomatisasi. Kemampuan individu bukan berarti ketika rutinisasi oleh mesin telah terjadi. Berdasarkan penelitian di Chow, disimpulkan bahwa kemampuan masih akan diperlukan untuk mengoperasikan mesin, sehingga tidak sering terjadi kesalahan manusia yang fatal.<sup>125</sup>

---

<sup>125</sup> M. E. Widyaningrum, *Effect of Organizational Culture and Ability on Organizational Commitment and Performance in Ibnu Sina Hospital Gresik*, Tesis, Surabaya: Universitas Bhayangkara Surabaya, 2012. Lihat dalam: <http://www.savap.org.pk/journals/ARInt./Vol.2%281%29/2012%282.1-38%29.pdf>. diakses pada tanggal 31 Desember 2017 pukul 17.48 WIB.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yuyun Nurhidayati<sup>126</sup> pada tahun 2014. Penelitian ini berjudul “pengaruh kompetensi profesional guru dan kedisiplinan guru terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/ 2015”. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) kompetensi profesional guru di Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 84%, 2) kedisiplinan guru di Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 78,85%, 3) Motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari tergolong tinggi dengan prosentase 60%, 4) Terdapat pengaruh signifikan siswa tentang kompetensi profesional guru terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari, 5) Terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan guru terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari, 6) Terdapat pengaruh signifikan kompetensi profesional guru dan kedisiplinan guru secara bersama- sama terhadap motivasi belajar siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik pada taraf signifikansi 1% menunjukkan bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table yaitu:  $0,257 > 0,208$ . Hal tersebut diuji kebenarannya menggunakan uji  $f$  dan diperoleh  $f$  hit sebesar 6,084 dan  $f$  table sebesar 3,64. Jadi  $f$  hit  $>$   $f$  table yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan.
  
5. Penelitian Wiwit Fitri Rahayu<sup>127</sup>, pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi profesional dan kepribadian guru terhadap motivasi belajar mata pelajaran fiqh siswa kelas VIII Mts Aswaja Bumijawa Tegal tahun pelajaran 2011/ 2012. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel persepsi siswa tentang kompetensi profesional guru dan kepribadian guru terhadap motivasi belajar siswa pada mata pelajaran fiqh pada taraf signifikansi 0,01 dan 0,05 keduanya menunjukkan signifikan, ini berarti variabel persepsi siswa tentang kompetensi profesional guru dan kepribadian guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi belajar siswa pada mata pelajaran fiqh siswa kelas VIII Mts Aswaja Bumijawa Tegal.

---

<sup>126</sup> Yuyun Hidayah, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/ 2015*, Skripsi, Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014. Lihat dalam: <https://anzdoc.com/yuyun-nurhidayati-nim.html>. diakses pada tanggal 20 Oktober 2018 pukul 11.35 WIB.

<sup>127</sup> Wiwit Siti Rahayu, *Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Profesional Dan Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Fiqh Siswa Kelas Viii Mts Aswaja Bumijawa Tegal Tahun Pelajaran 2011/ 2012*, Skripsi, Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2012. Lihat dalam: <http://eprints.walisongo.ac.id/1297/>. diakses pada tanggal 20 Oktober 2018 pukul 11.56 WIB.

## C. Asumsi, Paradigma dan Kerangka Penelitian

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi merupakan keyakinan sekumpulan orang dalam melakukan hal untuk mencapai tujuan bersama. Adapun melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Komitmen organisasi juga merupakan salah satu sikap kerja yang menjadi faktor psikologisnya kinerja. Komitmen organisasi dan kinerja guru memiliki hubungan satu siklus. Apabila siklus semakin tinggi maka memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja guru, sebaliknya apabila siklus rendah maka tidak akan memiliki pengaruh positif pada kinerja guru.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Ramli Hidayat, Ramli menjelaskan bahwa: Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram diterima. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru sebesar 43,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Boulian dan Mowday (1974) dalam Tobing (2009) telah menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar bekerja atau pindah kerja.

Dengan demikian dapat di asumsikan bahwa komitmen organisasai diduga mempunyai hubungan positif dengan kinerja. Ini di indikasikan dengan semakin tinggi komitmen organisasi seseorang dalam berorganisasi maka semakin tinggi pula kinerja pada organisasinya. Begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi seseorang maka semakin rendah pula kinerja orang tersebut dan bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar bekerja atau pindah kerja .

## 2. Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Kinerja suatu organisasi tidak lepas dari kinerja orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya maka seorang guru sudah tentu harus memiliki kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya, salah satunya adalah kompetensi profesional. Orang yang memiliki kemampuan lebih tinggi cenderung lebih baik dalam mempelajari sesuatu dan membuat keputusan. Kemampuan mempunyai Pengaruh positif yang kuat dengan kinerja kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Orang dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi mampu untuk memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang pekerjaan mereka dan memperolehnya dengan cepat. Dalam pekerjaan yang lebih kompleks, lebih banyak pengetahuan yang harus diperoleh, dan itu semakin besar kemungkinan bahwa penguasaan pengetahuan akan terus menjadi penting untuk kinerja.

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa Kompetensi memiliki Pengaruh dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh M. E Widyaningrum yang mengatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja terbukti dapat diterima dengan koefisien 0,197 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Colquitt, dkk dan Wood & West bahwa apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi maka cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih rendah maka cenderung berkinerja kurang baik di tempat kerja.

Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa kompetensi profesional diduga mempunyai Pengaruh positif dengan kinerja. Ini diindikasikan dengan semakin tinggi kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin baik pula kinerja orang tersebut. sebaliknya semakin rendah kompetensi guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya maka semakin buruk pula kinerja orang tersebut.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru**

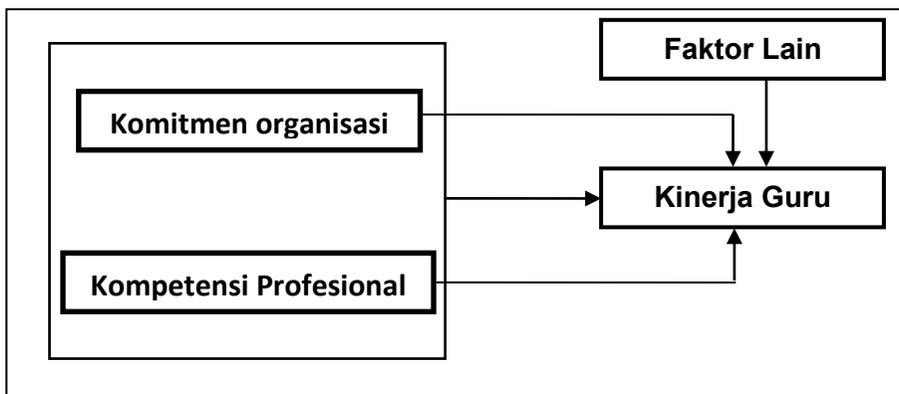
Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah, namun kompetensi profesional guru tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar dan lamanya mengajar. Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun sikap profesional tersebut tidak bisa langsung didapat oleh guru karena seorang guru selain harus mempunyai bekal kemampuan didalam mengajar yang baik juga harus memahami situasi dan kondisi objek mengajarnya sehingga akan mampu menciptakan model pembelajaran yang efektif dan efisien. Untuk dapat mengenali objek belajar (siswa) seorang guru perlu memiliki pengalaman yang kaya dengan bidangnya dan guru dituntut mencari tahu terus menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Didalam menjalankan tugasnya yang berkelanjutan (jangka panjang) seorang guru harus memiliki sikap yang loyalitas terhadap tempat mengajarnya. Tekad yang kuat (komitmen) seorang guru untuk selalu mendukung tujuan-tujuan organisasinya (sekolah) merupakan salah satu cara agar seorang guru dapat memahami keadaan (situasi dan kondisi) yang ada dalam tempatnya mengajar. sehingga dengan komitmennya dalam berorganisasi menjadikan lebih baik memahami objek mengajarnya, dan dapat dengan mudah menciptakan model pembelajaran yang baik yang sesuai dengan objek mengajarnya. Dengan begitu guru dapat meningkatkan profesionalnya dalam bekerja sebagai guru.

Komitmen organisasi bukanlah merupakan satu-satunya faktor yang mempunyai pengaruh kuat pada kinerja guru karena masih ada banyak hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Namun dari beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dan profesionalisme dengan kinerja, sebagai mana yang dilakukan oleh Boyt dan Shafer et al mengemukakan bahwa kemampuan profesional dan komitmen organisasi masing-masing dapat mempengaruhi kinerja, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sampel dan model diuji.

Oleh Karena itu dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif antara profesionalisme dan komitmen organisasi dengan kinerja. Dengan kata lain seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mampu melalui tantangan dan kesulitan sehingga sanggup mempelajari sesuatu yang baru yang meningkatkan kemampuannya

sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya seseorang yang memiliki komitmen organisasi rendah akan menghindari kesulitan dan rintangan sehingga kemampuan tidak akan berkembang dan berupaya mencapai tujuan organisasi sehingga akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa diduga terdapat Pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional dengan kinerja guru. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.1: Kerangka Berpikir**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori yang mendasari variabel penelitian ini dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru.
2. Terdapat Pengaruh positif antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru.
3. Terdapat Pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dan sampel merupakan bagian terpenting yang terdapat dalam suatu penelitian karena populasi dan sampel berhubungan langsung dengan penelitian itu sendiri. Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.<sup>1</sup> Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti,<sup>2</sup> juga populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>3</sup> Adapun populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung – Bogor.

---

<sup>1</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012, hal. 108.

<sup>2</sup> M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002, hal. 58.

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010, hal. 80.

## 2. Sampel

Agar memudahkan penelitian jika populasi yang ada besar, maka perlu diambil sebagian saja dari jumlah keseluruhan populasi yang biasa disebut sampel. Sampel adalah bagian dari populasi.<sup>4</sup> Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.<sup>5</sup> Sampel juga adalah sebagian populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama sehingga benar- benar mewakili populasi.<sup>6</sup> Pengambilan sampel dilakukan oleh karena jumlah populasi yang besar sehingga peneliti dengan keterbatasan tenaga, dana, dan waktu merasa perlu menggunakan sampel dari populasi yang ada. Pengambilan sampel yang dilakukan secara *representatif* (mewakili) populasi, akan memberikan kesimpulan dari sampel tersebut berlaku untuk populasi.

Dalam penelitian sosial dikenal hukum *probability* yaitu suatu nisbah/ rasio banyaknya kemunculan suatu peristiwa berbanding jumlah keseluruhan percobaan.<sup>7</sup> Maka dengan *probability* dari sampel penelitian dapat ditarik kesimpulan yang digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Peneliti menggunakan *probability sampling* untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sebagaimana telah diungkapkan di atas, bahwa dalam penelitian ini sebagai populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah yang telah ditentukan. Berdasarkan pertimbangan akan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dibutuhkan, namun tujuan penelitian harus tercapai dengan baik, maka penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling*.

Sampel adalah bagian dari populasi yang jumlahnya dihitung dengan menggunakan rumus Slovin<sup>8</sup>, yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{N \cdot (0,05)^2 + 1}$$

$$= \frac{103}{103 \cdot (0,0025) + 1}$$

<sup>4</sup> Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, cet 5, hal. 271.

<sup>5</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, h. 54.

<sup>6</sup> Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru, 2008, hal. 8.

<sup>7</sup> Fred N. Kerlinger, *Asas- Asas Penelitian Behavioral*, Edisi ketiga, Terjemahan Landung R. Simatupang, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1990, hal.154.

<sup>8</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabet, 2010, hal. 111.

$$= \frac{103}{1,2575}$$

$$= \mathbf{81,9085}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Populasi

d : Derajat kesalahan; pada penelitian ini ditetapkan 5%

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh angka 81,9085 dibulatkan menjadi 82. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 82 guru yang diambil secara acak (*proporsional random sampling*).

$$\text{Jumlah sampel perorang} = \frac{\text{Total Sampel} \times \text{Total Populasi perorang}}{\text{Total Populasi}}$$

**Tabel 3.1: Jumlah Sampel Penelitian**

No	Jenis Kelamin	Populasi	Proporsi	Jumlah Sampel
1	L	60	$82/103 \times 60$	48
2	P	43	$82/103 \times 43$	34
Jumlah		103		82

## B. Sifat Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan bersifat kuantitatif dan dengan jenis penelitian korelasional. Penelitian lapangan merupakan suatu penelitian untuk memperoleh data-data yang sebenarnya terjadi di lapangan. Penelitian regresional adalah suatu penelitian yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lain.<sup>9</sup> Dalam hal ini, mencari data ada-tidaknya hubungan antara variabel dan apabila ada seberapa eratny hubungan serta berarti

<sup>9</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011, hal. 8.

atau tidaknya hubungan itu.<sup>10</sup> Sedangkan bersifat kuantitatif berarti menekankan analisa pada data numerikal (angka) yang diperoleh dengan metode statistik.<sup>11</sup> Juga disebut pendekatan kuantitatif karena penelitian ini mencakup hal-hal yang didasarkan atas perhitungan prosentasi, perhitungan statistik dan lain-lain.<sup>12</sup> Penelitian korelasional adalah dua hubungan atau lebih variable yang berpasangan, hubungan antara dua perangkat data atau lebih yang mana derajat hubungannya dapat diukur dan digambarkan dengan koefisien korelasi.<sup>13</sup> Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey sebab menurut Masri Singarimbun bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.<sup>14</sup> Kerlinger dalam Sugiyono mengemukakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan- hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.<sup>15</sup>

### C. Variabel Penelitian dan Skala Pengukuran

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dengan teknik penelitian deskriptif korelasional. Variabel meliputi dua variabel bebas yaitu komitmen organisasi (X1), kompetensi profesional (X2), dan kinerja guru (Y). Hubungan antara variabel penelitian tersebut dapat digambarkan dalam konstelasi masalah sebagai berikut:

---

<sup>10</sup> Suharmi Arikunto, *Prosedur Penelitian*,...,hal. 238.

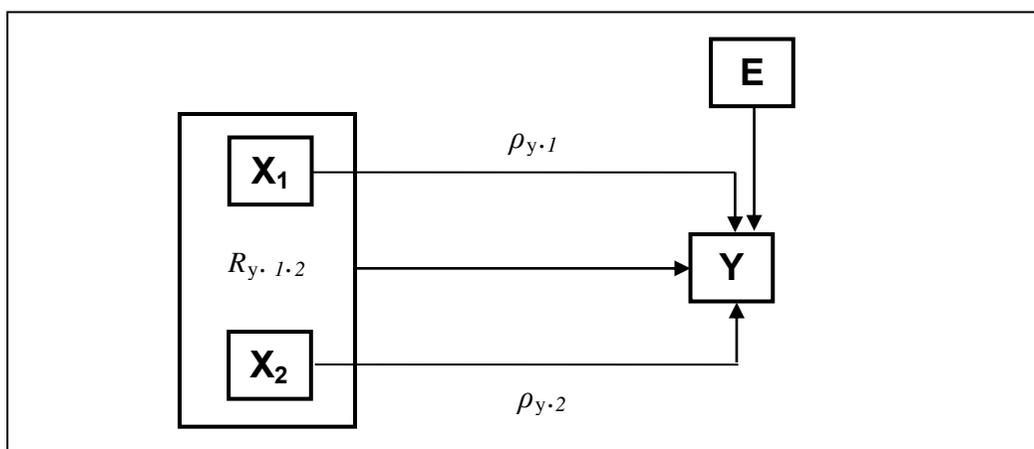
<sup>11</sup> Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*,...,hal. 5

<sup>12</sup> Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 3.

<sup>13</sup> Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982, hal. 293.

<sup>14</sup> Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3E, 2010, hal. 3.

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal. 7.



**Gambar 3.1: Perencanaan Penelitian**

**Keterangan:**

- $X_1$  : Komitmen Organisasi  
 $X_2$  : Kompetensi Profesional  
 $Y$  : Kinerja Guru  
 $E$  : Faktor Lain

#### D. Instrumen Data

Instrumen data adalah alat yang digunakan untuk merekam yang pada umumnya digunakan untuk penelitian kuantitatif<sup>16</sup>. Instrumen pengumpulan data sebagai alat bantu yang dipilih atau digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya<sup>17</sup>. Dengan demikian jelas bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti dalam sebuah reseach untuk mengumpulkan berbagai macam informasi atau data yang dioleh secara kuantitatif dan disusun secara sistematis.

Peneliti dalam hal ini menggunakan instrument tes dengan sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mengetahui informasi yang diinginkan dari subjek penelitian. Lembar instrumen yang akan digunakan berisi pernyataan yang merujuk pada keinginan peneliti untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Instrumen data tersebut berupa angket dan wawancara.

<sup>16</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008, hal. 58.

<sup>17</sup> Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta Rineka Cipta, 2000, hal.

### E. Jenis Data Penelitian;

Seperti kita ketahui bahwa dalam penelitian kuantitatif apabila dilihat dari sumber data bisa dikelompokkan ke dalam dua yaitu, data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Sementara data sekunder merupakan data yang didapat oleh peneliti dari sumber yang sudah ada dalam artian peneliti sebagai tangan kedua<sup>18</sup>. Dalam hal ini peneliti langsung mendapatkan data dari sumbernya yang *up to date*.

### F. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung – Bogor. Dengan menggunakan teknik *Proporsional random sampling* Teknik Pengumpulan Data.

### G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data variabel- variabel kinerja, komitmen organisasi, dan kompetensi profesional guru dengan cara menyusun instrumen penelitian melalui beberapa tahap yaitu mulai : (1) mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel- variabel yang diteliti, (2) menyusun indikator-indikator dari setiap variabel, (3) menyusun kisi-kisi, (4) menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran, (5) uji coba instrumen, (6) analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas. Skala pengukuran dari kuesioner kinerja, komitmen organisasi, dan kompetensi profesional guru menggunakan skala Likert.

Setelah kuesioner tersusun, sebelum disebarluaskan secara luas kepada sampel penelitian, kuesioner-kuesioner kinerja, komitmen organisasi, dan kompetensi profesional guru tersebut di uji-cobakan kepada 30 responden guru yang tidak termasuk dalam kelompok sampel penelitian, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas ini menentukan seberapa jauh butir-butir pertanyaan pada masing-masing kuesioner telah mengukur indikator variabel yang diukur.

Uji validitas merupakan suatu proses untuk melihat gambaran tentang kesahihan butir instrument dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total dengan menggunakan kamus teknik Korelasi *Pearson Product Moment*. Kesahihan setiap butir soal dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel Nilai  $r$  tabel untuk  $n = 0,05$  adalah sama dengan 0,361.

---

<sup>18</sup> Rukaesih A. Maolani dan Ucu Cahyana, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, hal. 148.

Reliabilitas terhadap butir-butir instrument yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan pertimbangan bahwa rumus ini berbentuk skala 1-5<sup>2</sup> . Perhitungan koefisien reliabilitas instrument dilakukan setelah butir yang tidak valid didrop, dengan kata lain butir-butir yang tidak valid dan tidak diikuti dalam perhitungan reliabilitas instrument. Uji reliabilitas instrument ini merupakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dari hasil analisis data dari hasil uji coba. Nilai *Alpha Cronbach* yang baik berada diantara 0 dan 1; semakin mendekati 1 dikatakan semakin reliable; artinya instrument tersebut sudah dapat dipercaya dan diandalkan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

## **1. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kinerja Guru (Y)**

### **a. Definisi Konseptual**

kinerja guru adalah serangkaian perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas dalam rangka pencapaian tugas yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, hubungan antar pribadi, penilaian hasil pembelajaran, analisis hasil belajar, dan melakukan program tindak lanjut.

### **b. Definisi Operasional**

Yang dimaksud dengan kinerja guru adalah serangkaian perilaku yang dihasilkan oleh seorang guru baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai hasil pembelajaran yang maksimal yang diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) hubungan antar pribadi (4) penilaian hasil pembelajaran, (5) analisis hasil belajar, dan (6) melakukan program tindak lanjut.

### **c. Skor Teoritik**

Skor teoritik kinerja guru adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen kinerja guru. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 40 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel kinerja guru memiliki rentang skor teoritik antara 40 sampai 200.

#### d. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel kinerja guru disajikan dalam bentuk table berikut ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi instrument variabel kinerja guru (Y)

No	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
A.	<b>Dimensi Perencanaan Pembelajaran:</b>	1,2,3	-	3	2	1,2	-	2
2.	menyusun program perencanaan pelaksanaan pembelajaran.	4,6	5	3	5	3,4	-	2
B.	<b>Pelaksanaan Pembelajaran :</b>	7,8	-	2	8	5	-	1
4.	Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP	10	9	2	9	6	-	1
5.	Menguasai materi pembelajaran	11,12	-	2	12	7	-	1
6.	Melaksanakan strategi dan	13,14,	-	3	13	8,9	-	2

	metode mengajar yang menyenangkan	15						
7.	Mengelola kelas yang kondusif	16	17	2	-	10	11	2
8.	Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran	18	19	2	-	12	13	2
9.	Menyimpulkan materi pembelajaran	20	21	2	21	14	-	1
10.	Menggunakan bahasa yang komunikatif	22	23	2	-	15	16	2
11.	Memberikan umpan balik	24, 25	-	2	25	17	-	1
<b>C</b>	<b><i>Hubungan antar pribadi</i></b>							
12.	mengembangkan sikap positif siswa	26, 27	-	2	-	18, 19	-	2
13.	bersifat luwes dan terbuka pada siswa dan orang lain	29	28	2	-	21	20	2
14.	menampilkan kegairahan dan kesungguhan dalam kegiatan belajar mengajar	30	-	1	-	22	-	1
15.	mengelola interaksi pribadi dalam kelas	31	32	2	-	23	24	2
<b>D</b>	<b><i>Penilaian pembelajaran</i></b>							
16.	Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan	33	-	1	-	25	-	1
17.	Menggunakan berbagai strategi	35	34	2	35	-	26	1

	dan metode penilaian							
E 18	<b>Analisis hasil penilaian:</b> Menganalisis hasil penilaian	36	-	1	-	27	-	1
F 19	<b>Tindak lanjut pembelajaran:</b> Melakukan remedial	38	37	2	38	-	28	1
20	Melakukan pengayaan	39, 40	-	2	-	29, 30	-	2
Jumlah Butir Pernyataan		30	10	<b>40</b>	10	23	7	<b>30</b>

#### e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.<sup>19</sup> Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, komitmen organisasi, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk

<sup>19</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, ...,* hal. 305.

mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel kinerja guru (Y), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus  $CORREL(array1, array2)$ . Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus  $= (30/29) * (1 - (A40/AP38))$  (Hasil perhitungan terlampir).

Jika koefisien korelasi antar skor hasil ukur instrumen yang dikembangkan dengan skor hasil ukur instrumen baku lebih besar dari pada  $r$  table, maka instrumen yang dikembangkan dapat valid berdasarkan kriteria eksternal yang dipilih (hasil ukur instrumen baku).<sup>20</sup> Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kinerja guru (Y), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.3  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Instrumen Variabel Kinerja Guru  
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.559358197	0.361	Valid
2	0.691360291	0.361	Valid
3	0.676433469	0.361	Valid
4	0.483061494	0.361	Valid
5	0.182919992	0.361	Tidak Valid
6	0.544445953	0.361	Valid
7	0.545543632	0.361	Valid
8	0.18206238	0.361	Tidak Valid
9	0.320864597	0.361	Tidak Valid
10	0.295108297	0.361	Tidak Valid
11	0.640290005	0.361	Valid
12	0.192722599	0.361	Tidak Valid

<sup>20</sup> Djaali, Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT Grasindo, 2008, hal. 54.

13	0.359157461	0.361	Tidak Valid
14	0.55588962	0.361	Valid
15	0.554525152	0.361	Valid
16	0.594871506	0.361	Valid
17	0.455884796	0.361	Valid
18	0.520842957	0.361	Valid
19	0.514067176	0.361	Valid
20	0.468638828	0.361	Valid
21	0.331391838	0.361	Tidak Valid
22	0.725732434	0.361	Valid
23	0.550763255	0.361	Valid
24	0.629228819	0.361	Valid
25	0.134948445	0.361	Tidak Valid
26	0.662915093	0.361	Valid
27	0.498634665	0.361	Valid
28	0.675333307	0.361	Valid
29	0.402203684	0.361	Valid
30	0.481296896	0.361	Valid
31	0.686545514	0.361	Valid
32	0.54547834	0.361	Valid
33	0.721968699	0.361	Valid
34	0.669542465	0.361	Valid
35	0.331216374	0.361	Tidak Valid
36	0.581306168	0.361	Valid
37	0.498166534	0.361	Valid
38	0.099923775	0.361	Tidak Valid
39	0.489901158	0.361	Valid
40	0.434658813	0.361	Valid
Reliabilitas		0.918794826	

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 10 item. Namun, untuk mempermudah responden dalam mengukur instrument/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item saja. Dengan demikian ada yang didrop 10 item yaitu yang tidak valid 10 item.

## **2. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

### **a. Definisi Konseptual**

kompetensi organisasi adalah penerimaan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang berimplikasi pada keputusan individu untuk memihak kepada organisasi dalam bentuk merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi (komitmen afektif), (2) pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi (komitmen kontinyu), (3) beban moral untuk terus berada dalam organisasi (komitmen normatif). kemajuan organisasi yang berkelanjutan

### **b. Definisi Operasional**

kompetensi organisasi adalah penerimaan kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang berimplikasi pada keputusan individu untuk memihak kepada organisasi dalam bentuk loyalitas, kerja keras, perhatian, untuk mencapai kemajuan organisasi yang berkelanjutan diukur menggunakan instrumen penilaian yang terkait dengan indikator (1) merefleksikan orientasi afektif terhadap organisasi (komitmen afektif), (2) pertimbangan kerugian jika meninggalkan organisasi (komitmen kontinyu), (3) beban moral untuk terus berada dalam organisasi (komitmen normatif).

### **c. Skor Teoritik**

Skor teoritik komitmen organisasi adalah skor total yang diperoleh dari responden yang memberikan jawaban terhadap instrumen komitmen organisasi. Instrumen berupa kuesioner sebanyak 40 butir pernyataan dengan lima skala, sehingga skor variabel komitmen organisasi memiliki rentang skor teoritik antara 40 sampai 200.

### **d. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel komitmen organisasi disajikan dalam bentuk table berikut ini:

Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>)

No	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
A. 1.	<b>Komitmen Efektif</b> Mengetahui organisasi	1,2,3,5	4	5	5	1,2,3	4	4
2.	Menyukai organisasi.	7,8,9	6 1 0 1 1	6	11	6,7,8	5,9	5
3.	Rasa memiliki organisasi	12,13,14,15,16,17	-	6	17	10,11,12,13,1	-	5
B 4.	Komitmen Kontinyu Sistem Penggajian yang diberikan organisasi	18,19,20,21,23	2 2	6	21,22,23	15,16,17	-	3
5.	Desakan ekonomi	24,25,26,27,28	2 9	6	25,26,27	18,19	20	3

C 6.	Komitmen Normatif Kewajiban pekerjaan	30,3 1,3 3,3 4	3 2, 3 5	6	-	21,22 ,24, 25	23, 26	6
7.	Pekerjaan adalah prioritas utama	36, 38, 39	3 7, 4 0	5	40	27,2 9,30	28	4
	Jumlah Butir Pernyataan	30	1 0	<b>40</b>	10	23	7	<b>30</b>

#### e. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.<sup>21</sup> Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan *validitas* dan *reliabilitas* instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, komitmen organisasi, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...,* hal. 305.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel komitmen organisasi (X1), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus  $CORREL(array1, array2)$ . Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus  $=30/29) * (1 - (total\ var / sum\ var))$  (Hasil perhitungan terlampir).

Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel komitmen organisasi (X1), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.5  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Instrumen Variabel komitmen organisasi  
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.70334448	0.361	Valid
2	0.634548778	0.361	Valid
3	0.697048878	0.361	Valid
4	0.490763926	0.361	Valid
5	0.15709033	0.361	Tidak Valid
6	0.780254168	0.361	Valid
7	0.601175516	0.361	Valid
8	0.755848371	0.361	Valid
9	0.523281703	0.361	Valid
10	0.838252969	0.361	Valid
11	0.274744551	0.361	Tidak Valid
12	0.420863625	0.361	Valid
13	0.785195963	0.361	Valid
14	0.3753931	0.361	Valid
15	0.564657712	0.361	Valid
16	0.511932147	0.361	Valid

17	0.337820289	0.361	Tidak Valid
18	0.570723123	0.361	Valid
19	0.520658175	0.361	Valid
20	0.380504778	0.361	Valid
21	0.351632179	0.361	Tidak Valid
22	0.153089556	0.361	Tidak Valid
23	0.059129106	0.361	Tidak Valid
24	0.439430094	0.361	Valid
25	0.2430221	0.361	Tidak Valid
26	0.285097049	0.361	Tidak Valid
27	0.279205671	0.361	Tidak Valid
28	0.502426455	0.361	Valid
29	0.432787685	0.361	Valid
30	0.674722741	0.361	Valid
31	0.7234458	0.361	Valid
32	0.771667383	0.361	Valid
33	0.738405111	0.361	Valid
34	0.528688628	0.361	Valid
35	0.735028055	0.361	Valid
36	0.794962632	0.361	Valid
37	0.594814283	0.361	Valid
38	0.520527044	0.361	Valid
39	0.497619494	0.361	Valid
40	0.282388929	0.361	Tidak Valid
Reliabilitas		0.918023424	

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid ada 10 item. Dengan demikian, peneliti akan mengambil 30 item instrument/ angket yang valid saja. Sedangkan, 10 item sisanya yang tidak valid akan didrop.

### 3. Instrumen Pengumpulan Data Variabel Kompetensi Profesional (X2)

#### a. Definisi Konseptual

kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam dalam diri guru agar mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, yakni 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

### b. Definisi Operasional

kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara meluas dan mendalam dalam diri guru agar mampu memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat dari (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 reflektif, dan (5) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun berdasarkan definisi konseptual dan definisi operasional. Adapun kisi-kisi instrumen dari variabel kinerja disajikan dalam bentuk table berikut ini:

Tabel 3.6 Kisi-kisi instrument variabel Kompetensi Profesional ( $X_2$ )

No .	Dimensi dan Indikator	No. Butir Pernyataan Sebelum Uji Coba			Item Tidak Valid	No. Butir Pernyataan Sesudah Uji Coba		
		+	-	Jml		+	-	Jml
1.	<b>A. <i>Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</i></b> Penguasaan materi, struktur	1,2,3	-	3	2	1,2	-	2

	dan konsep							
2.	Penguasaan pola pikir keilmuan	4,5	6	3		3,4	5	3
<b>B</b>	<b><i>Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu</i></b>							
3.	Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu	7,8	-	2		6,7	-	2
4.	Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu	9	10	2		8	9	2
5.	Memahami tujuan pembelajaran yang diampu	11, 12, 13, 14	15	5		10, 11, 12, 13	14	5
<b>C</b>	<b><i>Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.</i></b>							
6.	Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik	17,1 8,1 9,2 0	16	5	16, 20	15,1 6,1 7	-	3
7.	Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat	23, 24	21, 22	4	22,23	19	18	2

	perkembangan peserta didik							
<b>D.</b>	<b><i>Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif</i></b>							
8.	Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus	25, 26	-	2	25,26	-	-	-
9.	Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan	27, 28, 29	-	3	29	20, 21	-	2
10.	Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan	31	30	2		23	22	2
11.	Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber	-	32	1		-	24	3
<b>E</b>	<b><i>Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi</i></b>							
12.		33, 35, 36	34	4		25, 27, 28	26	2
13.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri	37, 38, 40	39	4		29, 30, 32	31	4

Jumlah Butir Pernyataan	30	10	<b>40</b>	8	24	8	<b>32</b>
-------------------------	----	----	-----------	---	----	---	-----------

#### d. Kalibrasi dan Uji Coba Instrumen Penelitian

Kalibrasi adalah proses pengecekan dan pengaturan akurasi dari alat ukur (instrumen) dengan cara membandingkan hasil pengukuran dengan standar/ tolak ukur baku. Kalibrasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil pengukuran yang dilakukan akurat dan konsisten. Dua hal utama yang dapat mempengaruhi kualitas hasil penelitian, adalah “kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data”.<sup>22</sup> Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen. Sedangkan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa angket (kuesioner), tes, pedoman wawancara, dan pedoman observasi.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data adalah untuk variabel Kinerja Guru, komitmen organisasi, dan Kompetensi Profesional menggunakan angket (kuesioner) yang masing-masing variabel dikembangkan ke dalam 40 butir pernyataan. Keseluruhan butir pernyataan tersebut, terlebih dahulu dikonsultasikan kepada Pembimbing sebagai tenaga ahli, agar angket/ kuesioner tersebut memiliki kualitas yang baik, sehingga dapat menghasilkan kualitas hasil penelitian yang baik pula.

Sebelum instrumen tersebut digunakan dalam penelitian yang sebenarnya dilakukan kalibrasi dan uji coba (*try out*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Apabila hasil uji coba (*try out*) ditemukan ada item instrumen yang tidak valid atau tidak reliabel, maka instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian sebenarnya setelah dilakukan uji coba dan dianalisis tingkat validitas dan reliabilitasnya, maka kemungkinan jumlah itemnya berkurang atau tetap, hanya yang tidak valid dan tidak reliabel diganti.

Untuk melakukan kalibrasi instrumen penelitian variabel kompetensi profesional (X2), peneliti menggunakan Excel yaitu validitas dengan rumus  $CORREL(array1, array2)$ . Sedangkan untuk reliabilitas dengan rumus  $= (30/29) * (1 - (A40/AP38))$  (Hasil perhitungan terlampir).

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...,* hal. 305.

Adapun rekapitulasi kalibrasi hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kompetensi profesional (X2), yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.7:  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas  
Instrumen Variabel Kompetensi Profesional  
(Berdasarkan Data Hasil Uji Coba)

No. Instrumen	r Koefisien Korelasi	r Tabel $\alpha = 0,05$	Kesimpulan r koef. kor > r tabel
1	0.4313572	0.361	Valid
2	0.2303048	0.361	Tidak Valid
3	0.606682	0.361	Valid
4	0.4267197	0.361	Valid
5	0.632502	0.361	Valid
6	0.4163452	0.361	Valid
7	0.6233895	0.361	Valid
8	0.6983419	0.361	Valid
9	0.7280482	0.361	Valid
10	0.7266696	0.361	Valid
11	0.697464	0.361	Valid
12	0.6593871	0.361	Valid
13	0.7860624	0.361	Valid
14	0.6760347	0.361	Valid
15	0.4894506	0.361	Valid
16	0.3378847	0.361	Tidak Valid
17	0.3860522	0.361	Valid
18	0.450725	0.361	Valid
19	0.5300091	0.361	Valid
20	0.2881716	0.361	Tidak Valid
21	0.5889966	0.361	Valid
22	0.2717586	0.361	Tidak Valid
23	0.1382124	0.361	Tidak Valid
24	0.5061124	0.361	Valid
25	0.3040104	0.361	Tidak Valid
26	0.1934061	0.361	Tidak Valid
27	0.472839	0.361	Valid
28	0.4432841	0.361	Valid
29	0.3502367	0.361	Tidak Valid
30	0.5656701	0.361	Valid

31	0.5484529	0.361	Valid
32	0.476978	0.361	Valid
33	0.4869644	0.361	Valid
34	0.7845921	0.361	Valid
35	0.7858308	0.361	Valid
36	0.4302562	0.361	Valid
37	0.628563	0.361	Valid
38	0.852358	0.361	Valid
39	0.6760607	0.361	Valid
40	0.6038278	0.361	Valid
Reliabilitas		0.929805629	

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana tertera pada rekapitulasi di atas, dari 40 item instrument/ angket yang tidak valid hanya 8 item. Namun, untuk mempermudah responden dalam mengukur instrument/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item saja. Dengan demikian, ada yang didrop 10 item. Yaitu, yang tidak valid 8 item dan yang valid 2 item.

Adapun Rekapitulasi hasil uji validitas ketiga variabel yang akan digunakan sebagai instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8: Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Soal		
		Jumlah	Valid	Tdk Valid
1	Kinerja Guru	40	30	10
2	Komitmen organisasi	40	30	10
3	Kompetensi Profesional	40	32	8

Untuk mempermudah responden dalam mengukur instrumen/ angket pada penelitian yang sebenarnya, peneliti hanya akan mengambil 30 butir item.

Suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70.<sup>23</sup> Berdasarkan pernyataan tersebut maka uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen ketiga variabel dalam penelitian ini lebih

<sup>23</sup> Zulfanef, *Konsep Persamaan Struktural dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*, Bandung: Penerbit Pustaka, 2006, hal. 56.

besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 3.9: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Ket
1	Kinerja Guru	0.91879483	Reliabel
2	Komitmen organisasi	0.91802342	Reliabel
3	Kompetensi Profesional	0.92980562	Reliabel

## H. Teknik Analisis Data

Dalam proses menganalisa data yang telah dikumpulkan, maka digunakan teknik statistika inferensial. Teknik Statistika Inferensial ini disebut juga statistika induktif, yaitu statistika yang berusaha menyimpulkan tentang karakteristik populasi yang pada umumnya dilakukan berdasarkan sampel yang diambil peneliti. Korelasi parsial untuk dua variabel yang dikontrol oleh sebuah variabel lain, serta analisis regresi dan korelasi ganda digunakan untuk menganalisis tiga variabel secara bersama-sama. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji Lilliefors dan uji homogenitas dengan menggunakan uji Barlett.<sup>24</sup>

Menurut Sugiyono,<sup>25</sup> terdapat dua macam analisis/ statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian, yaitu analisis/ statistik deskriptif dan analisis/ statistik inferensial. Analisis/ statistik inferensial terdiri dari dua bagian yaitu statistik parametrik dan statistik nonparametrik.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*standard deviation*), varian (*variance*), rentang (*range*), skor terendah

<sup>24</sup> Sudjana, *Metoda Statistika*, Bandung : Tarsito, 2005, hal. 466.

<sup>25</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal.207.

(*minimum scor*), skor tertinggi (*maximum scor*), dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel tersebut.

*Mean, median, modus*, sama-sama merupakan ukuran pemusatan data yang termasuk ke dalam analisis statistika deskriptif. Analisis statistika deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan penyajian data sehingga memberikan informasi penting yang terdapat dalam data ke bentuk yang sederhana dan pada akhirnya mengarah pada keperluan adanya penjelasan dan penafsiran. deskripsi data yang dilakukan berkaitan dengan pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), *median*, dan modus (*mode*). Sedangkan ukuran penyebaran data meliputi ragam (*variance*), dan simpang baku (*standard deviation*).

#### a. *Mean (nilai rat-rata)*

Mean adalah nilai rata-rata dari beberapa buah data. Nilai mean dapat ditentukan dengan membagi jumlah data dengan banyaknya data.<sup>26</sup> Mean (rata-rata) merupakan suatu ukuran pemusatan data. Mean suatu data juga merupakan statistik karena mampu menggambarkan bahwa data tersebut berada pada kisaran mean data tersebut. Mean tidak dapat digunakan sebagai ukuran pemusatan untuk jenis data nominal dan ordinal. Berdasarkan definisi dari mean adalah jumlah seluruh data dibagi dengan banyaknya data.

#### b. *Median (nilai tengah)*

Median atau nilai tengah adalah salah satu ukuran pemusatan data.<sup>27</sup> Simbol untuk median adalah *me*. Dengan median *me* adalah 50% dari banyak data yang nilainya paling tinggi paling rendah. Dalam mencari median, dibedakan untuk banyak data ganjil dan banyak data genap. Untuk banyak data ganjil, setelah data di susun menurut nilainya, maka nilainya *me* adalah data yang terletak tepat di tengah.

---

<sup>26</sup> Suharyadi, & Purwanto, *In Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, .hal. 23.

<sup>27</sup> Ronald E.Walpole, *Pengantar Statistik*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1993, hal. 22.

### c. Modus (*nilai yang sering muncul*)

Modus adalah nilai yang sering muncul.<sup>28</sup> Jika kita tertarik pada data frekuensi, jumlah dari suatu nilai dari kumpulan data, maka kita menggunakan modus. Modus sangat baik bila digunakan untuk data yang memiliki sekala kategori yaitu nominal atau original. Sedangkan data original adalah data kategori yang bisa diurutkan, misalnya kita menanyakan kepada 100 orang tentang kebiasaan mencuci kaki sebelum tidur, pilihan jawaban: selalu (5) sering (4) kadang-kadang (3) jarang (2) tidak pernah (1). Apabila kita ingin melihat ukuran pemusatannya lebih baik menggunakan modus yaitu jawaban yang paling banyak dipilih misalnya sering (2). Berarti sebagian besar orang dari 100 orang yang ditanyakan menjawab sering mencuci kaki sebelum tidur.

### d. Standar deviasi dan variasi

Standar deviasi, variasi dan variansi salah satu teknik statistic yang digunakan untuk menjelaskan homogenitas kelompok. Varians merupakan jumlah kuadrat semua deviasi nilai-nilai individu terhadap rata-rata kelompok. Sedangkan akar dari varians disebut dengan standar deviasi simpangan baku merupakan variasi sebaran data.<sup>29</sup> Semakin kecil nilai sebarannya berarti nilai data makin sama, jika sebarannya bernilai 0, maka nilai semua datanya semakin sama.

Namun dalam penelitian ini, Untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden (N), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (Standard Error of Mean), median, modus (mode), simpang baku (Standard Deviation), varian (Variance), rentang (range), skor terendah (minimum scor), skor tertinggi (maksimum scor) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari ketiga variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistik Deskriptif, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>30</sup> sebagai berikut:

---

<sup>28</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 186.

<sup>29</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*,..., hal. 189.

<sup>30</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010, hal.41- 50.

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “data view”
- 2) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y, X1, X2, dst....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals, dan tulis nama variabel pada kolom label (contoh: produktivitas mengajar, gaya kepemimpinan transformasional, dan perlakuan supervisi instruksional Kepala sekolah).
- 3) Buka kembali data view, klik Analyze > descriptive statistic > frequencies > masukan variabel “produktivitas mengajar”(Y) pada kotak variable (s) > statistics, ceklis pada kotak kecil: mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum, > continue > OK. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- 4) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = R/k$$

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

$$R = \text{range yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum)}$$

- 5) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval.
- 6) Klik: Transform > Recode Different Variables > masukan nama variabel (Y) dikotak input variable ~ output variable > Name (tulis simbol variabel contoh YKRIT > Old and New Value > Range (masukan kelas interval contoh 81-90) > Value (tulis: 1, 2, 3...) > Continue > OK.
- 7) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: Analyze > Deskriptive Statistics > Frequencies > masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar (Y) ke kotak Variable (s) > Chart > Histograms > With normal curve > Continue > OK

### e. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah membuat uraian dari suatu hasil penelitian dan menyajikan hasil penelitian tersebut dalam bentuk yang baik, yakni bentuk statistik populer yang sederhana sehingga kita dapat lebih mudah mendapat gambaran tentang situasi hasil penelitian. Distribusi frekuensi atau tabel frekuensi adalah suatu tabel yang banyaknya kejadian atau frekuensi (cases) didistribusikan kedalam kelompok-kelompok (kelas-kelas) yang berbeda. Adapun jenis-jenis tabel distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

- 1) Tabel distribusi frekuensi data tunggal adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan frekuensi dari data angka, di mana angka yang ada titik dikelompokan.
- 2) Tabel distribusi data kelompok adalah salah satu jenis tabel statistic yang di dalamnya disajikan pencaran frekuensi dari data angka, dimana angka-angka tersebut dikelompokan.
- 3) Tabel distribusi frekuensi kumulatif adalah salah satu jenis tabel statistic yang didalamnya disajikan frekuensi yang dihitung terus meningkat atau selalu ditambah-tambahkan baik dari bawah ke atas maupun dari atas ke bawah. Tabel distribusi frekuensi kumulatif ada dua yaitu tabel distribusi frekuensi kumulatif data tunggal dan data kelompok.
- 4) Tabel distribusi *frekuensi relative*, tabel ini juga dinamakan tabel persentase, dikatakan "*frekuensi relative*" sebab frekuensi yang disajikan disini bukanlah frekuensi yang sebenarnya, melainkan frekuensi yang di tuangkan dalam bentuk angka persentase.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial sering juga disebut analisis induktif atau analisis probabilitas adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya di berlakukan untuk populasi.<sup>31</sup> Analisis inferensial digunakan untuk sampel secara random. Analisis inferensial ini disebut juga analisis probabilitas, karna kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat pengulang (*probability*). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk prosentase. Bila peluang kesalahan 5%

---

<sup>31</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 209.

maka taraf kepercayaan 95% dan bila taraf kesalahan 1% maka taraf kepercayaan 99%. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan istilah “*taraf signifikansi*”.

Pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan *statistic parametric* memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis.<sup>32</sup> Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, data dua kelompok atau lebih yang diuji harus homogen, dan dalam uji regresi harus terpenuhi asumsi linieritas.

#### a. Uji persyaratan analisis

Uji persyaratan analisis dengan menggunakan *SPSS Statistic* dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>33</sup> berikut ini.

##### 1) Uji Normalitas Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Statistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>34</sup> sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dst....) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, gaya kepemimpinan transformasional, dan perlakuan supervisi instruksional Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel X<sub>1</sub> pada kotak *independent* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- d) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau > 0,05 (5%) atau  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  berarti *H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak*. Dengan demikian dapat

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, ...*, hal. 210.

<sup>33</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 139- 233.

<sup>34</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik, ...*, hal. 221- 233.

diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah berdistribusi normal*.

- e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui normalitas galat taksiran *persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  dst....*

## 2) Uji Linieritas Persamaan Regresi

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Statistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y,  $X_1$ ,  $X_2$ , dst....) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah).
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *compare means* > *means* > masukan variabel Y pada kotak *devidenden* > variabel X pada kotak *indevenden* > *options* > ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* > *kontinue* > *OK*. > lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai P Sig > 0,05 (5%), berarti *Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas X adalah linear*.
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui *kelinearan* model persamaan regresi variabel berikutnya.

## 3) Uji homogenitas Varians

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel (Y,  $X_1$ ,  $X_2$ , dst....) pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label*

(contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)

- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel  $X_1$  pada kotak *independent* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X › *continue* › *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

## b. Teknik pengujian hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS Statistic baik melalui analisis korelasi maupun regresi, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi berikut ini.

- 1) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar "*data view*"
- 2) Buka *variable view*, kemudian tulis simbol variabel (Y,  $X_1$ ,  $X_2$ , dst....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- 3) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *correlate* › *bivariate* › masukan variabel yang akan dikorelasikan › *Pearson* › *one-tailed* › *OK*. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom *Pearson Correlation*
- 4) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- 5) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ( $\hat{Y} = a + bX_1$ ), klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *dependent* › variabel  $X_1$  pada kotak *independent* › *OK*. › lihat pada *output Coefficients<sup>a</sup>* › nilai *constant* dan nilai *variabel*.

## I. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman yang beralamat di jalan Nurul Iman Rt.01/01 Desa

Waru Jaya Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Objek penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.

#### **J. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini direncanakan berlangsung selama lima bulan dimulai semenjak pembuatan proposal hingga terjun ke lapangan dan penulisan secara utuh, yaitu bulan Juli sampai dengan Nopember 2018. Kurun waktu tersebut mencakup tiga tahapan kegiatan : 1) persiapan, 2) Penelitian lapangan, 3) laporan

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DATA DAN UJI HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Umum Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada SMA Al Ashriyyah Nurul Iman dengan jumlah sampel sebanyak 82 guru.

##### **1. Sejarah dan Profil SMA Al Ashriyyah Nurul Iman**

Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebuah lembaga pendidikan yang berada di Pondok Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor. Berdirinya pondok pesantren Ashriyyah Nurul Iman adalah waktu krisis moneter 1998 yang menyebabkan krisis multi dimensional. Desa waru jaya adalah desa yang di pilih oleh Habib Saggaf bin Mahdi bin Syekh Abu bakar Bin Salim yang merupakan pendiri Pondok Pesantren Al Ashriyyah Nurul Iman. Di awali dengan peletakan batu pertama di atas lahan seluas 170 Hektar disaksikan pejabat pemerintah dari kabupaten Bogor, pejabat tinggi Negara, beliau mendapat rekomendasi dari kepala desa waru jaya dan camat kecamatan parung kabupaten Bogor tertanggal 10 Maret 1999.<sup>1</sup> SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebuah sekolah dalam

---

<sup>1</sup> *Sumber Arsip TU SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.* diterima pada tanggal 04 Maret 2018 pukul 09.37 WIB.

naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School dengan akte notaris nomor MI-10/1/PP/007/825/1999 yang beralamat di Jl. Nurul Iman Rt. 01/01 Ds. Waru Jaya, kecamatan Parung, Kabupaten Bogor. Kode pos 16330, Telepon 082210699444. Website: <http://www.smanuruliman.or.id>. Didirikan pada tahun 1999 dengan SK pendirian nomor: 596/102.1/KEP/OT/1997 tertanggal 30 Juni 1997. Status tanah merupakan hak milik dari Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School sebagai ketua yayasan Umi Waheeda binti Abdurrahman, S.Psi. M.Si. dengan luas tanah 170 Hektar, luas bangunan 1500 m<sup>2</sup> berstatus swasta dengan Nomor Statistik Sekolah (NSS) 302020210151 dan nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20200671. Telah terakreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) Propinsi Jawa Barat.<sup>2</sup>

## 2. Visi Misi Sekolah

### 1. Visi Sekolah

Adapun visi SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah mendidik Siswa Generasi yang Cerdas Unggul Berwawasan Al Qur'an dan Berjiwa Mandiri.

### 2. Misi Sekolah

Sedangkan misi SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah: (a) Membekali siswa dengan pengetahuan agama Islam, (b) Membekali siswa dengan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan (c) Membekali siswa dengan kecakapan hidup sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan Era Globalisasi.<sup>3</sup>

## 3. Keadaan Siswa

Adapun keadaan siswa di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> *Sumber Arsip TU SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor*. diterima pada tanggal 04 Maret 2018 pukul 09.37 WIB.

<sup>3</sup> <http://www.smanuruliman.or.id/profil>, diakses pada tanggal 09 mei 2018 pukul 08.57 WIB.

**Tabel 4.1: Data Peserta Didik SMA Al Ashriyyah Nurul Iman**

Th. Pelajaran	Kelas X		Kelas XI		Kelas XII		JUMLAH	
	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Jml Siswa	Jumlah Rombel	Siswa	Rombel
2014/2015	625	12	541	12	478	12	1644	36
2015/2016	650	12	582	12	457	12	1689	36
2016/2017	937	17	629	13	511	12	2056	42
2017/2018	807	16	673	13	546	12	2026	41
2018/2019	771	12	651	12	547	12	1969	36

#### 4. Keadaan Guru

Adapun keadaan guru di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2: Data Pendidik dan Tendik SMA AL Ashriyyah Nurul Iman**

Uraian	Guru	TU	Jumlah
Laki- laki	60	2	62
Perempuan	43	1	44
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>3</b>	<b>106</b>

## B. Analisis Butir Instrumen

Penelitian yang dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman parung dengan jumlah sampel sebanyak 82 guru. Data diperoleh dari instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya meliputi komitmen organisasi (X1), kompetensi professional (X2), dan kinerja guru (Y). Deskripsi dari masing- masing variabel berdasarkan jawaban responden dari hasil penyebaran angket secara umum hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Komitmen Organisasi (X1)

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.3: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Komitmen Organisasi (X1)**

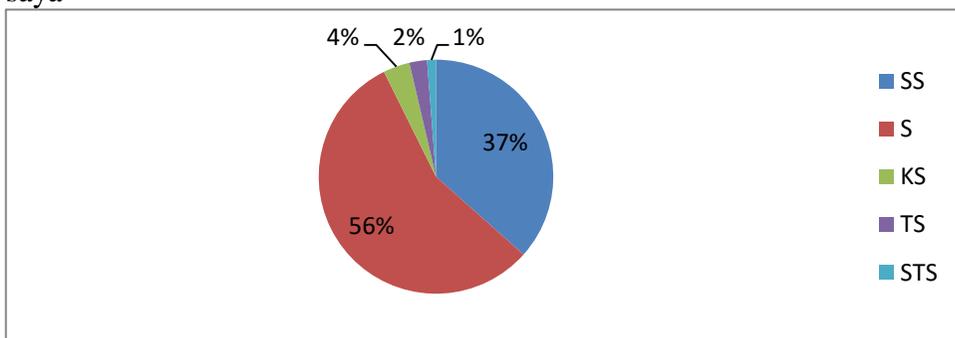
N O	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	T S	ST S
1	<b>A. Mengenal organisasi</b> Saya memiliki tujuan yang sama dengan lembaga saya	30	4 6	3	2	1
2	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lembaga tempat saya bekerja.	28	3 9	8	6	1
3	Saya meyakini lembaga mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang.	40	2 9	10	3	0
4	Saya belum mengetahui semua peraturan yang ada di lembaga saya	2	1	26	3 2	21
5	<b>B. Menyukai organisasi</b> Saya sedih menjadi anggota lembaga ini	1	6	5	3 2	38
6	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di lembaga ini.	27	4 0	12	2	1
7	Saya menggabungkan diri pada lembaga tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri.	42	3 2	8	0	0
8	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tempat saya bekerja.	29	4 3	9	1	0

9	Lembaga/organisasi ini tak ada artinya bagi saya	2	7	14	$\frac{2}{3}$	36
<b>C. Rasa memiliki organisasi</b>						
10	Anggota lembaga ini sudah saya anggap seperti keluarga sendiri	32	$\frac{4}{2}$	8	0	0
11	Saya merupakan bagian dari lembaga dalam upaya mencapai tujuan	36	$\frac{3}{2}$	12	1	1
12	Saya memiliki rasa antusias yang kuat terhadap lembaga.	37	$\frac{3}{9}$	5	1	0
13	Saya berupaya optimal memberikan hasil pemikiran untuk memajukan lembaga	42	$\frac{2}{4}$	11	2	3
14	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab	38	$\frac{3}{4}$	5	3	2
<b>D. Sistem Penggajian yang diberikan organisasi</b>						
15	Saya mengetahui sistem penggajian yang ada di lembaga saya	36	$\frac{2}{6}$	20	0	0
16	Saya setuju dengan sistem lembaga saya dalam menggaji anggotanya	28	$\frac{3}{8}$	12	2	2
17	Saya menerima gaji tepat waktu	29	$\frac{4}{2}$	5	5	1
<b>E. Desakan ekonomi</b>						
18	saya merasa harus bertahan dilembaga ini walau kurang senang	22	$\frac{3}{8}$	16	2	4
19	Saya tetap bertahan demi tercukupinya semua kebutuhan saya	18	$\frac{3}{5}$	20	6	3
20	Saya nggak membutuhkan lembaga ini untuk kelangsungan hidup saya	8	9	15	$\frac{2}{9}$	21
<b>F. Kewajiban pekerjaan</b>						
21	Saya merasa tetap bekerja di lembaga ini merupakan kewajiban moral.	30	$\frac{4}{1}$	9	2	0
22	Saya dididik percaya dan tetap setia pada lembaga	32	$\frac{4}{4}$	6	0	0
23	Saya gak peduli dengan masalah di lembaga ini	6	7	11	$\frac{3}{3}$	25
24	Saya meyakini kesetiaan pada lembaga adalah hal penting	1	2	6	$\frac{4}{3}$	30
25	Saya bekerja sesuai dengan kode etik yang terdapat dalam lembaga	43	$\frac{3}{2}$	5	1	1
26	Saya berkerja dengan individual dalam	4	1	13	3	19

	lembaga		2		4	
27	<b>G. Pekerjaan adalah prioritas utama</b> Saya menjadikan tugas di lembaga sebagai tugas yang harus dikerjakan dengan baik	41	3 2	7	2	0
28	Jika mendapat tawaran bekerja di lembaga lain, saya langsung terima	1	1 0	15	3 5	19
29	Saya memahami apa yang perlu dilakukan agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya.	28	4 3	8	2	1
30	Saya senantiasa mencari cara baru dan lebih baik dalam bekerja	36	4 1	3	1	1

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya memiliki tujuan yang sama dengan lembaga saya

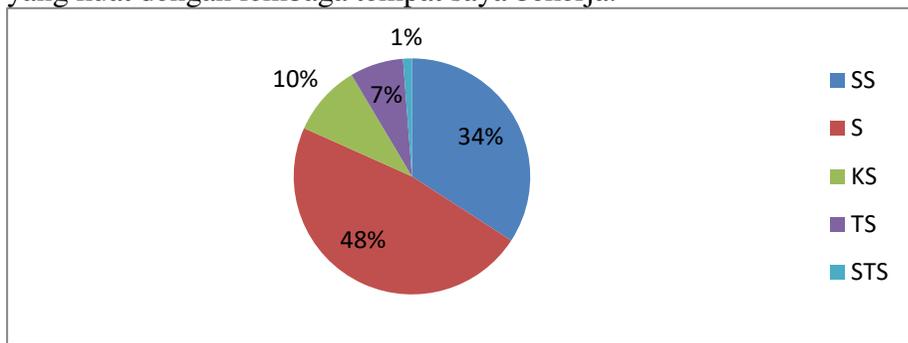


**Gambar 4.1**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 1**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru setuju memiliki tujuan yang sejalan dengan sekolah.

Instrumen No. 2: Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lembaga tempat saya bekerja.

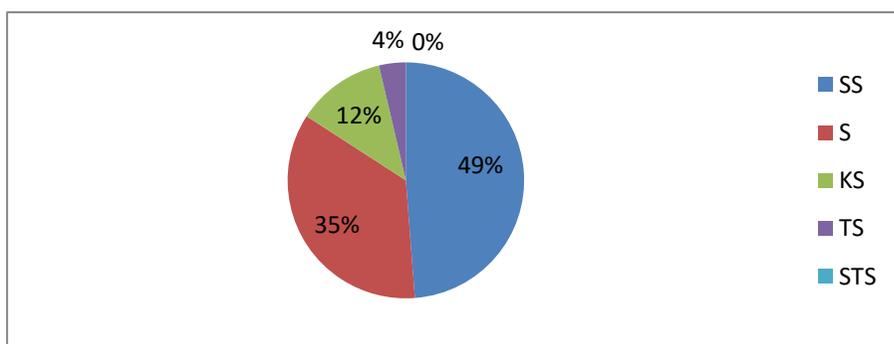


**Gambar 4.2**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 2**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru setuju memiliki ikatan emosional dengan sekolah.

Instrumen No. 3: Saya meyakini lembaga mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang.

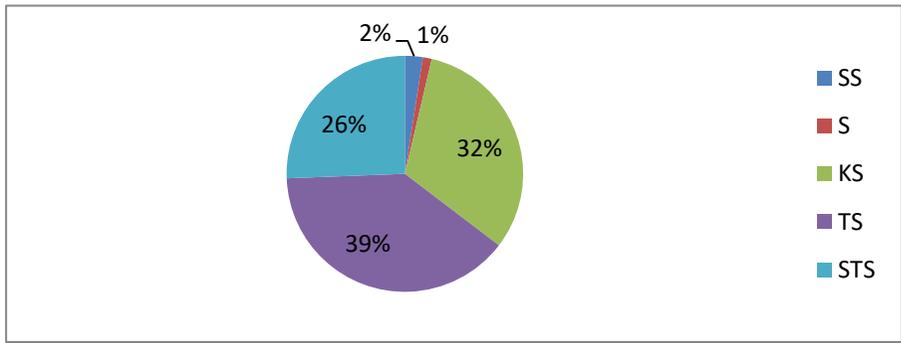


**Gambar 4.3**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 3**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru sangat yakin dengan prospek sekolah kedepan .

Instrumen No. 4: Saya belum mengetahui semua peraturan yang ada di lembaga saya.

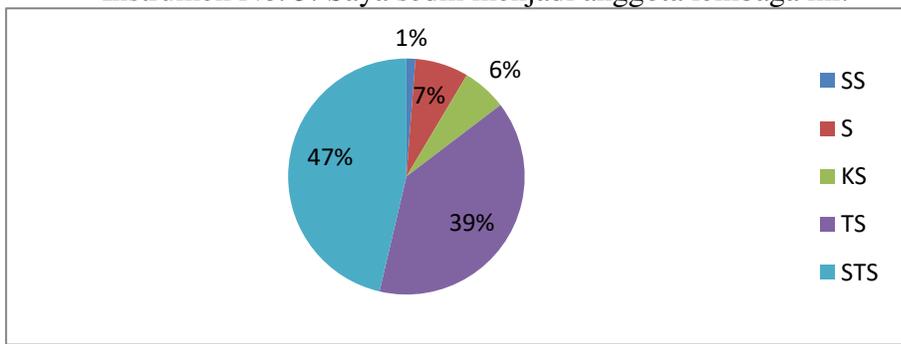


**Gambar 4.4**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 4**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru memilih tidak setuju berarti guru telah mengetahui peraturan sekolah.

Instrumen No. 5: Saya sedih menjadi anggota lembaga ini.

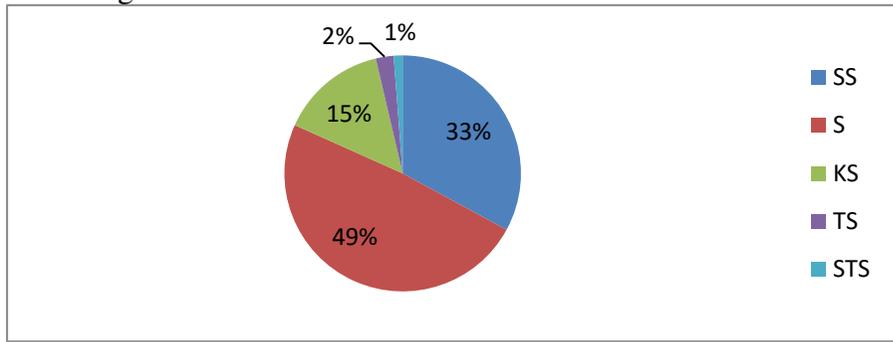


**Gambar 4.5**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 5**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru memilih sangat tidak setuju berarti menunjukkan guru senang di sekolah.

Instrumen No. 6: Saya senang untuk menghabiskan karir saya di lembaga ini.

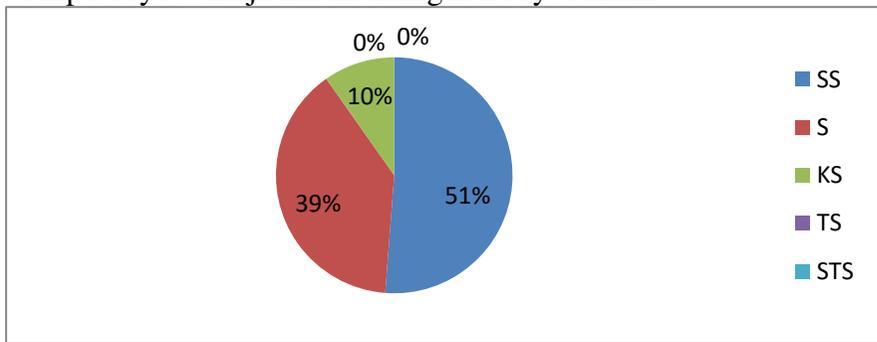


**Gambar 4.6**

#### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 6**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru setuju dan bersedia mengabdikan diri di sekolah.

Instrumen No. 7: Saya menggabungkan diri pada lembaga tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri.

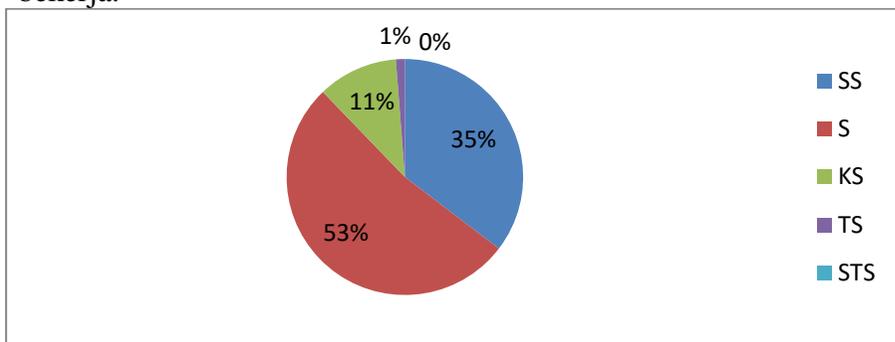


**Gambar 4.7**

#### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 7**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru bergabung ke sekolah dengan kemauan sendiri.

Instrumen No. 8: Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tempat saya bekerja.

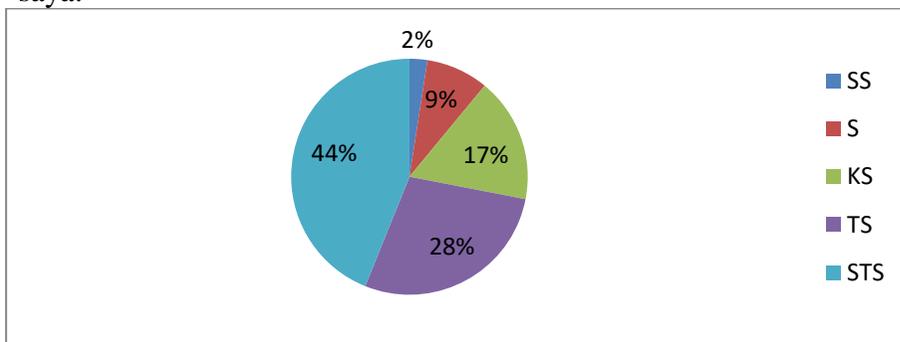


**Gambar 4.8**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 8**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru setuju untuk ikut berperan dalam mencapai tujuan sekolah.

Instrumen No. 9: Lembaga/organisasi ini tak ada artinya bagi saya.

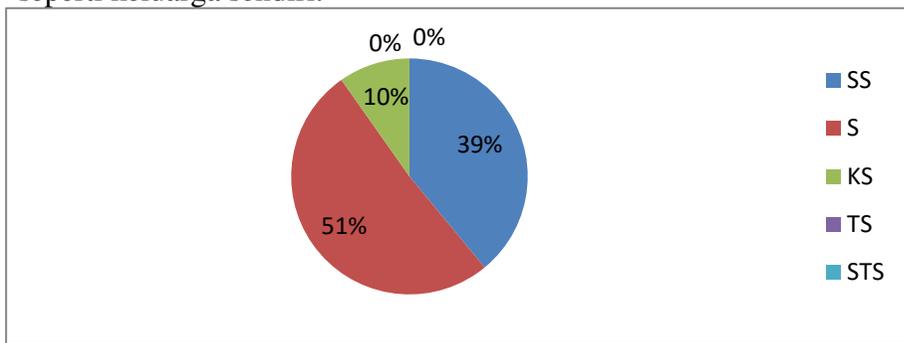


**Gambar 4.9**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 9**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru memilih sangat tidak setuju menunjukkan bahwa sekolah berarti bagi guru.

Instrumen No. 10: Anggota lembaga ini sudah saya anggap seperti keluarga sendiri.

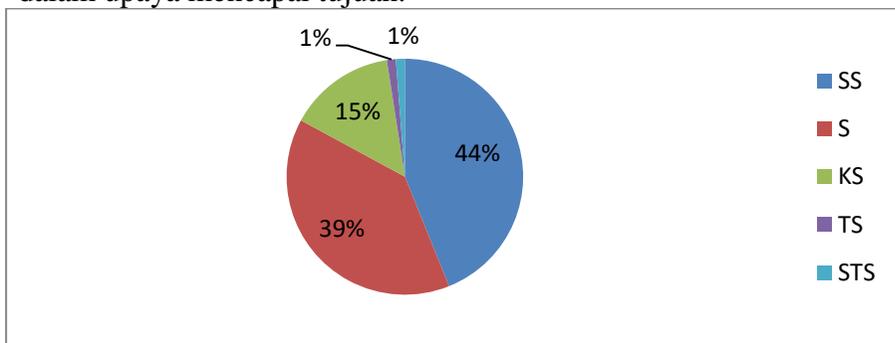


**Gambar 4.10**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 10**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju untuk menganggap rekan di sekolahan seperti keluarga.

Instrumen No. 11: Saya merupakan bagian dari lembaga dalam upaya mencapai tujuan.

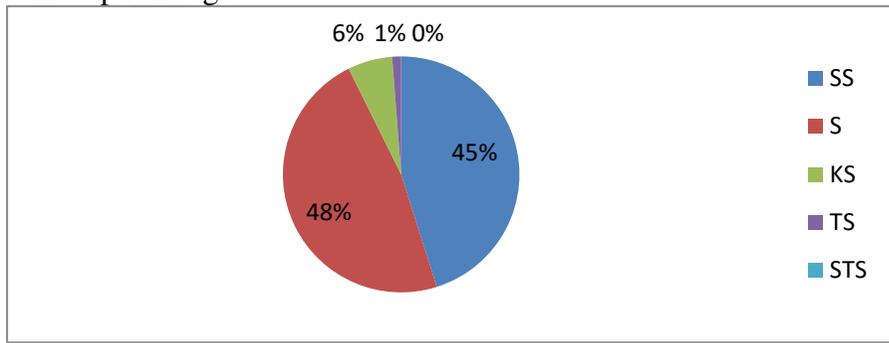


**Gambar 4.11**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 11**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru setuju mengakui dirinya bagian dari pada sekolahan.

Instrumen No. 12: Saya memiliki rasa antusias yang kuat terhadap lembaga.

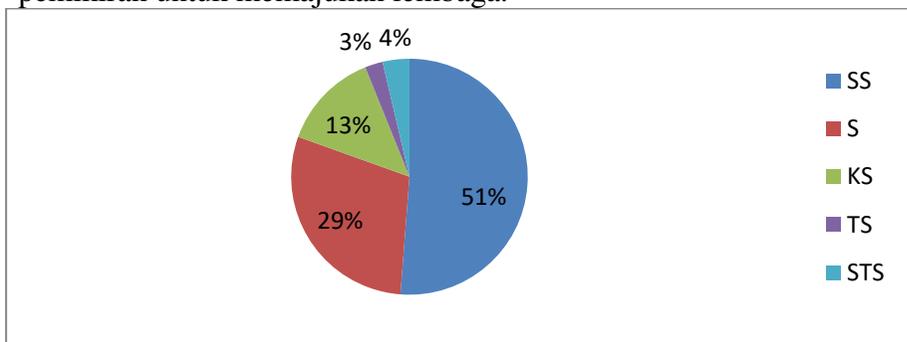


**Gambar 4.12**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 12**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru berantusias kuat terhadap sekolah yang ditempatinya.

Instrumen No. 13: Saya berupaya optimal memberikan hasil pemikiran untuk memajukan lembaga.

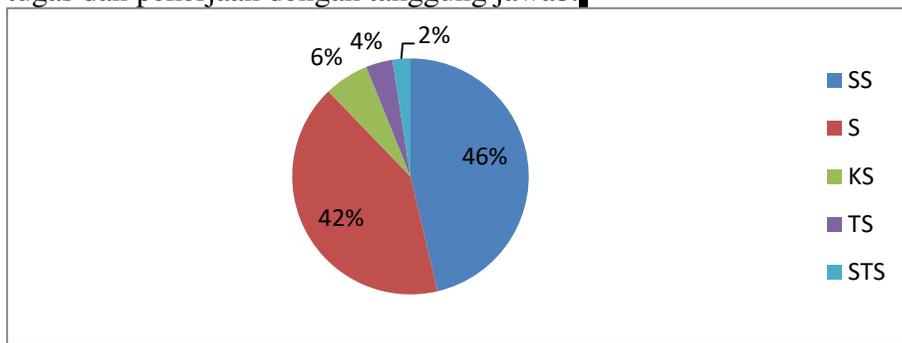


**Gambar 4.13**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 13**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru sangat setuju apabila guru memberikan hasil pemikiran guna memajukan lembaga sekolah.

Instrumen No. 14: Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab.

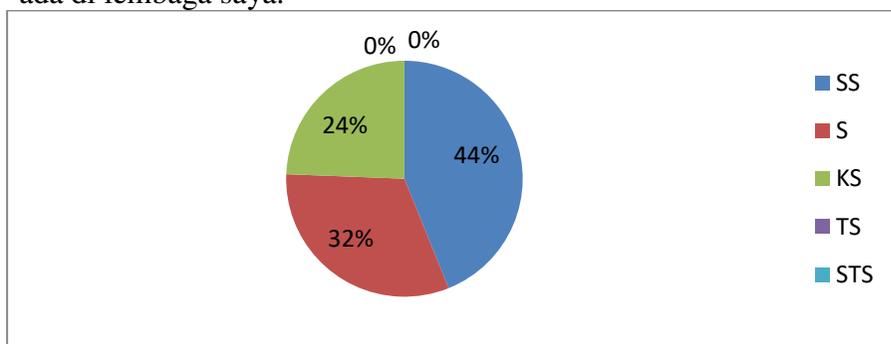


**Gambar 4.14**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 14**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Instrumen No. 15: Saya mengetahui sistem penggajian yang ada di lembaga saya.

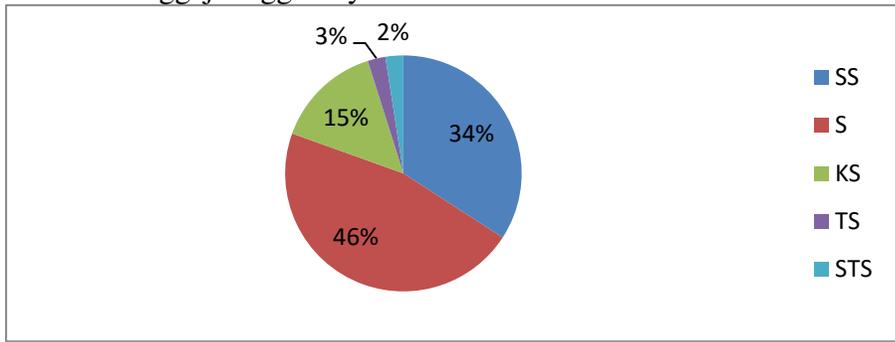


**Gambar 4.15**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 15**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru mengetahui sistem penggajian dari pada lembaga sekolah.

Instrumen No. 16: Saya setuju dengan sistem lembaga saya dalam menggaji anggotanya.

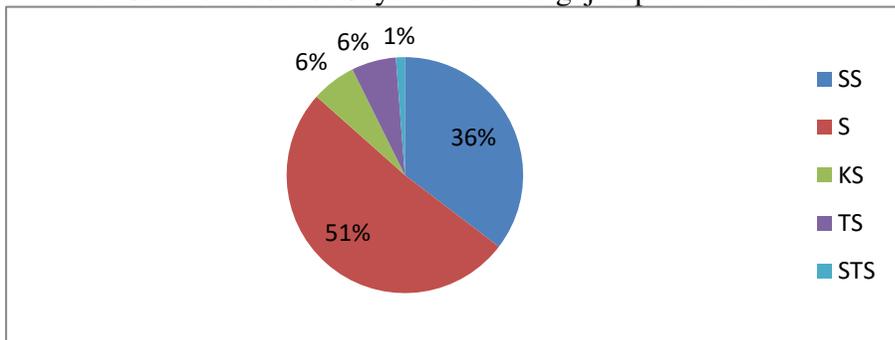


**Gambar 4.16**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 16**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru setuju dengan sistem gaji di lembaga sekolah.

Instrumen No. 17: Saya menerima gaji tepat waktu.

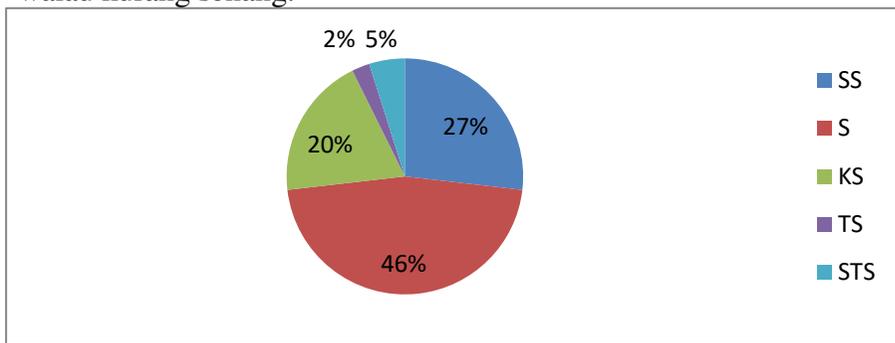


**Gambar 4.17**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 17**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju menerima gaji tepat pada waktunya.

Instrumen No. 18: saya merasa harus bertahan dilembaga ini walau kurang senang.

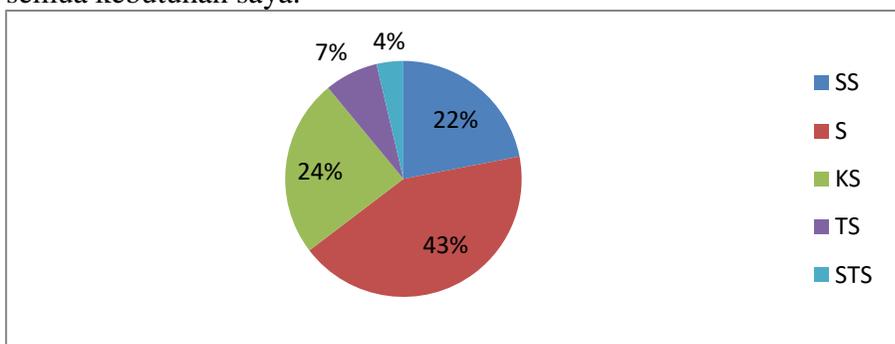


**Gambar 4.18**

#### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 18**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru merasa setuju untuk bertahan dilembaga sekolahan walaupun merasa kurang senang.

Instrumen No. 19: Saya tetap bertahan demi tercukupinya semua kebutuhan saya.

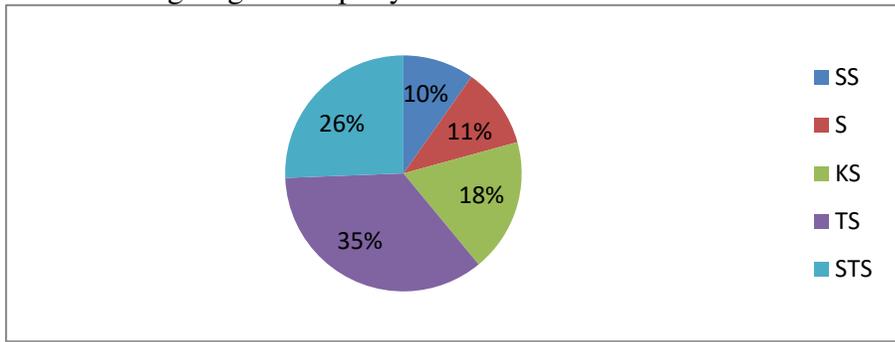


**Gambar 4.19**

#### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 19**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian guru (43%) setuju untuk bertahan dilembaga sekolahan demi tercukupinya semua kebutuhan.

Instrumen No. 20: Saya nggak membutuhkan lembaga ini untuk kelangsungan hidup saya.

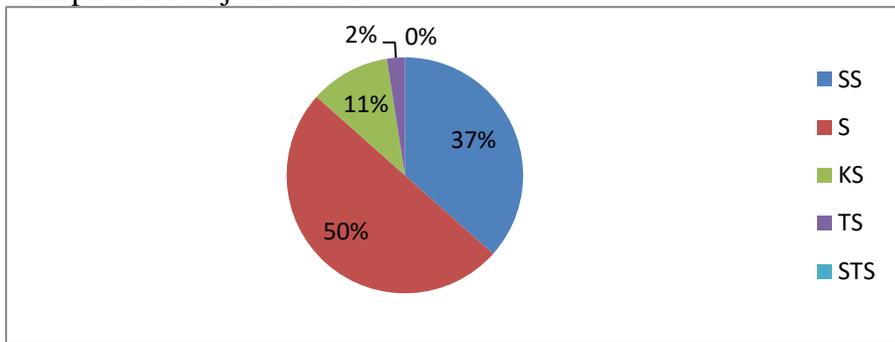


**Gambar 4.20**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 20**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian guru (35%) merasa tidak setuju apabila dia tidak membutuhkan lembaga sekolahan untuk keberlangsungan hidupnya.

Instrumen No. 21: Saya merasa tetap bekerja di lembaga ini merupakan kewajiban moral.

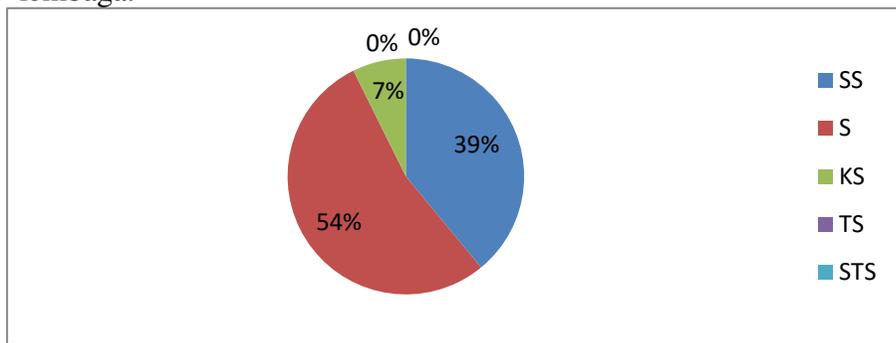


**Gambar 4.21**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 21**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru merasa setuju bekerja di lembaga sekolah dengan dalih kewajiban moral.

Instrumen No. 22: Saya dididik percaya dan tetap setia pada lembaga.

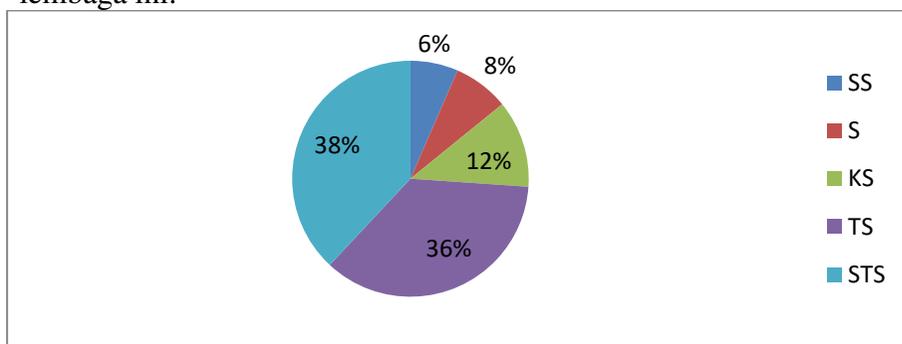


**Gambar 4.22**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 22**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju untuk percaya dan tetap setia pada lembaga sekolah.

Instrumen No. 23: Saya gak peduli dengan masalah di lembaga ini.

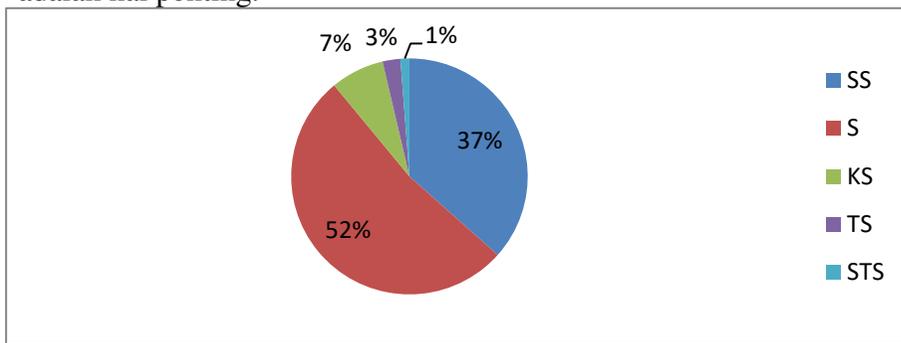


**Gambar 4.23**

### **Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 23**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian (38%) guru memilih sangat tidak setuju berarti guru peduli dengan masalah dilembaga sekolahan.

Instrumen No. 24: Saya meyakini kesetiaan pada lembaga adalah hal penting.

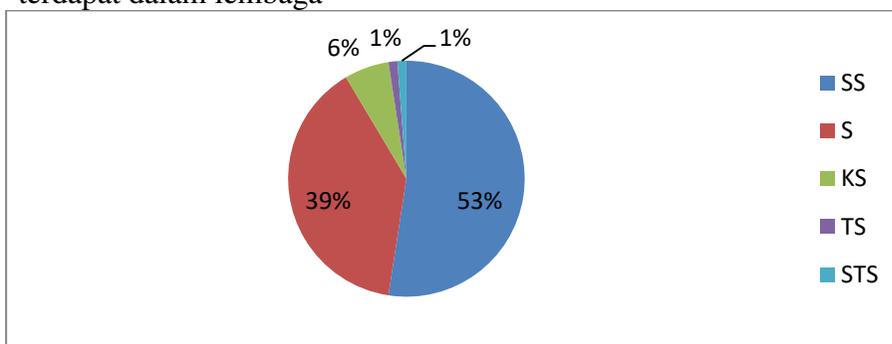


**Gambar 4.24**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 24**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru yakin bahwa kesetiaan pada lembaga sekolah adalah hal penting.

Instrumen No. 25: Saya bekerja sesuai dengan kode etik yang terdapat dalam lembaga

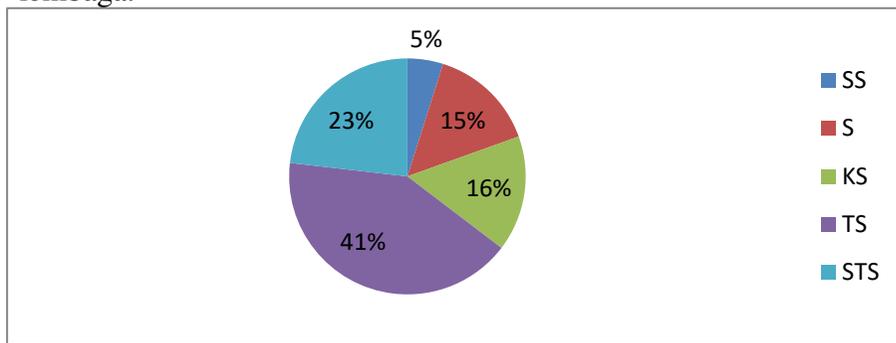


**Gambar 4.25**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 25**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru sangat setuju dia bekerja sesuai dengan kode etik yang terdapat didalam lembaga sekolah.

Instrumen No. 26: Saya berkerja dengan individual dalam lembaga.

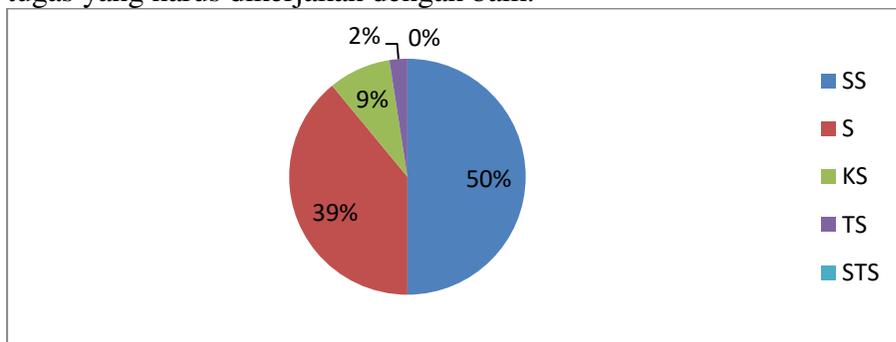


**Gambar 4.26**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 26**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian (41%) guru merasa tidak setuju bekerja dengan individual dalam lembaga sekolah.

Instrumen No. 27: Saya menjadikan tugas di lembaga sebagai tugas yang harus dikerjakan dengan baik.

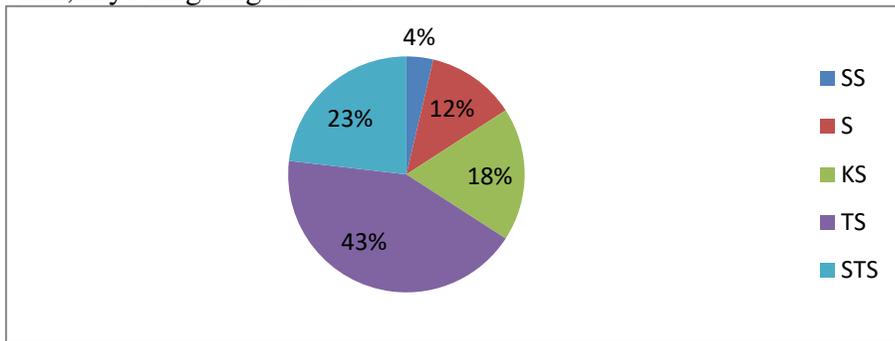


**Gambar 4.27**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 27**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru merasa sangat setuju menjadikan tugas dilembaga sekolah sebagai tugas yang harus dikerjakan dengan baik.

Instrumen No. 28: Jika mendapat tawaran bekerja di lembaga lain, saya langsung terima.

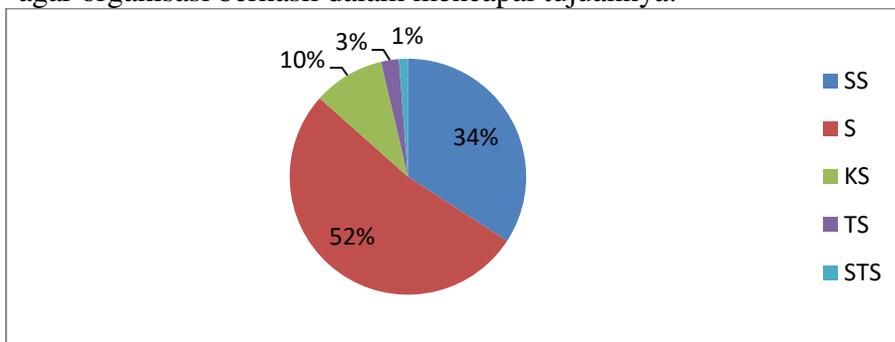


**Gambar 4.28**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 28**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru tidak setuju apabila guru mendapatkan tawaran bekerja di lembaga sekolah lain langsung diterima.

Instrumen No. 29: Saya memahami apa yang perlu dilakukan agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya.

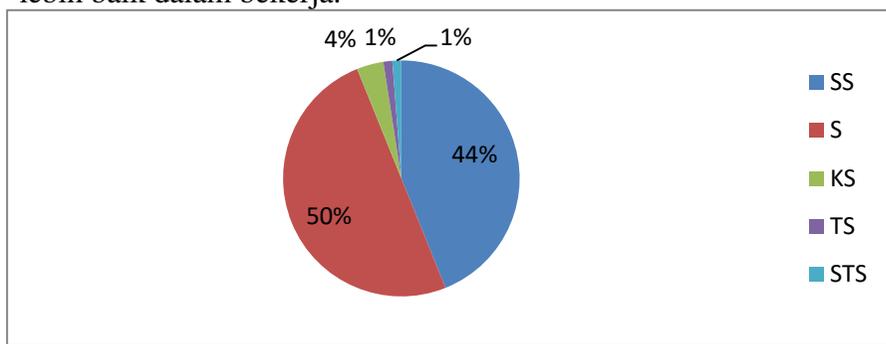


**Gambar 4.29**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 29**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru memahami apa yang perlu dilakukan supaya lembaga sekolah berhasil dalam mencapai tujuannya.

Instrumen No. 30: Saya senantiasa mencari cara baru dan lebih baik dalam bekerja.



**Gambar 4.30**

**Analisis Butir Komitmen Organisasi No. 30**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru senantiasa mencari cara baru dan lebih baik dalam bekerja.

**2. Variabel Kompetensi Profesional (X2)**

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4: Rekapitulasi Jawaban Angket Kompetensi Profesional (X2)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>A. Penguasaan materi, struktur dan konsep</b>					
	Saya memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan	39	39	4	0	0
2	Saya menjawab pertanyaan yang diajukan oleh siswa	38	38	5	0	1
3	<b>B. Penguasaan pola pikir keilmuan</b>					
	Saya memperhatikan pola pikir siswa terhadap isi materi pembelajaran	38	40	4	0	0
4	Saya mengajarkan keilmuan yang	36	39	7	0	0

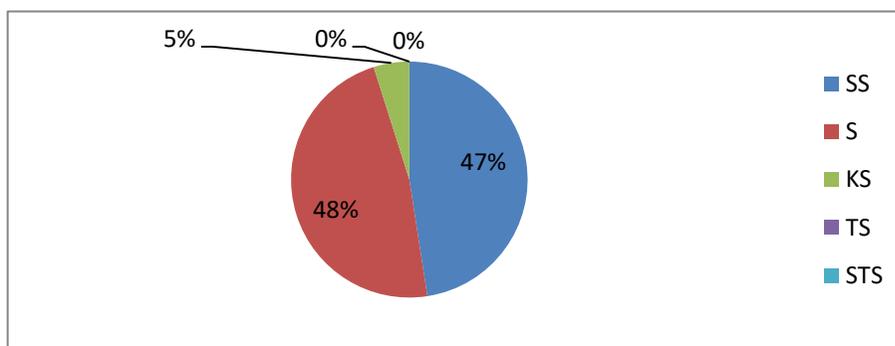
	mendukung mata pelajaran diluar jam formal					
5	Materi pelajaran yang saya ampu belum saya pahami	2	2	23	26	25
6	<b>C. Memahami Kompetensi Inti mata pelajaran yang diampu</b> Sebelum pembelajaran berlangsung terlebih dahulu saya menjabarkan Kompetensi Inti	22	48	10	2	0
7	Saya memberikan perhatian yang lebih terhadap Kompetensi Inti yang lebih sulit	33	38	10	0	1
8	<b>D. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu</b> Saya mengatur strategi pembelajaran unuk memenuhi kompetensi dasar	32	46	4	0	0
9	Saya melakukan evaluasi tanpa menyesuaikan dengan kompetensi dasar	7	3	20	32	20
10	<b>E. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.</b> Sebelum mengajar saya merumuskan tujuan pembelajaran	27	48	7	0	0
11	Saya mengatur kegiatan pembelajaran di kelas	28	43	8	2	1
12	Pembuatan rencana proses pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran	39	36	7	0	0
13	Saya jarang melakukan evaluasi pencapaian tujuan pembelajaran	7	6	15	30	24
14	<b>F. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik</b> Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya	30	45	5	1	1
15	Apabila siswa bertanya, sebisa mungkin saya menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa	35	41	6	0	0
16	<b>F. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan</b>	10	3	9	22	38

	<b>peserta didik</b> Saya menggunakan metode pembelajaran yang sama tiap materi					
17	saya mengarahkan siswa agar saling bekerja sama dalam mengembangkan materi	51	26	3	1	1
18	<b>G. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus</b> Sesekali saya undang guru lain untuk memberi masukan dalam mengajar	31	41	4	2	4
19	<b>G. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan</b> Saya melakukan perbaikan dalam pengajaran dari hasil evaluasi pembelajaran	42	35	4	1	0
20	Hasil supervisi kepek saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya	41	35	6	0	0
21	<b>H. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan</b> Saya belum pernah lakukan penelitian tindakan kelas terhadap pembelajaran yang dilakukan	9	5	17	28	23
22	Saya analisis dan lakukan perbaikan terhadap permasalahan	32	46	4	0	0
23	<b>I. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber</b> Saya larang siswa untuk memperkaya materi pelajaran dengan media internet	4	13	18	28	19
24	<b>J. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</b> Saya memberi kesempatan kepada siswa yang ingin bertanya masalah pelajaran diluar jam belajar	38	26	14	2	2
25	Saya anjurkan siswa untuk menanyakan pelajaran yang sulit kepada orang lain	36	38	6	1	1

26	Saya tugaskan siswa untuk saling tukar pengetahuan	36	37	6	1	2
27	<b>K. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri</b> Saya gunakan media internet untuk menambah materi pelajaran	26	46	6	2	2
28	Saya meminta pendapat dari guru lain terhadap permasalahan pembelajaran	29	49	1	2	1
29	Setiap proses pembelajaran saya memakai media seadanya	3	8	23	28	20
30	Disetiap kompetensi dasar minimal satu kali saya menggunakan proyektor	24	44	11	2	1

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan.

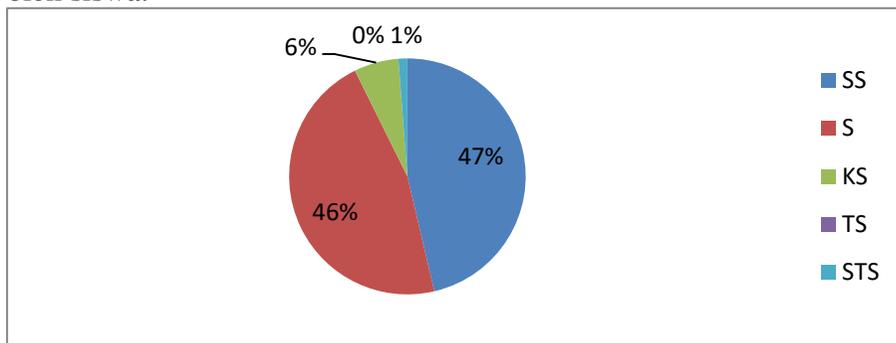


**Gambar 4.31**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 1**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru memahami struktur dan konsep dari materi yang diajarkan.

Instrumen No. 2: Saya menjawab pertanyaan yang diajukan oleh siswa.

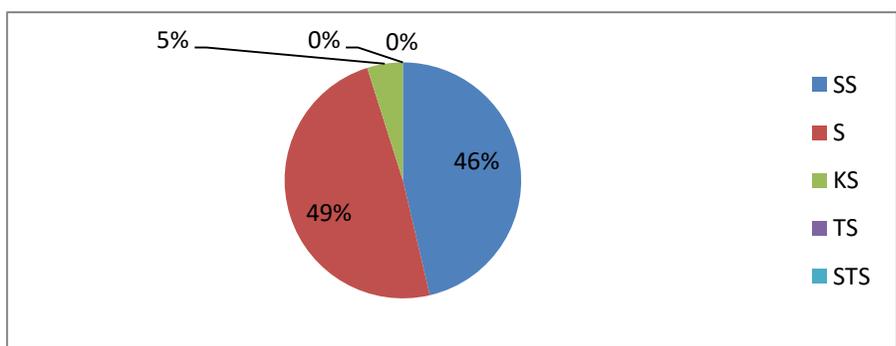


**Gambar 4.32**

### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 2**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) dapat menjawab pertanyaan siswa dalam pembelajaran.

Instrumen No. 3: Saya memperhatikan pola pikir siswa terhadap isi materi pembelajaran.

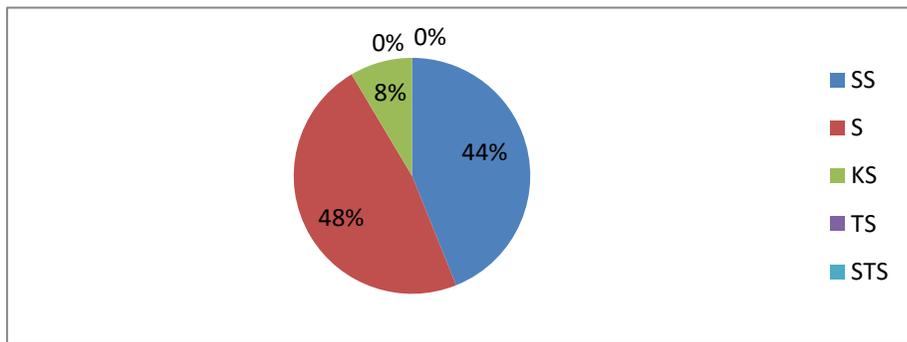


**Gambar 4.33**

### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 3**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru setuju untuk memperhatikan terhadap keilmuan siswa.

Instrumen No. 4: Saya mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran diluar jam formal.

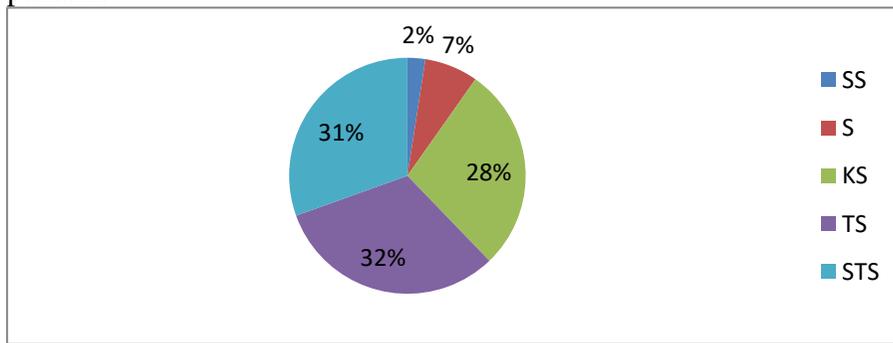


**Gambar 4.34**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 4**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru setuju untuk memberikan pengetahuan diluar jam belajar.

Instrumen No. 5: Materi pelajaran yang saya ampu belum saya pahami.

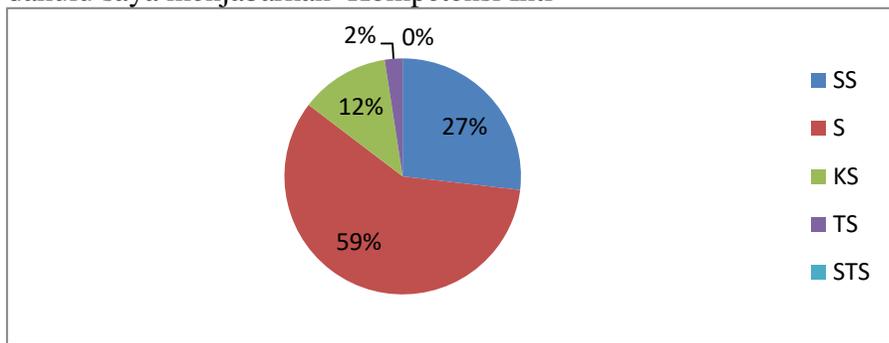


**Gambar 4.35**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 5**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (32%) guru, tidak setuju kalo masuk kelas belum paham materi.

Instrumen No. 6: Sebelum pembelajaran berlangsung terlebih dahulu saya menjabarkan Kompetensi Inti

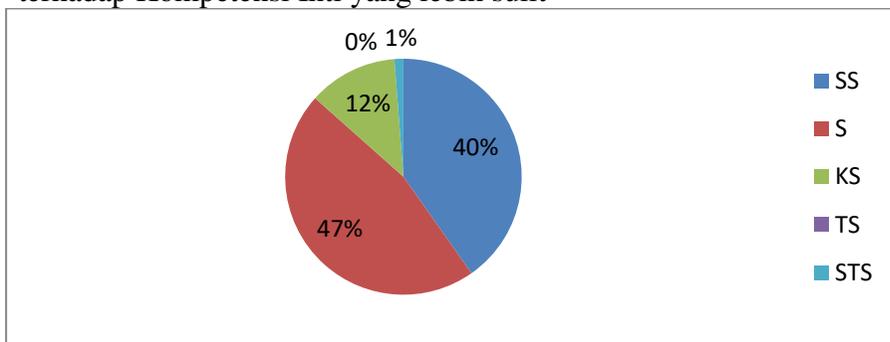


**Gambar 4.36**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 6**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru setuju bahwa siswa harus tahu kompetensi inti.

Instrumen No. 7: Saya memberikan perhatian yang lebih terhadap Kompetensi Inti yang lebih sulit

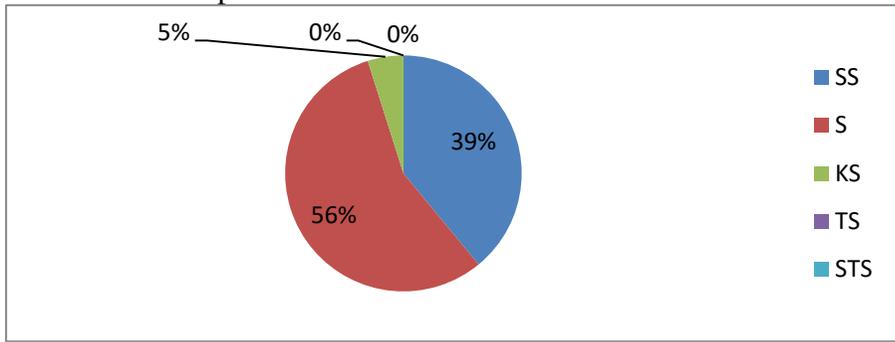


**Gambar 4.37**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 7**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru memperhatikan materi inti yang lebih sulit.

Instrumen No. 8: Saya mengatur strategi pembelajaran untuk memenuhi kompetensi dasar.

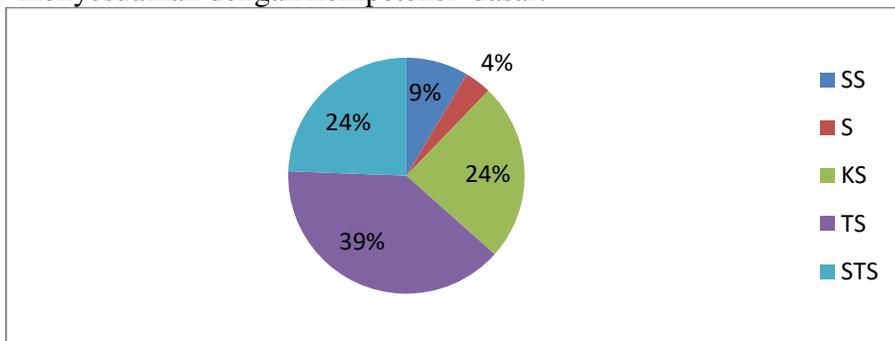


**Gambar 4.38**

#### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 8**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru setuju tentang pentingnya strategi pembelajaran.

Instrumen No. 9: Saya melakukan evaluasi tanpa menyesuaikan dengan kompetensi dasar.

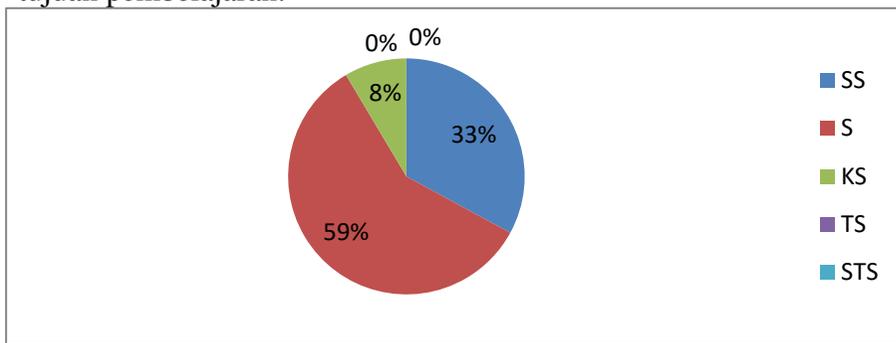


**Gambar 4.39**

#### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 9**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (39%) guru tidak setuju kalau melakukan evaluasi tanpa memperhatikan kompetensi dasar.

Instrumen No. 10: Sebelum mengajar saya merumuskan tujuan pembelajaran.

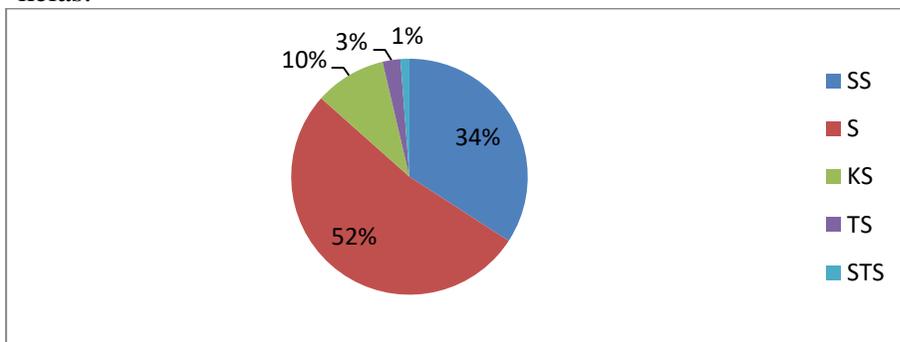


**Gambar 4.40**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 10**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (59%) guru setuju bahwa tujuan pembelajaran adalah inti pembelajaran.

Instrumen No. 11: Saya mengatur kegiatan pembelajaran di kelas.

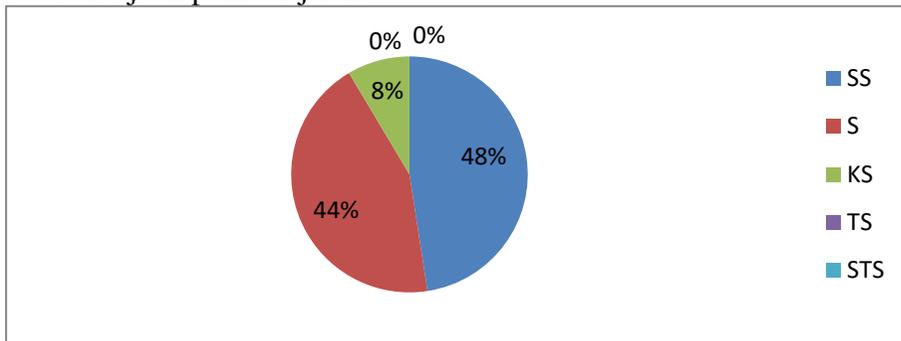


**Gambar 4.41**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 11**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju bukan hanya mengajar saja tugas guru tapi mengatur kelas juga.

Instrumen No. 12: Pembuatan rencana proses pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran.

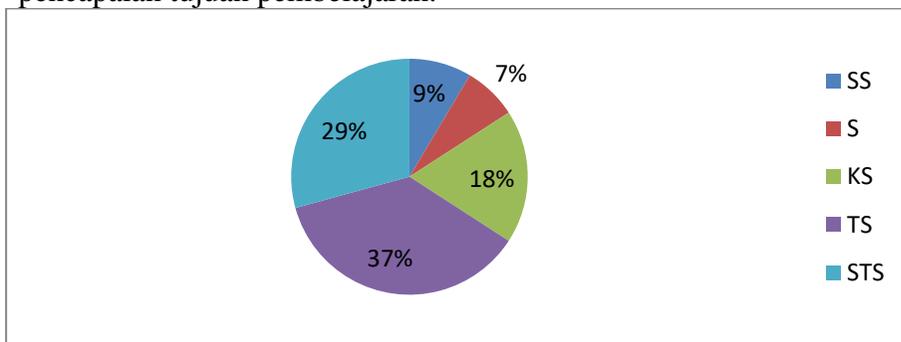


**Gambar 4.42**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 12**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru sangat setuju harus ada rencana sebelum mengajar.

Instrumen No. 13: Saya jarang melakukan evaluasi pencapaian tujuan pembelajaran.

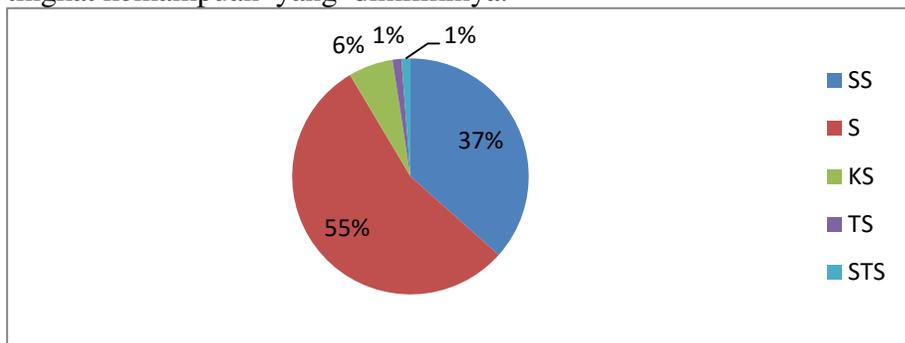


**Gambar 4.43**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 13**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (37%) guru tidak setuju kalo dalam pembelajaran jarang melakukan evaluasi.

Instrumen No. 14: Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya.

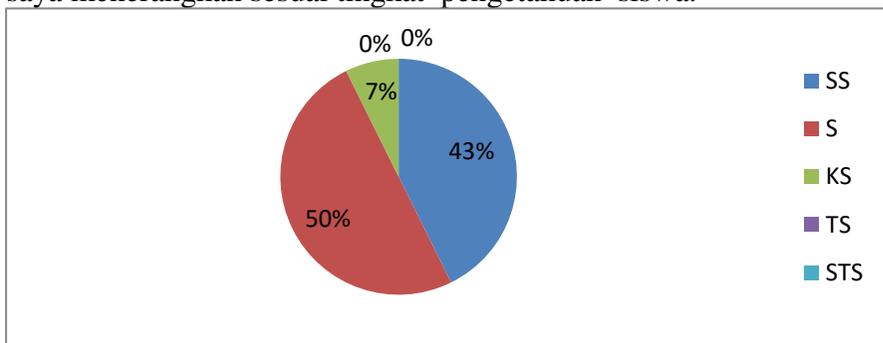


**Gambar 4.44**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 14**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru memberikan pertanyaan selaras dengan tingkat pemahaman siswa.

Instrumen No. 15: Apabila siswa bertanya, sebisa mungkin saya menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa.

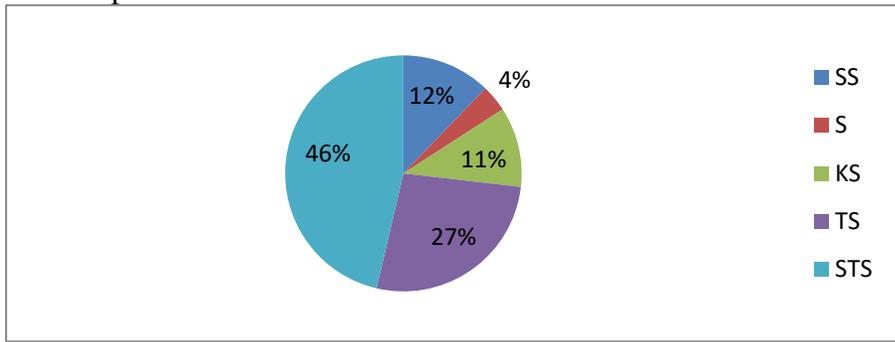


**Gambar 4.45**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 15**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru menerangkan dengan memperhatikan kemampuan siswa.

Instrumen No. 16: Saya menggunakan metode pembelajaran yang sama tiap materi.

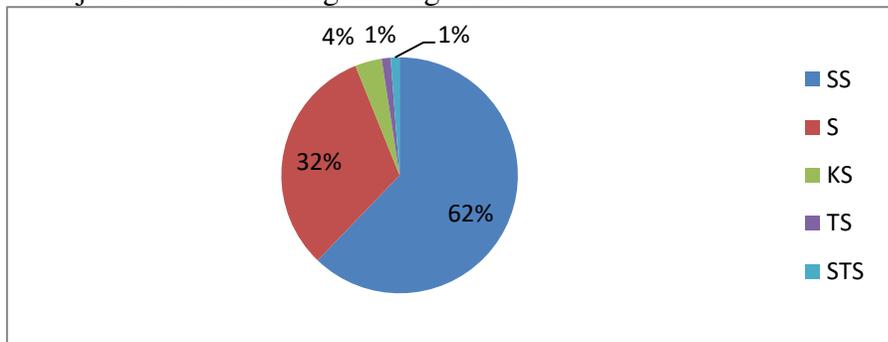


**Gambar 4.46**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 16**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru sangat tidak setuju kalo monoton dalam memakai metode pembelajaran.

Instrumen No. 17: saya mengarahkan siswa agar saling bekerja sama dalam mengembangkan materi.

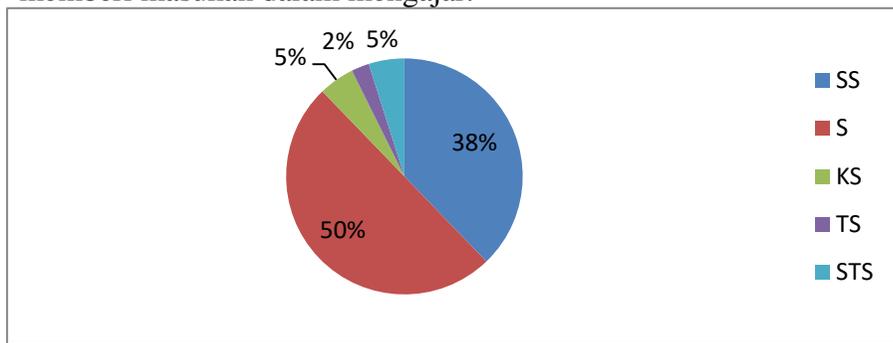


**Gambar 4.47**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 17**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62%) guru mengarahkan siswa untuk saling bekerja sama dalam belajar.

Instrumen No. 18: Sesekali saya undang guru lain untuk memberi masukan dalam mengajar.

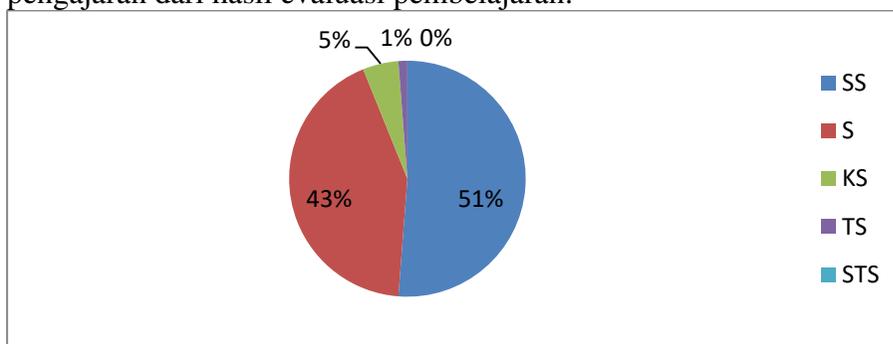


**Gambar 4.48**

#### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 18**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru memperhatikan tentang perlunya meningkatkan kualitas diri.

Instrumen No. 19: Saya melakukan perbaikan dalam pengajaran dari hasil evaluasi pembelajaran.

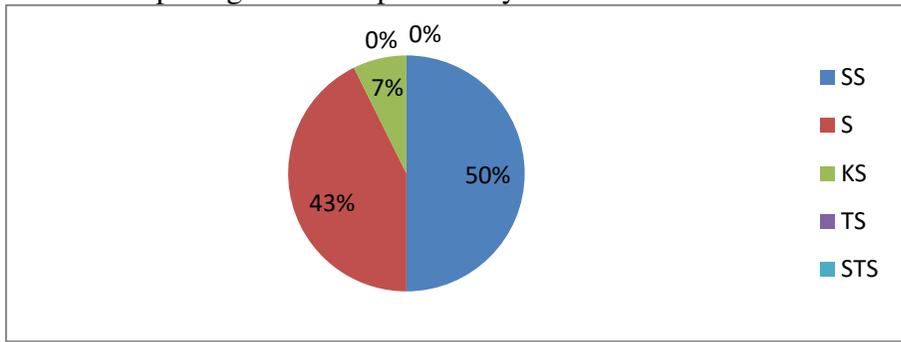


**Gambar 4.49**

#### **Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 19**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru memanfaatkan hasil evaluasi dengan baik untuk kebaikan dirinya.

Instrumen No. 20: Hasil supervisi kepala sekolah saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya.

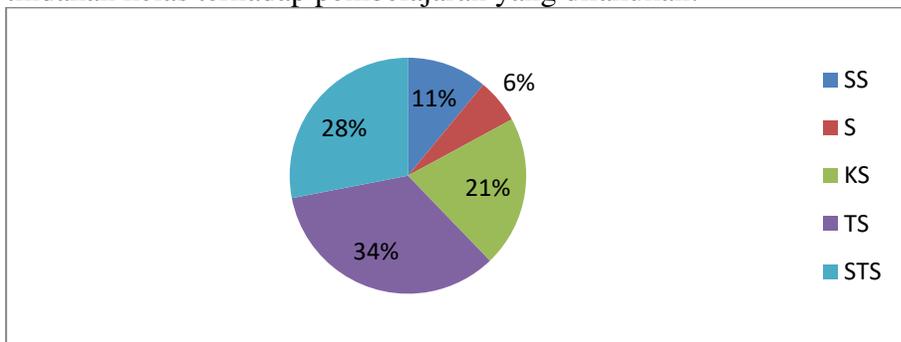


**Gambar 4.50**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 20**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sangat setuju apabila hasil supervisi kepala sekolah dijadikan tolak ukur peningkatan kompetensi guru.

Instrumen No. 21: Saya belum pernah lakukan penelitian tindakan kelas terhadap pembelajaran yang dilakukan.

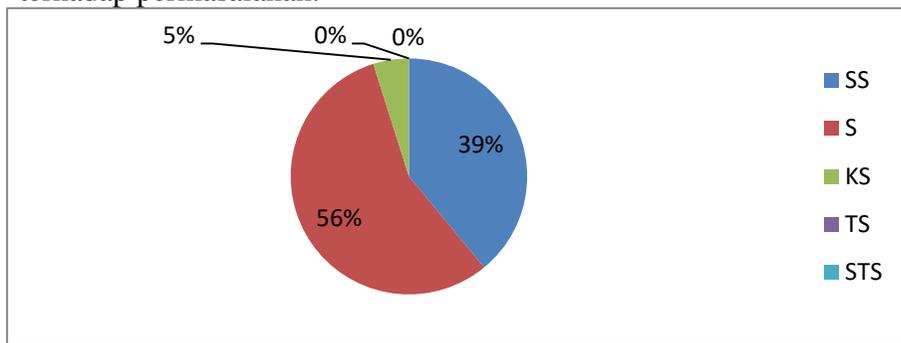


**Gambar 4.51**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 21**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru tidak setuju kalo dianggap belum pernah melakukan penelitian tindakan kelas.

Instrumen No. 22: Saya analisis dan lakukan perbaikan terhadap permasalahan.

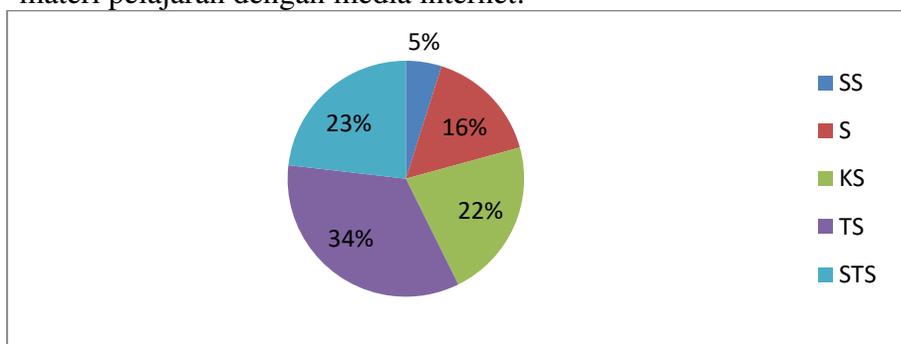


**Gambar 4.52**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 22**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru setuju perlu cepat memperbaiki masalah yang ada.

Instrumen No. 23: Saya larang siswa untuk memperkaya materi pelajaran dengan media internet.

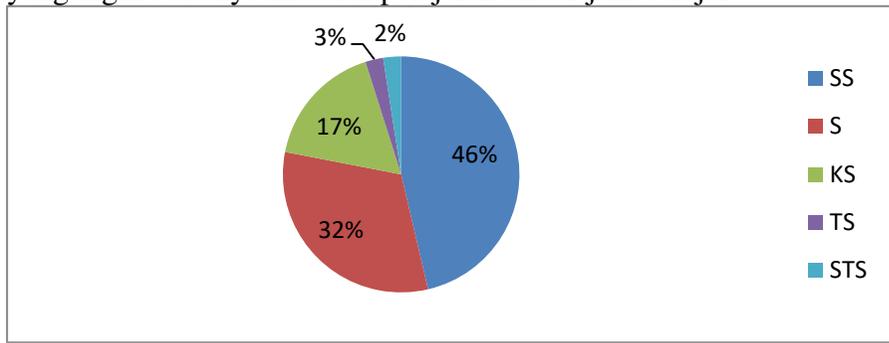


**Gambar 4.53**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 23**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru tidak setuju kalo melarang siswa mencari materi diinternet.

Instrumen No. 24: Saya memberi kesempatan kepada siswa yang ingin bertanya masalah pelajaran diluar jam belajar.

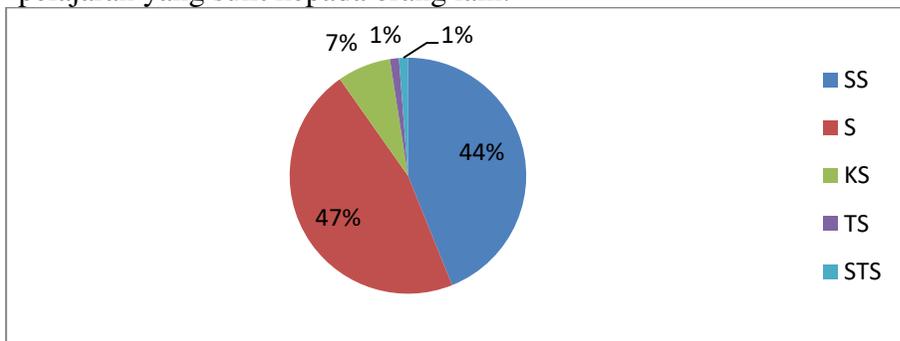


**Gambar 4.54**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 24**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru memberikan keluasaan waktu untuk bertanya diluar jam formal.

Instrumen No. 25: Saya anjurkan siswa untuk menanyakan pelajaran yang sulit kepada orang lain.

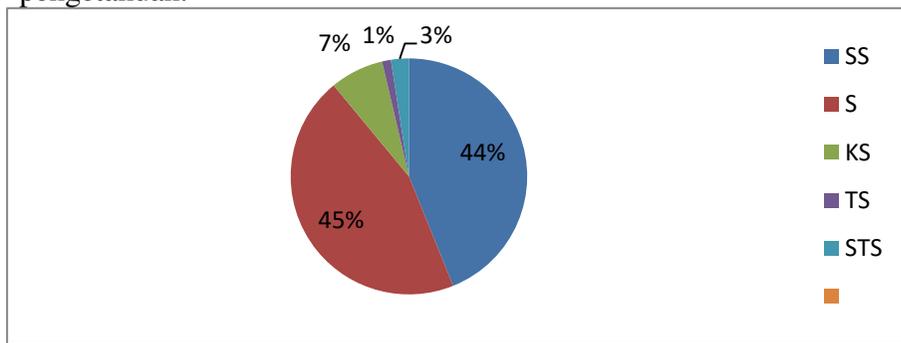


**Gambar 4.55**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 25**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (47%) guru menganjurkan kepada siswa untuk bertanya hal yang tidak diketahuinya.

Instrumen No. 26: Saya tugaskan siswa untuk saling tukar pengetahuan.

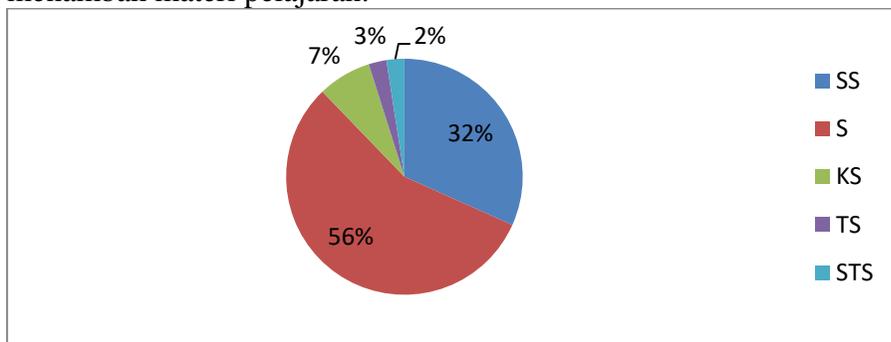


**Gambar 4.56**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 26**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menganjurkan untuk siswa saling tukar pikiran untuk memperkaya pengetahuan.

Instrumen No. 27: Saya gunakan media internet untuk menambah materi pelajaran.

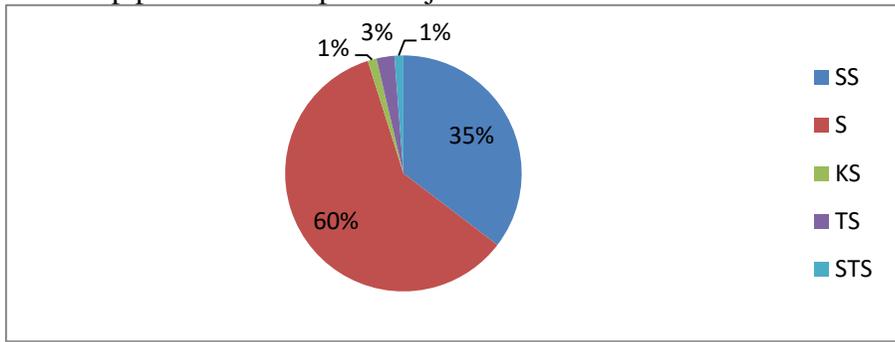


**Gambar 4.57**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 27**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru setuju menggunakan media internet untuk memperkaya materi pelajaran.

Instrumen No. 28: Saya meminta pendapat dari guru lain terhadap permasalahan pembelajaran.

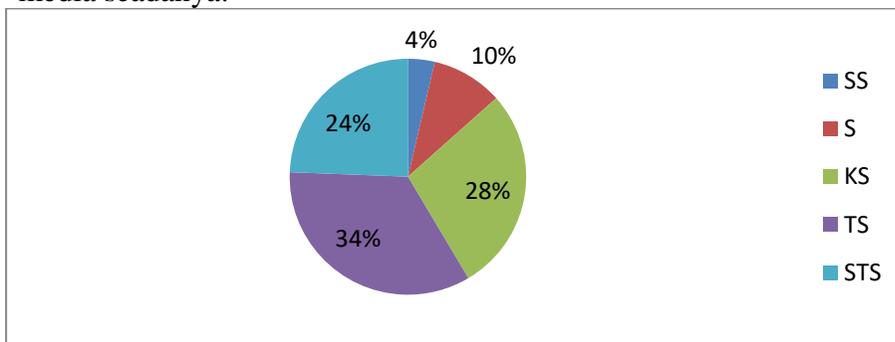


**Gambar 4.58**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 28**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (60%) guru saling tukar pendapat untuk memecahkan masalah.

Instrumen No. 29: Setiap proses pembelajaran saya memakai media seadanya.

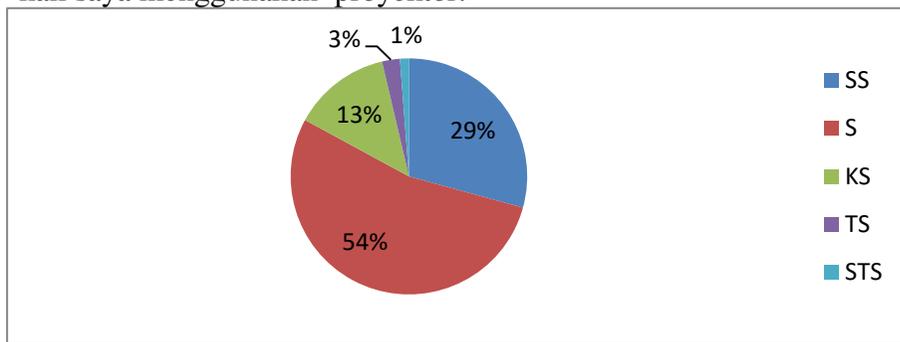


**Gambar 4.59**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 29**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian guru (34%) guru tidak setuju kalo dalam pembelajaran hanya mengandalkan media seadanya.

Instrumen No. 30: Disetiap kompetensi dasar minimal satu kali saya menggunakan proyektor.



**Gambar 4.60**

**Analisis Butir Kompetensi Profesional No. 30**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menggunakan proyektor minimal sekali tiap KD.

### 3. Variabel Kinerja Guru (Y)

Peneliti mengungkap variabel iklim sekolah melalui 30 butir soal angket dengan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berdasarkan hasil penyebaran angket tersebut didapatkan hasil jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel 4.5: Rekapitulasi Jawaban Angket Variabel Kinerja Guru (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		S S	S	K S	T S	ST S
1	<b>A. Menyusun program tahunan dan semester</b>	5	3	0	0	0
	Saya menyusun program tahunan supaya pembelajaran terarah	0	2	0	0	0
2	Saya menyusun program tahunan dengan menyesuaikan kurikulum dan kalender akademik yang ada	3 2	4 4	6	0	0
3	<b>B. menyusun program perencanaan pelaksanaan pembelajaran</b>	3	3	1	0	0
	Saya membuat perencanaan pelaksanaan pelajaran (RPP) sebelum kegiatan	5	7	0	0	0

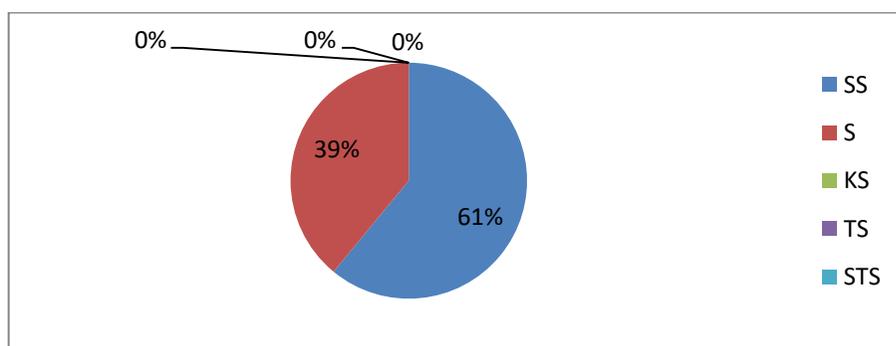
	pembelajaran dilaksanakan					
4	Saya memetakan SK/KD yang di sesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi (IPK)	3 6	3 2	1 2	1	1
5	<b>C. Memulai pembelajaran dengan efektif</b> Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk kedalam kelas	4 4	3 4	3	0	1
6	<b>D. Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP</b> Disetiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajaran	3 7	3 9	4	0	2
7	<b>E. Menguasai materi pembelajaran</b> Saya mampu menjawab dengan dengan jelas pertanyaan yang diberikan oleh siswa dalam proses kegiatan belajar	5 1	2 2	9	0	0
8	<b>F. Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan</b> Saya dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi	4 0	3 3	9	0	0
9	Saya memberikan motivasi diawal pembelajaran	4 3	3 4	4	0	1
10	<b>G. Mengelola kelas yang kondusif</b> Saya mengatur tempat duduk siswa terlebih dahulu sebelum mengajar	3 9	3 2	1 1	0	0
11	Saya biarkan bagi siswa/i yang telat masuk kelas	4	7	1 9	2 4	28
12	<b>H. Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran</b> Saya maksimalkan media pembelajaran untuk menarik minat belajar siswa	3 2	4 2	7	0	1
13	Saya mengajar hanya dengan media pembelajaran seadanya	7	1 3	2 1	2 2	19
14	<b>I. Menyimpulkan materi pembelajaran</b> Diakhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan	3 7	3 6	8	0	1
15	<b>J. Menggunakan bahasa yang</b>	3	3	7	0	0

	<b><i>komunikatif</i></b> Saya berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa	8	7			
16	Saya menggunakan bahasa dalam pembelajaran yang sama apapun materinya	3	6	2 8	2 2	23
17	<b><i>K. Memberikan umpan balik</i></b> Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian	4 5	2 7	1 0	0 0	0
18	<b><i>L. Mengembangkan Sikap Positif Siswa</i></b> Selain memberikan materi pelajaran, saya menekankan sopan santun pada siswa	5 1	3 0	1	0	0
19	Saya menindak siswa yang kurang baik prilakunya	3 5	3 5	1 1	1	0
20	<b><i>M. Bersifat Luwes Dan Terbuka Pada Siswa Dan Orang Lain</i></b> Saya habiskan waktu belajar dengan materi tanpa memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya	1 0	9	1 4	1 9	30
21	Saya menerima saran dan masukan dari siapa saja untuk pembelajaran	4 6	2 9	7	0	0
22	<b><i>N. Menampilkan Kegairahan Dan Kesungguhan Dalam Kegiatan Belajarmengajar</i></b> Saya mengajar dengan semangat	5 2	2 6	4	0	0
23	<b><i>O. Mengelola Interaksi Pribadi Dalam Kelas</i></b> Saya berseragam rapih ketika mengajar	4 3	3 3	4	1	1
24	Saya datang ke kelas semau sendiri	7	9	1 2	3 1	23
25	<b><i>P. Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan</i></b> Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan	4 1	3 6	4	1	0
26	<b><i>Q. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian</i></b> Saya memberikan tes akhir yang rumit untuk memantau penguasaan siswa	2	1 3	1 5	2 6	26
27	<b><i>R. Menganalisis Hasil Penilaian</i></b> Saya melakukan tindakan reflektif untuk	3 3	3 5	1 2	1	1

	peningkatan kualitas pembelajaran					
28	<b>S. Melakukan Remedial</b> Apabila hasil tes siswa dibawah KKM, Saya jarang memberikan kesempatan untuk memperbaiki	7	8	14	25	28
29	<b>T. Melakukan Pengayaan</b> Apabila hasil tes siswa diatas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ketahap yang lebih tinggi	40	39	2	1	0
30	Saya menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebh untuk mengajarkan pada siswa remidi	42	38	2	0	0

Untuk mengetahui prosentase jawaban responden pada setiap butir instrumen penelitian, maka dilakukan analisis butir instrumen penelitian sebagai berikut:

Instrumen No. 1: Saya menyusun program tahunan supaya pembelajaran terarah

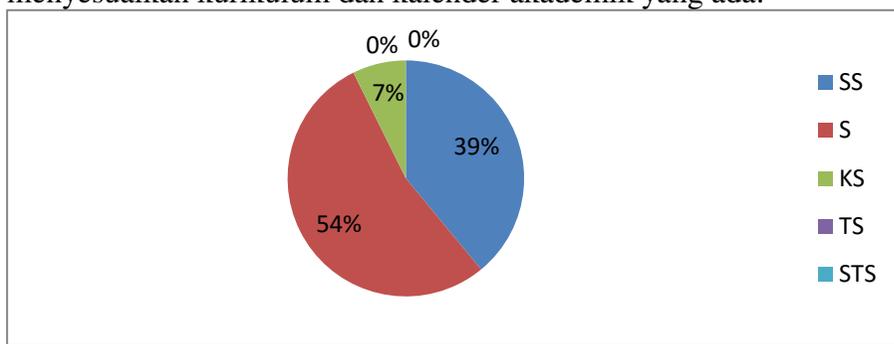


**Gambar 4.61**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 1**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (61%) guru sangat setuju untuk menyusun program tahunan supaya terarah.

Instrumen No. 2: Saya menyusun program tahunan dengan menyesuaikan kurikulum dan kalender akademik yang ada.

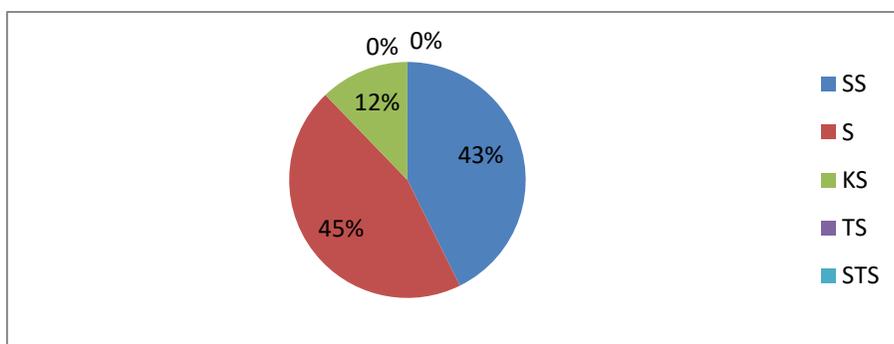


**Gambar 4.62**

### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 2**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru setuju menyusun program tahunan mengacu pada kalender akademik.

Instrumen No. 3: Saya membuat perencanaan pelaksanaan pelajaran (RPP) sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan.

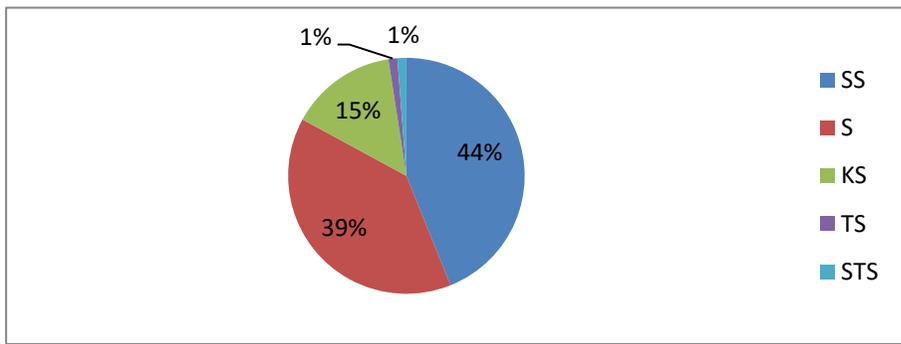


**Gambar 4.63**

### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 3**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru menyusun RPP sebelum mengajar.

Instrumen No. 4: Saya memetakan SK/KD yang di sesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi (IPK).

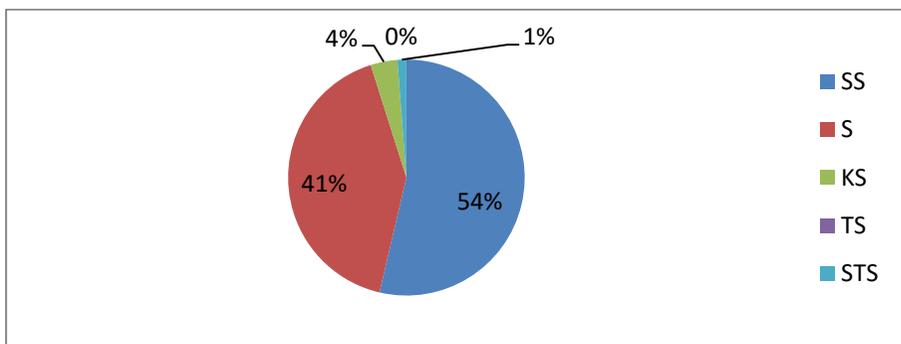


**Gambar 4.64**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 4**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (44%) guru sebelum memetakan SK/ KD, menentukan dahulu indikator pencapaian kompetensi (IPK) yang ingin dicapai.

Instrumen No. 5: Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk kedalam kelas.

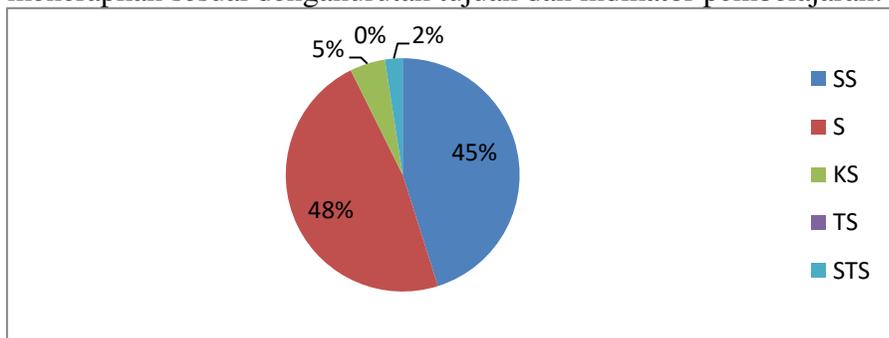


**Gambar 4.65**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 5**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (54%) guru menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk kedalam kelas

Instrumen No. 6: Disetiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajaran.

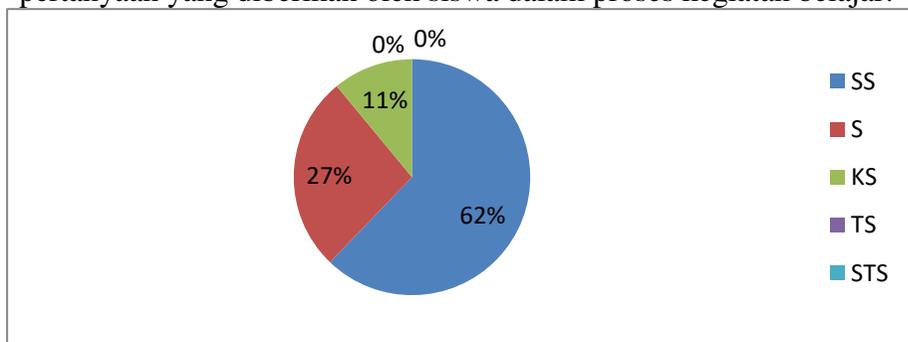


**Gambar 4.66**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 6**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Disetiap penyampaian materi guru selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajaran

Instrumen No. 7: Saya mampu menjawab dengan dengan jelas pertanyaan yang diberikan oleh siswa dalam proses kegiatan belajar.

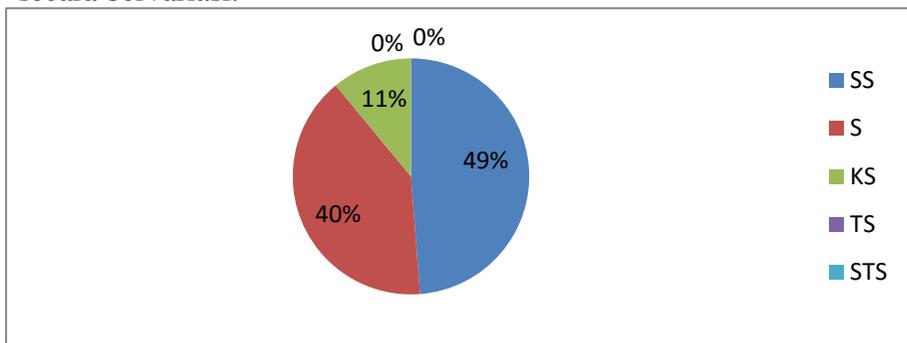


**Gambar 4.67**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 7**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62%) guru mampu menjawab dengan dengan jelas pertanyaan yang diberikan oleh siswa dalam proses kegiatan belajar.

Instrumen No. 8: Saya dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi.

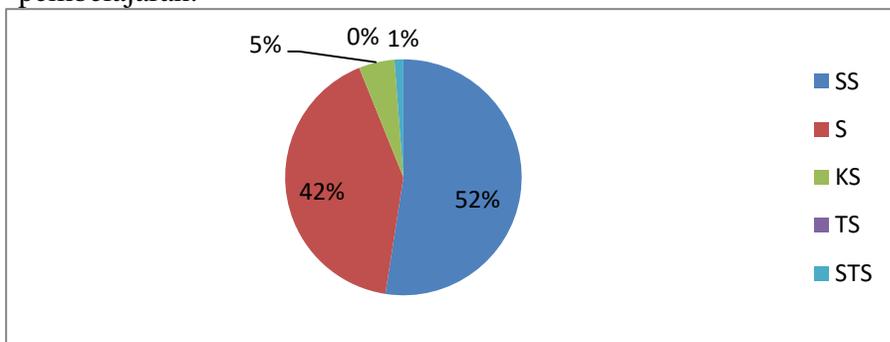


**Gambar 4.68**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 8**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (49%) guru dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi.

Instrumen No. 9: Saya memberikan motivasi diawal pembelajaran.

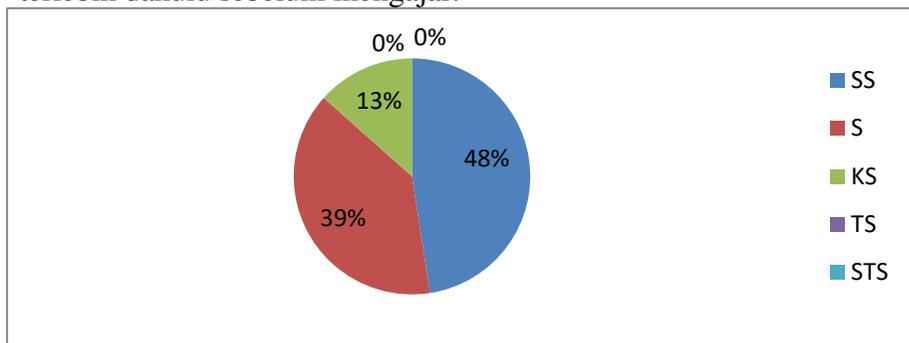


**Gambar 4.69**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 9**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (52%) guru setuju memberikan motivasi diawal pembelajaran.

Instrumen No. 10: Saya mengatur tempat duduk siswa terlebih dahulu sebelum mengajar.

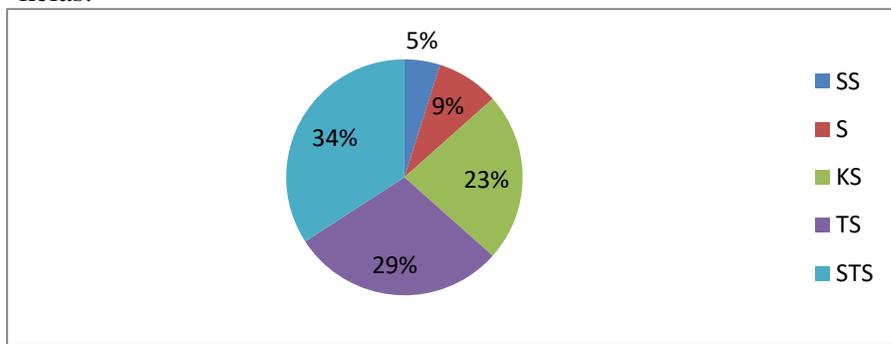


**Gambar 4.70**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 10**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) guru mengatur tempat duduk siswa terlebih dahulu sebelum mengajar.

Instrumen No. 11: Saya biarkan bagi siswa/i yang telat masuk kelas.

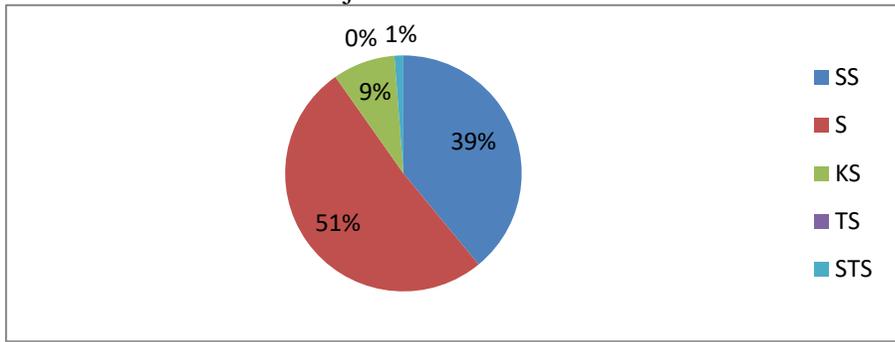


**Gambar 4.71**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 11**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru sangat tidak setuju membiarkan siswa telat masuk kelas.

Instrumen No. 12: Saya memaksimalkan media pembelajaran untuk menarik minat belajar siswa.

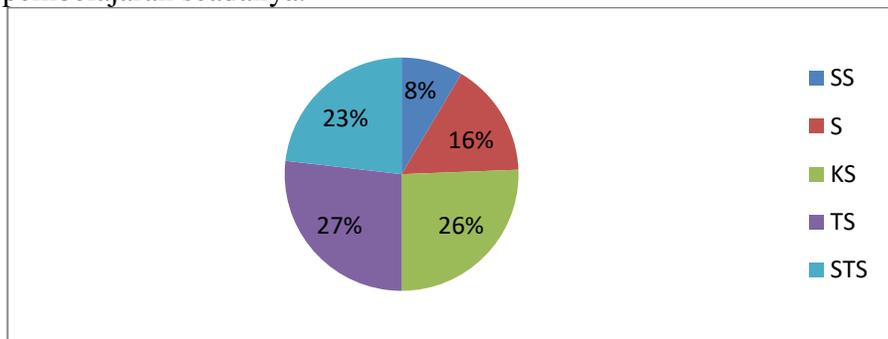


**Gambar 4.72**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 12**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru setuju perlu memaksimalkan media yang ada.

Instrumen No. 13: Saya mengajar hanya dengan media pembelajaran seadanya.

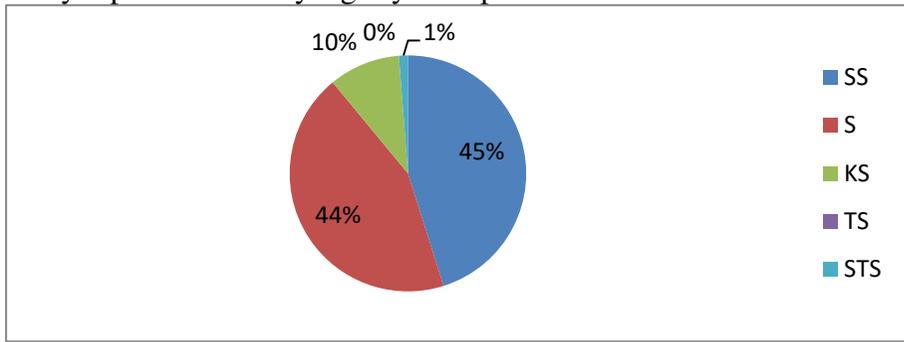


**Gambar 4.73**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 13**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (27%) guru tidak setuju kalo mengajar dengan media seadanya.

Instrumen No. 14: Diakhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan.

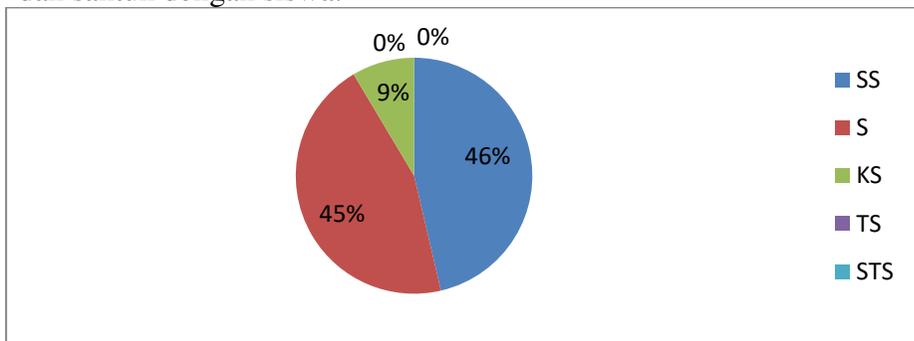


**Gambar 4.74**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 14**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (45%) guru sangat setuju diakhir pembelajaran menyimpulkan materi yang disampaikan.

Instrumen No. 15: Saya berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa.

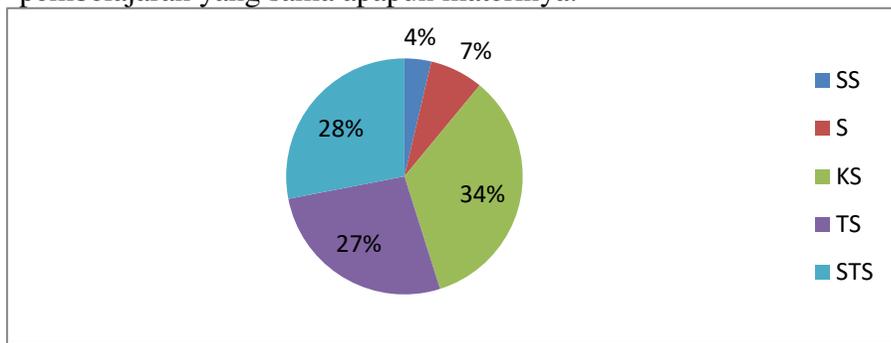


**Gambar 4.75**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 15**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (46%) guru berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa.

Instrumen No. 16: Saya menggunakan bahasa dalam pembelajaran yang sama apapun materinya.

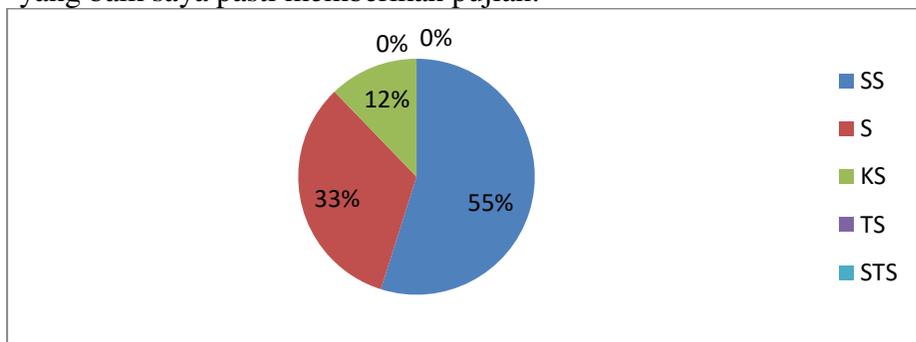


**Gambar 4.76**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 16**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru kurang setuju kalo menggunakan bahasa dalam pembelajaran yang sama apapun materinya.

Instrumen No. 17: Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian.

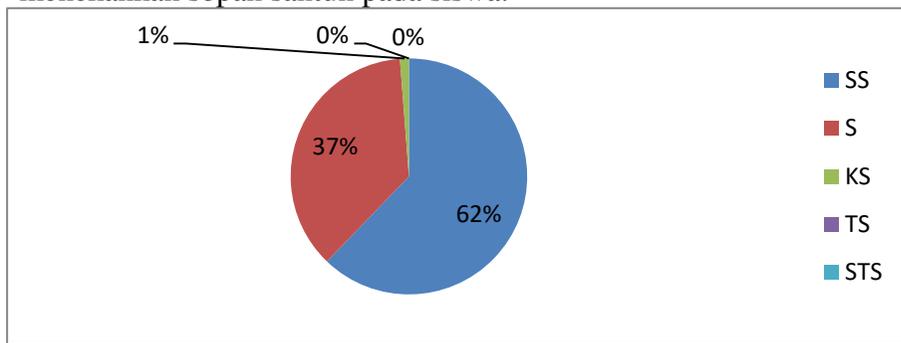


**Gambar 4.77**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 17**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (55%) guru pasti memberikan pujian bagi siswa yang mendapat hasil yang baik .

Instrumen No. 18: Selain memberikan materi pelajaran, saya menekankan sopan santun pada siswa.

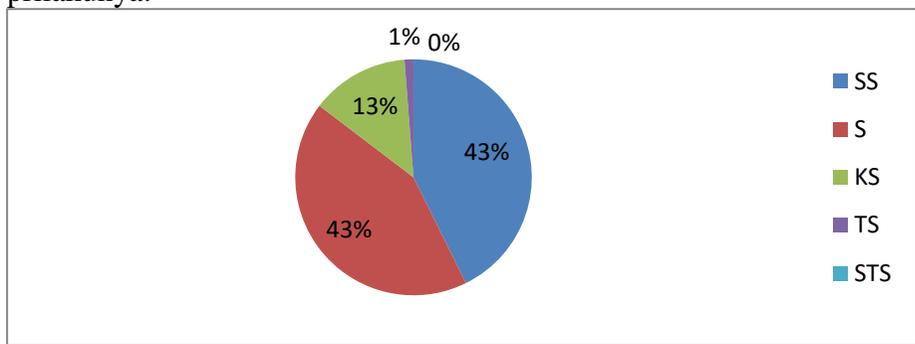


**Gambar 4.78**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 18**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (62%) guru sangat setuju dengan lebih menekankan kesopanan siswa.

Instrumen No. 19: Saya menindak siswa yang kurang baik prilakunya.

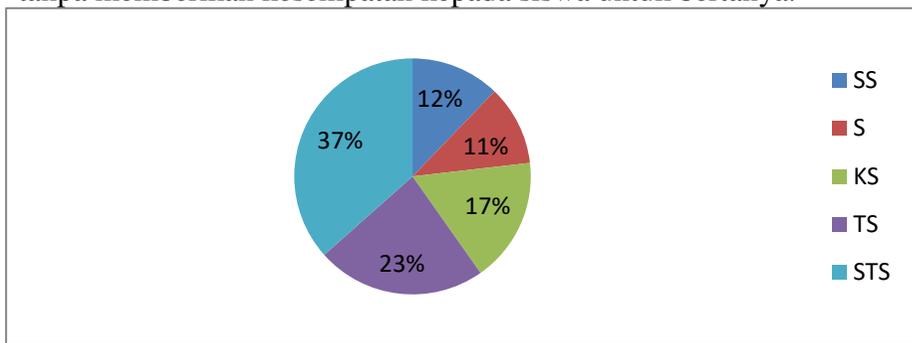


**Gambar 4.79**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 19**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru setuju mengambil tindakan bagi siswa yang kurang baik.

Instrumen No. 20: Saya habiskan waktu belajar dengan materi tanpa memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya.

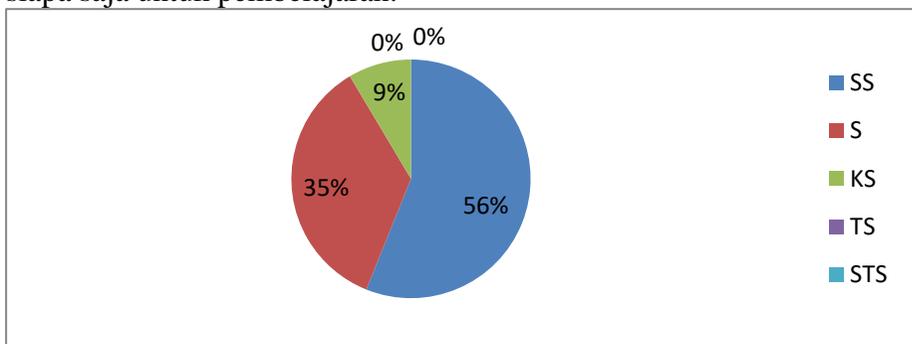


**Gambar 4.80**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 20**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (37%) guru sangat tidak setuju kalo siswa tidak diberi kesempatan untuk bertanya.

Instrumen No. 21: Saya menerima saran dan masukan dari siapa saja untuk pembelajaran.

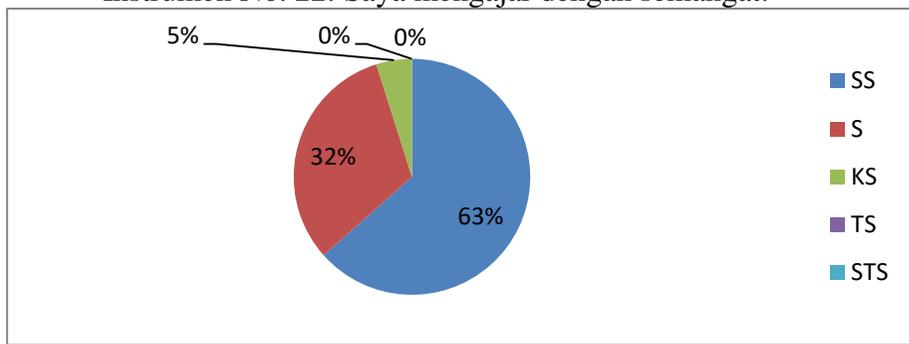


**Gambar 4.81**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 21**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (56%) guru menerima saran dan masukan untuk pembelajaran.

Instrumen No. 22: Saya mengajar dengan semangat.

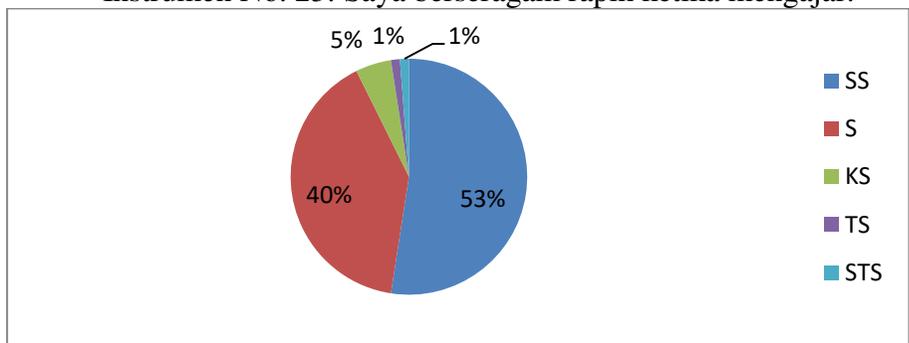


**Gambar 4.82**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 22**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (63%) guru sangat setuju untuk semangat dalam mengajar.

Instrumen No. 23: Saya berseragam rapih ketika mengajar.

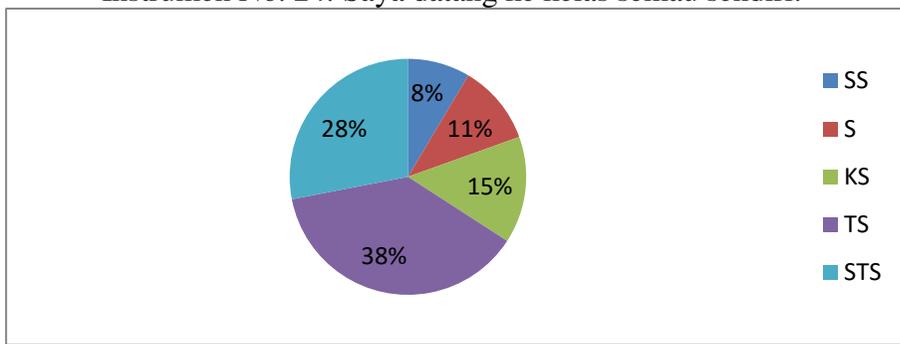


**Gambar 4.83**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 23**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (53%) guru sangat setuju untuk berseragam rapih ketika mengajar.

Instrumen No. 24: Saya datang ke kelas semau sendiri.

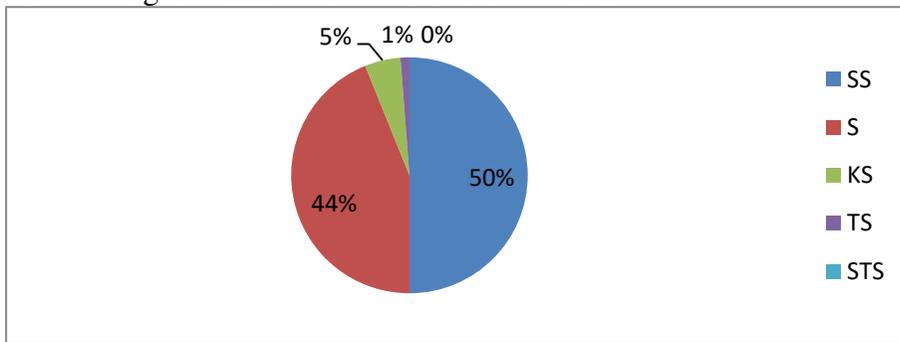


**Gambar 4.84**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 24**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (38%) guru tidak setuju kalo datang tidak tepat waktu.

Instrumen No. 25: Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan.

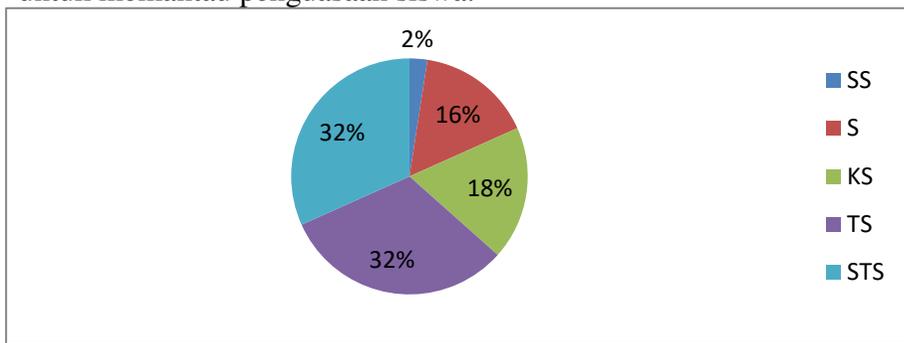


**Gambar 4.85**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 25**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (50%) guru sangat setuju untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan.

Instrumen No. 26: Saya memberikan tes akhir yang rumit untuk memantau penguasaan siswa.

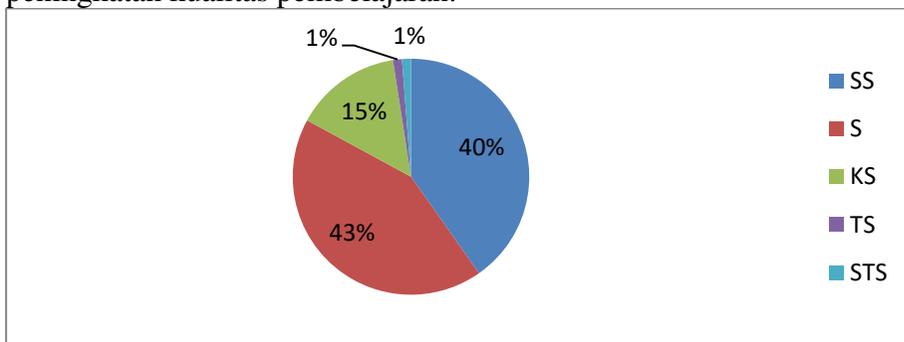


**Gambar 4.86**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 26**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (32%) guru tidak setuju memberikan tes akhir yang rumit untuk memantau penguasaan siswa

Instrumen No. 27: Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

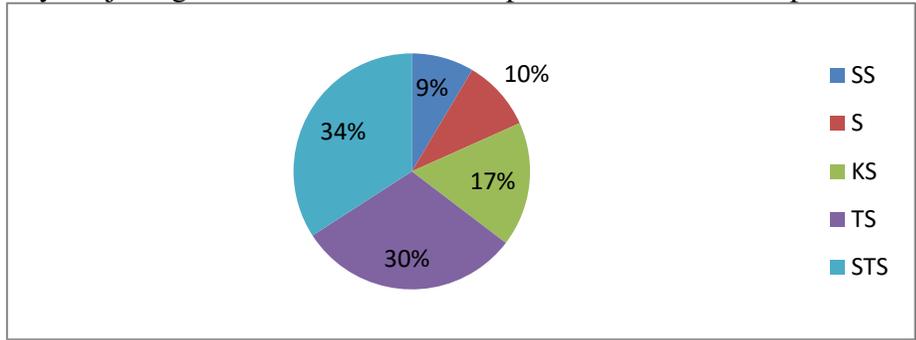


**Gambar 4.87**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 27**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (43%) guru setuju melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Instrumen No. 28: Apabila hasil tes siswa dibawah KKM, Saya jarang memberikan kesempatan untuk memperbaiki

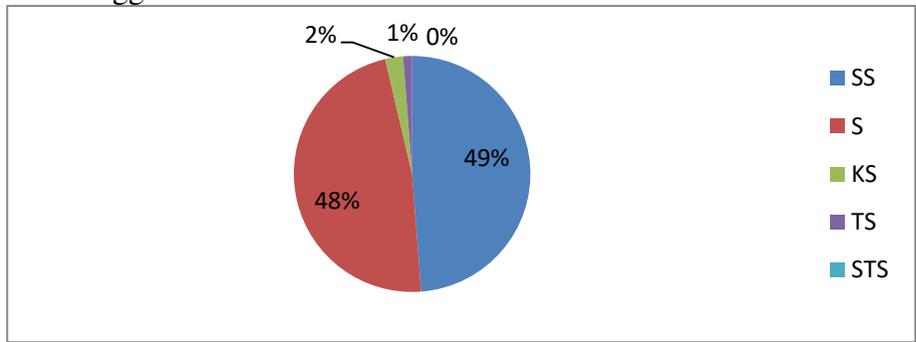


**Gambar 4.88**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 28**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (34%) guru sangat tidak setuju apabila jarang memberikan kesempatan untuk memperbaiki hasil tes siswa dibawah KKM,

Instrumen No. 29: Apabila hasil tes siswa diatas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ketahap yang lebih tinggi.

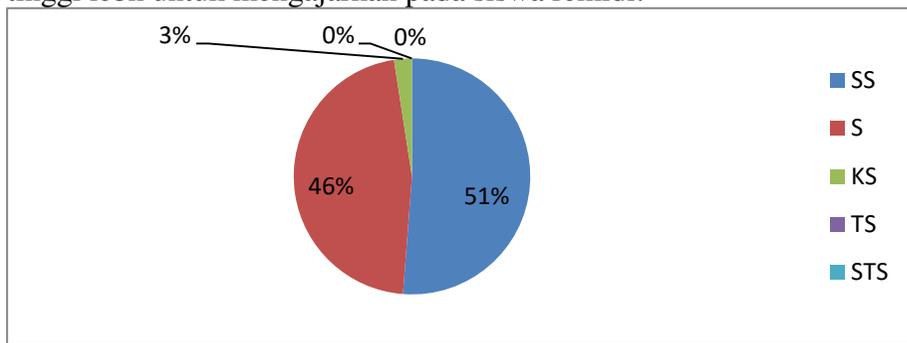


**Gambar 4.89**

#### **Analisis Butir Kinerja Guru No. 29**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (48%) Apabila hasil tes siswa diatas KKM, guru setuju memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ketahap yang lebih tinggi.

Instrumen No. 30: Saya menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebh untuk mengajarkan pada siswa remidi.



**Gambar 4.90**

**Analisis Butir Kinerja Guru No. 30**

Berdasarkan hasil analisis butir di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar (51%) guru sangat setuju menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebh untuk mengajarkan pada siswa remidi.

### C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor kinerja guru (Y), komitmen organisasi ( $X_1$ ), dan kompetensi profesional ( $X_2$ ). Data tersebut, diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM® SPSS® Statistics Version 25 untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median atau nilai tengah, modus (*mode*) atau nilai yang sering muncul, simpang baku (*Standard Deviation*), varians (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*) yakni sebagai berikut:

#### 1. Variabel Kinerja Guru (Y)

**Tabel 4.6: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Statistics		
	Kinerja Guru		
1	N	Valid	82
		Missing	0
2	Rata-rata ( <i>mean</i> )		126.88

3	Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )	1.207
4	Median (Nilai tengah)	125.50
5	Modus ( <i>Mode</i> )	133
6	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )	10.926
7	Varian ( <i>rata-rata kelompok</i> )	119.368
8	Rentang ( <i>range</i> )	42
9	Skor Minimum ( <i>skor terkecil</i> )	104
10	Skor Maksimum ( <i>skor terbesar</i> )	146
11	Sum ( <i>jumlah</i> )	10404

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 82 responden, skor rata-rata 126.88 skor rata-rata kesalahan standar 1.207, median 125.50, modus 133, simpang baku 10.926, varians 119.368, rentang skor (*range*) 42, skor terendah 104, skor tertinggi 146.

Memperhatikan skor rata-rata kinerja guru (Y) yaitu 126.88 atau sama dengan  $126.88 : 150 \times 100\% = 84,586\%$  dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut<sup>4</sup>:

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kinerja guru berada pada taraf tinggi (84,586%). Hal ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan kinerja mereka dengan baik.

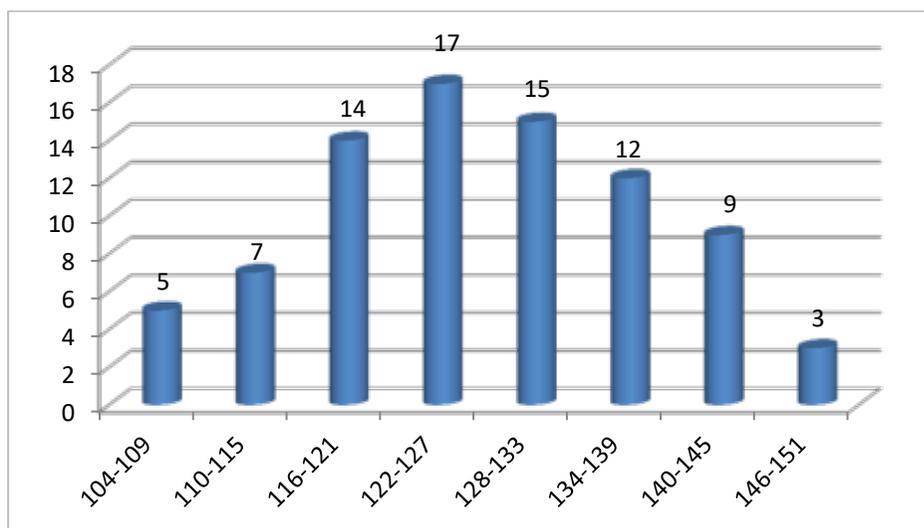
---

<sup>4</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998, h. 101.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kinerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.7: Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)**

Kinerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	104-109	5	6.1	6.1	6.1
	110-115	7	8.5	8.5	14.6
	116-121	14	17.1	17.1	31.7
	122-127	17	20.7	20.7	52.4
	128-133	15	18.3	18.3	70.7
	134-139	12	14.6	14.6	85.4
	140-145	9	11.0	11.0	96.3
	146-151	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



**Gambar 4.91: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)**

## 2. Variable Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.8: Data Deskriptif Variable Komitmen Organisasi ( $X_1$ )**

No	Statistics		
	Komitmen Organisasi		
1	N	Valid	82
		Missing	0
2	Rata-rata ( <i>mean</i> )		123.32
3	Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )		1.103
4	Median (Nilai tengah)		123.00
5	Modus ( <i>Mode</i> )		123a
6	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )		9.991
7	Varian ( <i>rata-rata kelompok</i> )		99.824
8	Rentang ( <i>range</i> )		42
9	Skor Minimum ( <i>skor terkecil</i> )		106
10	Skor Maksimum ( <i>skor terbesar</i> )		148
11	Sum ( <i>jumlah</i> )		10112
	a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 82 responden, skor rata-rata 123.32, skor rata-rata kesalahan standar 1.103, median 123.00, modus 123a simpang baku 9.991 varians 99.824, rentang skor 42, skor terendah 106, skor tertinggi 148.

Memperhatikan skor rata-rata variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) yaitu 123.32 atau sama dengan  $123.32 : 150 \times 100\% = 82,213\%$  dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.

90% - 100% =Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

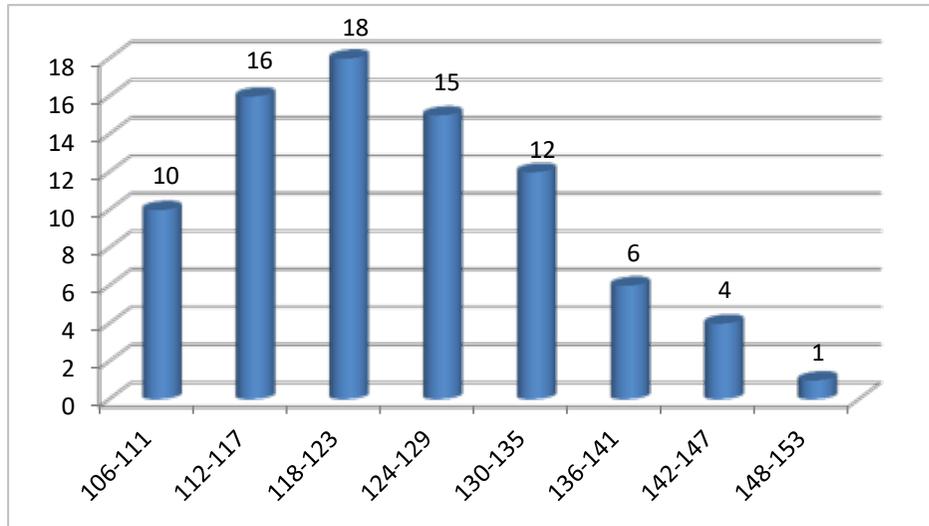
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel komitmen organisasi berada pada taraf tinggi (82,213%). Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9: Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi ( $X_1$ )**

Komitmen Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	106-111	10	12.2	12.2	12.2
	112-117	16	19.5	19.5	31.7
	118-123	18	22.0	22.0	53.7
	124-129	15	18.3	18.3	72.0
	130-135	12	14.6	14.6	86.6
	136-141	6	7.3	7.3	93.9
	142-147	4	4.9	4.9	98.8
	148-153	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



**Gambar 4.92: Histogram Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

### 3. Variabel Kompetensi Profesional (X<sub>2</sub>)

**Tabel 4.10: Data Deskriptif Variabel Kompetensi Profesional (X<sub>2</sub>)**

No	Statistics		
	Kompetensi Profesional		
1	N	Valid	82
		Missing	0
2	Rata-rata ( <i>mean</i> )		124.62
3	Rata-rata kesalahan standar ( <i>Std. Error of Mean</i> )		1.118
4	Median (Nilai tengah)		124.50
5	Modus ( <i>Mode</i> )		116
6	Simpang baku ( <i>Std. Deviation</i> )		10.125
7	Varian ( <i>rata-rata kelompok</i> )		102.510
8	Rentang ( <i>range</i> )		42
9	Skor Minimum ( <i>skor terkecil</i> )		105
10	Skor Maksimum ( <i>skor terbesar</i> )		147

11	Sum ( <i>jumlah</i> )	10219
----	-----------------------	-------

Berdasarkan tabel di atas, maka data deskriptif variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden 82 responden, skor rata-rata 124.62 skor rata-rata kesalahan standar 1.118, median 124.50 modus 116, simpang baku 10.125, varians 102.510, rentang skor 42, skor terendah 105, skor tertinggi 147.

Memperhatikan skor rata-rata kompetensi profesional ( $X_2$ ) yaitu 124.62 atau sama dengan  $124.62 : 150 \times 100\% = 83,08\%$  dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel tersebut dengan kriteria sebagai berikut:<sup>6</sup>

- 90% - 100% = Sangat tinggi
- 80% - 89% = Tinggi
- 70% - 79% = Cukup tinggi
- 60% - 69% = Sedang
- 50% - 59% = Rendah
- 40% ke bawah = Sangat rendah

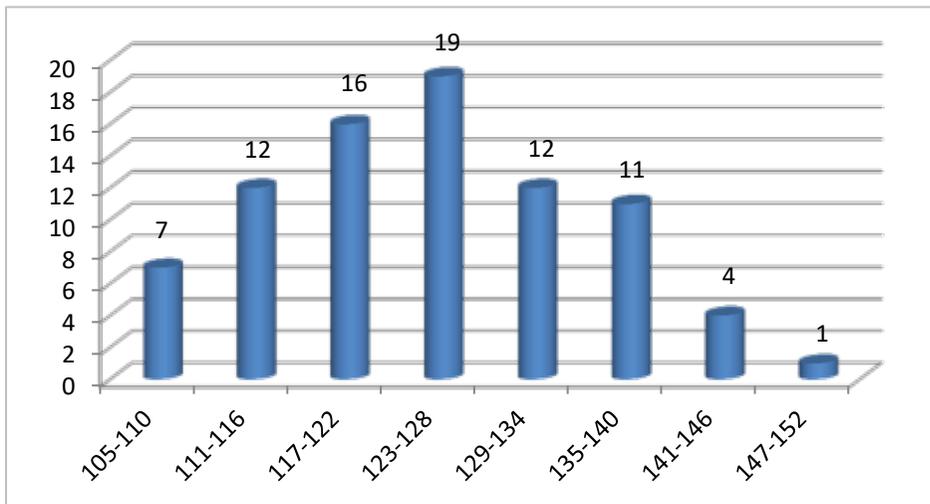
Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka variabel kompetensi profesional berada pada taraf tinggi (83,08%). Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kompetensi profesional yang baik.

Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kompetensi profesional ( $X_2$ ) ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.11: Distribusi Frekuensi Kompetensi Profesional ( $X_2$ )**

Kompetensi Profesional					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	105-110	7	8.5	8.5	8.5
	111-116	12	14.6	14.6	23.2
	117-122	16	19.5	19.5	42.7
	123-128	19	23.2	23.2	65.9
	129-134	12	14.6	14.6	80.5
	135-140	11	13.4	13.4	93.9
	141-146	4	4.9	4.9	98.8
	147-152	1	1.2	1.2	100.0
Total		82	100.0	100.0	

<sup>6</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah,...*, hal. 101.



**Gambar 4.93: Histogram Variabel Kompetensi Profesional ( $X_2$ )**

#### D. Uji Prasyarat Analisis Data

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang komitmen organisasi ( $X_1$ ), dan kompetensi profesional ( $X_2$ ), dengan kinerja guru ( $Y$ ), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis yaitu syarat analisis korelasi sederhana ( $Y$  atas  $X_1$ , dan  $X_2$ .) secara sendiri-sendiri maupun secara simultan/ bersama-sama, maka persamaan regresi harus *linier*. Sedangkan syarat analisis regresi sederhana dan berganda adalah galat taksiran (*error*) ketiga variabel harus *berdistribusi normal* serta varians kelompok ketiga variabel harus *homogen*. Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran atau Uji Kenormalan

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

- $H_0$ : Galat taksiran kinerja guru atas komitmen organisasi adalah *normal*  
 $H_1$ : Galat taksiran kinerja guru atas komitmen organisasi adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.12: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$   
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.00079623
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.040
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai  $P= 0,2 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung}= 0,68$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan atau signifikansi  $\alpha= 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung} 0,68 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah *berdistribusi normal*.

- b. Pengaruh kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y).  
 $H_0$ : Galat taksiran kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *normal*.  
 $H_1$ : Galat taksiran kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.13: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>2</sub>  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.4452
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.051
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai  $P = 0,2 > 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} = 0,83$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan atau signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung} 0,83 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah *berdistribusi normal*

- c. Pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

$H_0$ : Galat taksiran kinerja guru ( $Y$ ) atas komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama adalah *normal*.

$H_1$ : Galat taksiran kinerja guru ( $Y$ ) atas komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) secara bersama-sama adalah *tidak normal*.

**Tabel 4.14: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$  dan  $X_2$   
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.5707
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.056
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan *Asymp Sig (2-tailed)*, atau nilai  $P = 0,2 > 0,05$ , (5%) atau  $Z_{hitung} = 1,00$  dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan atau signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung} 1,00 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama adalah *berdistribusi normal*.

**Tabel 4.15: Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

Galat Taksiran	<i>Asymp Sig</i>	A	Keterangan
	$Z_{hitung}$	$Z_{tabel}$	
Y atas $X_1$	0,2	0,05	<b>Normal</b>
	0,68	1,960	<b>Normal</b>
Y atas $X_2$	0,2	0,05	<b>Normal</b>
	0,83	1,960	<b>Normal</b>

Y atas $X_1$ dan $X_2$	0,2	0,05	<b>Normal</b>
	1,00	1,960	<b>Normal</b>

## 2. Uji Linieritas Persaman Regresi

Adapun uji linieritas persamaan regresi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan komitmen organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja guru (Y).

$H_0$  :  $Y = A+B X_1$ , artinya regresi kinerja guru atas komitmen organisasi adalah *linier*.

$H_1$  :  $Y \neq A+B X_1$ , artinya regresi kinerja guru atas komitmen organisasi adalah *tidak linier*.

**Tabel 4.16: ANOVA (Y atas  $X_1$ )**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	7009.611	35	200.275	3.562	.000
		Linearity	4457.922	1	4457.922	79.279	.000
		Deviation from Linearity	2551.688	34	75.050	1.335	.272
	Within Groups		2586.633	46	56.231		
	Total		9596.244	81			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig= 0,272 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 1,335$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 34 dan dk penyebut 46 pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,590 ( $F_{hitung} 1,335 < F_{tabel} 1,590$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah linier*.

- b. Hubungan kompetensi profesional ( $X_2$ ) dengan kinerja guru (Y).

$H_0$  :  $Y = A+B X_2$ , artinya regresi kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *linier*.

$H_1$  :  $Y \neq A+B X_2$ , artinya regresi kinerja guru atas kompetensi profesional adalah *tidak linier*.

**Tabel 4.17: ANOVA (Y atas  $X_2$ )****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kompetensi Profesional	Between Groups	(Combined)	7214.561	36	200.404	3.786	.000
		Linearity	5106.314	1	5106.314	96.480	.000
		Deviation from Linearity	2108.247	35	60.236	1.138	.338
	Within Groups		2381.683	45	52.926		
	Total		9596.244	81			

Dari tabel di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_2$  menunjukkan nilai  $P \text{ Sig} = 0,338 > 0,05$  (5%) atau  $F_{\text{hitung}} = 1.138$  dan  $F_{\text{tabel}}$  dengan dk pembilang 35 dan dk penyebut 45 pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,590 ( $F_{\text{hitung}} 1.138 < F_{\text{tabel}} 1,590$ ), yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah linier*.

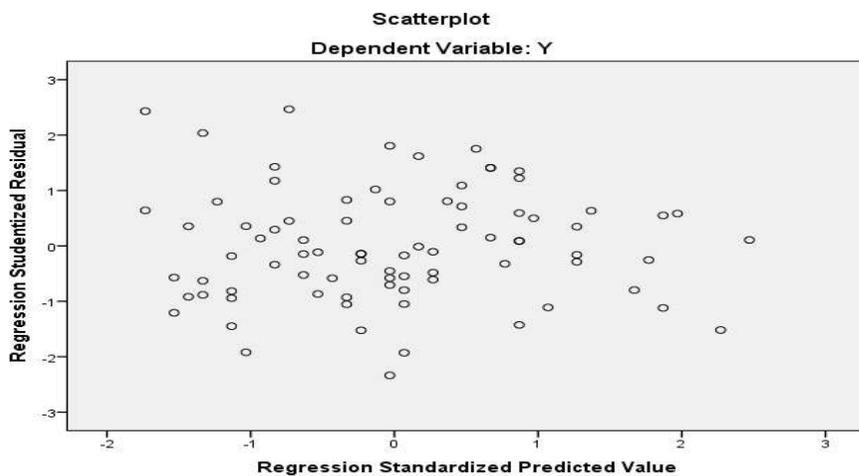
**Tabel 4.18: Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Persaman Regresi**

Persamaan Regresi	$P \text{ Sig}$	A	Keterangan
	$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$	
Y atas $X_1$	0,272	0,05	<b>Linier</b>
	1,335	1,590	<b>Linier</b>
Y atas $X_2$	0,338	0,05	<b>Linier</b>
	1.138	1,590	<b>Linier</b>

### 3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

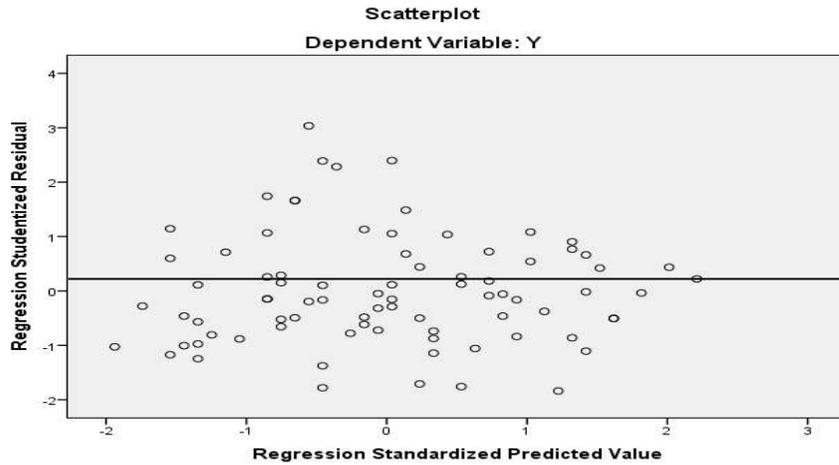
- a. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kinerja guru (Y) atas komitmen organisasi ( $X_1$ ).



Gambar 4.94: Heteroskedastisitas ( $Y-X_1$ )

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

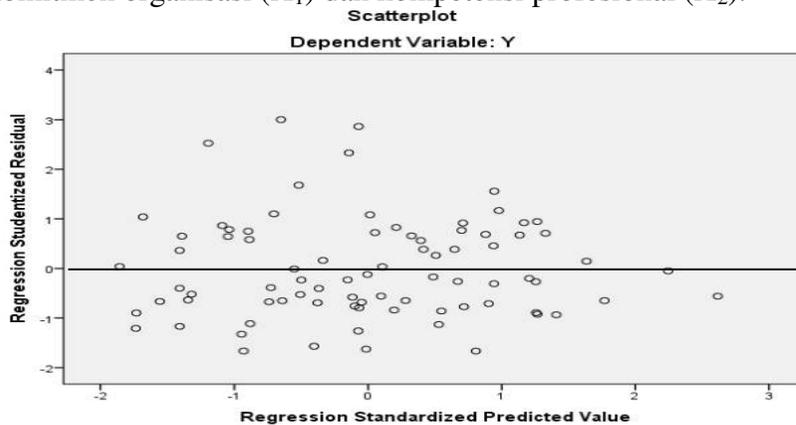
- b. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kompetensi profesional ( $X_2$ ).



**Gambar 4.95: Heteroskedastisitas (Y- $X_2$ )**

Berdasarkan gambar diatas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji Asumsi *Heteroskedastisitas* Regresi kinerja guru (Y) atas komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ).



**Gambar 4.96: Heteroskedastisitas (Y-  $X_1$  dan  $X_2$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan atau ditafsirkan

bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*

**Tabel 4.19: Rekapitulasi Hasil Uji Homogenitas Varians Kelompok**

Homogenitas	Keterangan
Y atas $X_1$	<b>Homogen</b>
Y atas $X_2$	<b>Homogen</b>
Y atas $X_1$ dan $X_2$	<b>Homogen</b>

#### d. Uji Hipotesis Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana ditulis dalam Bab I di atas, adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Untuk membuktikannya, maka penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan kompetensi profesional ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

$H_0$  :  $\rho_{y.1} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja guru ( $X_1$ - $Y$ ).

$H_1$  :  $\rho_{y.1} > 0$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja guru ( $X_1$ - $Y$ ).

**Tabel 4.20: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)( $\rho_{y.1}$ ) Correlations**

		Kinerja Guru	Komitmen Organisasi
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.682**

	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y.1}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $\rho_{y.1}$ ) adalah 0,682 Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja guru.

**Tabel 4.21: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $P_{y.1}$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682a	.465	.458	8.014

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

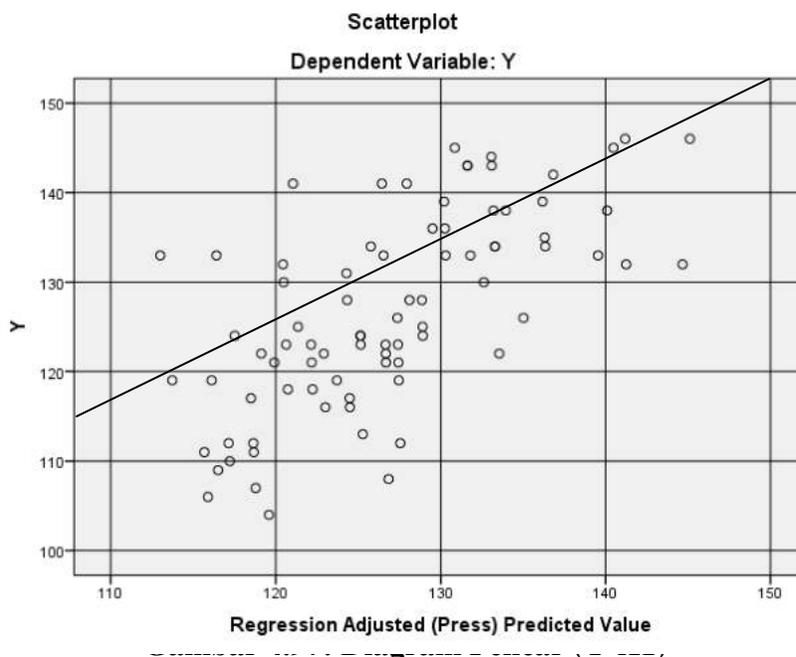
Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,465 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 46,5% dan berarti sisanya 53,5% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.22: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ( $\rho_{y.1}$ )  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.289	11.026		3.200	.000
	Komitmen Organisasi	.743	.089	.682	8.331	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 35.289 + 0,743X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,743 (korelasi kuat).



## 2. Pengaruh Kompetensi Profesional( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_0 : \rho_{y,2} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru ( $X_2$ -Y).

$H_1 : \rho_{y,2} > 0$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru ( $X_2$ -Y).

**Tabel 4.23: Kekuatan Pengaruh (Koefisien Korelasi)( $\rho_{y,2}$ )  
Correlations**

		Kinerja Guru	Kompetensi Profesional
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.729**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
Kompetensi	Pearson Correlation	.729**	1

Profesional	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y.2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi *Pearson Correlation* ( $\rho_{y.2}$ ) adalah 0,729. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kompetensi profesional dengan kinerja guru.

**Tabel 4.24: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi) ( $\rho_{y.2}$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729a	.532	.526	7.492

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

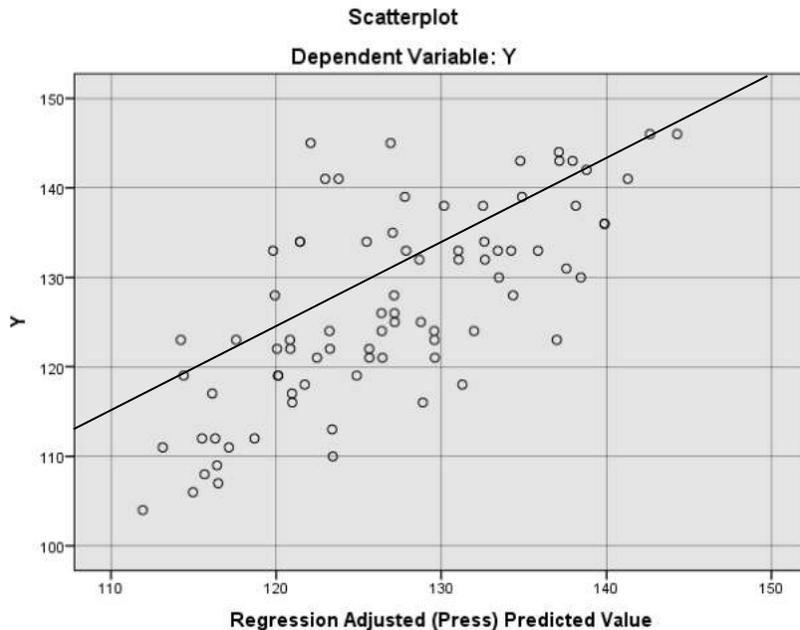
Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,532 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 53,2% dan sisanya yaitu 46,8% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.25: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi) ( $\rho_{y.2}$ )  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.125	10.279		2.833	.000
	Kompetensi Profesional	.784	.082	.729	9.538	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 29.125 + 0,784X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,784 (korelasi kuat).



**Gambar 4.98: Diagram Pencar (Y-X2)**

**3. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Profesional ( $X_2$ ) Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

$H_0 R_{y.1.2} = 0$  artinya tidak terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan kompetensi profesional dengan kinerja guru ( $X_1$  dan  $X_2 - Y$ ).

$H_1 R_{y.1.2} > 0$  artinya terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan kompetensi profesional dengan kinerja guru ( $X_1$  dan  $X_2 - Y$ ).

**Tabel 4.26: Kekuatan Pengaruh Ganda ( $R_{y.1.2}$ )  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797a	.636	.626	6.653

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis  $R_{y.1.2}$  menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99 % atau alfa 0,01 di peroleh koefisien korelasi ganda (hipotesis  $R_{y.1.2}$ ) adalah 0,797. Dengan demikian maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  di terima yang berarti bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan kinerja guru.

**Tabel 4.27: Besarnya Pengaruh (Koefisien Determinasi)( $R_{y.1.2}$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797a	.636	.626	6.653

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Profesional, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2(R\ square) = 0,636$  yang berarti bahwa komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan terhadap kinerja guru sebesar 63,6% dan sisanya yaitu 36,4% ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4. 28: Arah Pengaruh (Koefisien Regresi)( $R_{y.1,2}$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.527	10.301		.634	.528
	Komitmen Organisasi	.428	.089	.505	6.089	.000
	Kompetensi Profesional	.542	.090	.392	4.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Memperhatikan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*)  $\hat{Y} = 6.527 + 0,428X_1 + 0,542X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar  $0,428 + 0,542 = 0,970$  (korelasi kuat).

**Tabel 4. 29: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Korelasi**

Koefisien Korelasi	N	$\rho_{y.1}$	$\alpha$	Keterangan
Y atas $X_1$	82	0,682	0,01	<b>Terdapat Pengaruh</b>
Y atas $X_2$	82	0,729	0,01	<b>Terdapat Pengaruh</b>
Y atas $X_1$ dan $X_2$	82	0,797	0,01	<b>Terdapat Pengaruh</b>

**Tabel 4. 30: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi	$R^2$	Pengaruh		Ket
		Var	Lain	
Y atas $X_1$	0,465	46,5%	53,5%	<b>Terdapat Pengaruh</b>
Y atas $X_2$	0,532	53,2%	46,8%	<b>Terdapat Pengaruh</b>
Y atas $X_1$ dan $X_2$	0,636	63,6%	36,4%	<b>Terdapat Pengaruh</b>

**Tabel 4. 31: Rekapitulasi Hasil Uji Koefisien Regresi**

Persamaan Regresi	Regresi			Ket
	C	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	
Y atas X <sub>1</sub>	35.289	0,743	-	<b>Korelasi Kuat</b>
Y atas X <sub>2</sub>	29.125	-	0,784	<b>Korelasi Sangat Kuat</b>
Y atas X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	6.527	0,428	0,542	<b>Korelasi Sangat Kuat</b>

#### e. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini banyaknya sampel yang diambil sebanyak 82 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah diuraikan diatas, maka secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan pada Bab 1, adapun hasil dari analisa data menggunakan metode statistik maka dapat dideskripsikan hasil penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,682 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,465 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 46,5% dan berarti sisanya 53,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 35.289 + 0,743X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komitmen organisasi

mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,743 (korelasi kuat).

Adapun berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Boulian dan Mowday (1974) dalam Tobing (2009) telah menyatakan bahwa refleksi kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, jika komitmen karyawan terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan kalau komitmen karyawan ini rendah maka pengaruh terhadap kinerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar bekerja atau pindah kerja. Dari pendapat ini, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat penting dan memiliki nilai yang sangat strategis serta berhubungan langsung dengan kinerja.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

## **2. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,729 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,532 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan hubungan dengan kinerja guru sebesar 53,2% dan sisanya yaitu 46,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi  $\hat{Y} = 29.125 + 0,784X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,784 (korelasi sangat kuat).

Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Colquitt, dkk dan Wood & West bahwa apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih tinggi maka cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Sebaliknya apabila guru dengan kemampuan tingkat yang lebih rendah maka cenderung berkinerja kurang baik di tempat kerja. Kemampuan umum kognitif mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja kerja terutama disebabkan pengaruhnya pada kinerja tugas.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa kompetensi profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan kompetensi profesional akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

Hubungan kedua variabel independen (komitmen organisasi dan kompetensi profesional) secara simultan dengan kinerja guru menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen atau bebas (komitmen organisasi dan kompetensi profesional) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.

Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,797 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,636 yang berarti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan dengan kinerja guru sebesar 63,6% dan sisanya yaitu 36,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6.527 + 0,428X_1 + 0,542X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar  $0,428 + 0,542 = 0,97$  (korelasi sangat kuat).

Jika dilihat dari nilai R-square di atas maka secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan kompetensi profesional atau variabel independen memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor dan sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi meningkat dan menurunnya kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kompetensi profesional saja akan tetapi bisa juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa komitmen organisasi dan Kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru, sebagaimana yang dilakukan oleh Boyt dan Shafer et al mengemukakan bahwa kemampuan profesional dan komitmen organisasi masing-masing dapat mempengaruhi kinerja, meskipun hasilnya bervariasi tergantung pada sampel dan model diuji.

Berdasarkan analisis tersebut bahwa komitmen organisasi dan kompetensi profesional keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Peningkatan komitmen organisasi dan kompetensi profesional akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,682 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,465 yang berarti bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh dengan kinerja guru sebesar 46,5% dan berarti sisanya 53,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau koefisien regresi diperoleh  $\hat{Y} = 35.289 + 0,743X_1$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,743.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Hal ini ditunjukkan oleh kekuatan pengaruh atau koefisien korelasi sebesar 0,729 pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0.01$ ), sedangkan besarnya pengaruh atau koefisien determinasi R-square sebesar 0,532 yang berarti bahwa kompetensi profesional memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,2% dan sisanya yaitu 46,8% ditentukan oleh faktor lainnya. Untuk arah pengaruh atau

koefisien regresi  $\hat{Y} = 29.125 + 0,784X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kompetensi profesional mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,784.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan pengaruh koefisien korelasi = 0,797 yang berarti bahwa komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan mempunyai pengaruh sangat kuat terhadap kinerja guru. Sedangkan besarnya pengaruh koefisien determinasi R-square sebesar 0,636 yang berarti bahwa besarnya pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan terhadap kinerja guru sebesar 63,6% dan sisanya yaitu 36,4% ditentukan oleh faktor lainnya. Adapun arah pengaruh persamaan regresi  $\hat{Y} = 6.527 + 0,428X_1 + 0,542X_2$  yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor independen komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersamaan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar  $0,428 + 0,542 = 0,97$ .

## B. Implikasi Hasil Penelitian

1. Semakin tinggi seorang guru apabila mempunyai komitmen organisasi dalam organisasinya(sekolah) maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi seorang guru maka semakin rendah pula kinerja guru tersebut.
2. Seorang guru yang memiliki kemampuan tingkat lebih tinggi mampu untuk memperoleh pengetahuan lebih banyak tentang pekerjaannya dalam hal ini tugas guru yang lebih kompleks. Lebih banyak pengetahuan yang diperoleh, semakin besar penguasaannya terhadap kompetensi. Dampak dari hal tersebut akan menjadikan guru tersebut memiliki kinerja yang baik. Semakin besar penguasaannya terhadap kompetensi maka semakin meningkat kinerja yang dimiliki. Sebaliknya semakin sedikit penguasaannya terhadap kompetensi maka kinerjanya semakin menurun.
3. Seorang guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mampu melalui tantangan dan kesulitan sehingga sanggup mempelajari sesuatu yang baru yang meningkatkan kemampuannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Artinya dalam rangka meningkatkan kinerja guru agar memperoleh hasil yang maksimal maka perlu didukung dengan komitmen organisasi guru yang tinggi juga peningkatan kompetensi profesional yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Sebaliknya rendah komitmen organisasi seorang guru dan semakin kurang kompetensi profesional yang dimiliki guru maka semakin rendah pula kinerja guru yang ada di sekolah tersebut.

### C. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru pada sekolah menengah atas Al Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya usaha dan upaya dari pihak lembaga dan dari pihak pimpinan, dalam rangka meningkatkan kinerja guru dengan cara mendukung dan memfasilitasi guru- guru yang ingin meningkatkan pendidikan, memberi penghargaan bagi guru- guru yang berprestasi dalam mengharumkan nama lembaga atau sekolah dan menerapkan serta meningkatkan standar penilaian kinerja guru.
2. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan guru perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang di dapatnya di tempat kerja. Dengan demikian tentunya guru akan melaksanakan tugasnya dengan kompetensi yang mereka miliki.
3. Guru hendaknya memiliki komitmen kepada lembaga atau sekolah, supaya bersedia menerima tugas dan bertanggung jawab atas segala hal yang menjadi kewajibannya sebagai guru. Dampaknya, meningkatkan komitmen pada lembaga atau sekolah secara simultan meningkatka kinerja mereka.
4. Guru hendaknya meningkatkan kompetensi dirinya sebagai seorang guru terlebih lagi dalam keprofesionalannya, hal ini menjadi penunjang dirinya dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya sehingga pelaksanaan pembelajaran akan berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya.
5. Dengan adanya pengaruh yang cukup signifikan antara komitmen organisasi dan kompetensi profesional secara bersama- sama dengan kinerja guru, maka pimpinan sekolah harus dapat senantiasa meningkatkan kompetensi guru- gurunya dengan berbagai cara (pelatihan, seminar, kompetisi, dan lain sebagainya) dan senantiasa memberi motivasi dan hal- hal yang membuat guru meningkatkan komitmen organisasi mereka menjadi lebih tinggi lagi agar kinerja terus meningkat dan bertambah.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'anul Karim dan Terjemahan Kementerian Agama Republik Indonesia.  
Lihat dalam: <https://quran.kemenag.go.id>.
- Ahmad, Abi Bakr bin Husain al-Baihaqî. *al-Jami' Li Syu'ab al-Îmân*. Riyâdh: Maktabah al-Rusyîd Lil Nasyîr wa at-Tauzi', 2003.
- Ahmad bin 'Ali bin Hajâr al-'Asqalâny. *Fathul Bâri bi Syarhi Shahih al-Imâm Abi 'Abdillah Muhammad bin Ismail al-Bukhâri*. Riyâdh: Shahib as-Samû al-Maliky al-Amîr Sulthân Ibn 'Abdul 'Aziz Âli Sa'ûd, 2001.
- Alwi, Syarafuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Amstrong, Michael. *Performance Management Key Strategies and Practical Guidelines*. London: British Library, 2006.
- Anwar, Moch. Idochi. *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru*. Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1998.
- Arifin. *Kapita Selekta Pendidid (193 um dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2000.
- , *Pengelolaan Kelas dan Siswa*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1996.

- Bernardin, H. John. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2007.
- Buchori, Mochtar. *Spektrum Problemantika Pendidikan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994.
- Burke, John W. *Competency Based Education and Training*. London, New York, Philadelphia: The Falmer Press, 1995.
- Callahan, Joseph F and Leonard H Clark. *Planning for Competense*. New York: Macmillan Publishing Co, 1998.
- Chalil, Achjar. *Pembelajaran Berbasis Fitrah*. Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2008.
- Colquitt, Jason A. Jeffrey A. Lepine dan Michael J Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in Workplace*. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Crow, L. and A. Crow. *Educational Psychology*. New York: American Book Company, 1980.
- Dahlan, Abdul aziz, *Ensiklopedia Hukum Islam*, Jakarta: Ictiar Baru Van Hoeve, 1996.
- Darma, Surya. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan. *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014.
- Greenberg dan Baron. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2000.
- Griffin. *Komitmen Organisasi*. Jakarta : Erlangga, 2004.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Hanbâli, Ahmad bin Muhammad bin Hanbâl. *Musnad al-Imâm Ahmad bin Hanbâl*. Beirut: Muassah ar-Risâlah, 1995.

- Hariandja, Marihot T. Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- Haryanto. *Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2010.
- Hidayah, Yuyun. “*Pengaruh Kompetensi Profesional Guru dan Kedisiplinan Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa Mts an-Nawawi 02 Purwosari Kecamatan Salaman Kabupaten Magelang Tahun Pelajaran 2014/2015*”, *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2014.
- Al Husein, Abi Muhammad bin Mas’ûd al-Baghawî. *Tafsîr al-Baghawî Ma’âlim at-Tanzîl*. Riyâdh: Dar Thaibah, 1409 H/ 1989 M.
- Irawan et. Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LAN, 1997.
- Ivanovich, John M. Robert Konopaske dan Michael T. Matheson. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2014.
- Kementrian Agama RI. *Al- Qur’an dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi, 2010.
- *Pedoman Sistem Penilaian Hasil Belajar Peserta Didik*.
- Kenezeevich, Stephen J. *Administration of Public Education*. New York: Harper Collins Publisher, 1984.
- Khikmah, Siti Noor. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Undip, Vol. 5 Agustus, 2005.
- Kusnandar. *Guru Profesional dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi sertifikasi guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Lakir. *Hubungan Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama ( SMP ) Negeri di Kecamatan Kapuas Kabupaten Sanggau Propinsi Kalimantan Barat*, Tesis, Jakarta, UT, 2013.

- Liche, Seniati Chairy. *Seputar Komitmen Organisasi*. disampaikan dalam acara Arisan Angkatan '86 F.Psi. UI. Jakarta, 8 September 2012,
- Litrell, JJ. *From School to Work, A Cooperative Education Book*. South Holland. Illinois: The Goodheart-Willcox Company Inc, 1984.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.AYuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI. 2006.
- *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill, 2005.
- M., Sardiman A, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996.
- Maister, David H. *True Professionalism*. New York: Harper Collins Publisher, 1994.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2009.
- *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Maolani, Rukaesih A. dan Ucu Cahyana. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Al Marâghî, Ahmad Musthofâ. *Tafsîr al-Marâghî*. Mesir: Syirkah al-Makatabah wa mathba'ah musthofa al-Bâb al-Halabî wa Awlâduhu bi Mishri, 1365 H/ 1946 M.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. (Jimmy Sade II & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Meyer dan Allen. *Budaya dan Komitmen Organisasi*, Terjemah. Jakarta : Erlangga, 1991.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications, 1997.
- Mouly, George J. *Psychology for Effective Teaching*. New York: Rinehart and Winston Inc, 1973.

- Muhammad, Abî Abdillâh bin Ismaîl bin Ibrâhîm bin al-Mughhîrah bin Bardizbah al-Bukhârî. *Shahîh Bukhârî*. Kairo: Maktabah al-Salaffiyah, 1400 h.
- Muhammad bin Ahmad bin Muhammad bin Ibrâhîm al-Mahâlli dan Abû al-Fadl ‘Abdurrahmân bin Abû Bakar bin Muhammad as-Suyûthi al-Jalâlain. *Tafsîr al-Jalâlain*. Al-Haromain.
- Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Mulyasa, E. *Menjadi Guru Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosda Karya, 2008.
- *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Munandar, Utami. *Mengembangkan Bakat dan Kreativitas Anak Sekolah, Petunjuk Para Guru dan Orang Tua*. Jakarta: Grasindo, 1992.
- Munawwir, Ahmad Warson. *Al-Munawwir Kamus Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
- Muslim, Abî al-Husain bin al-Hajjâj al-Qusyairi an-Naisâburiyi. *Shahih Muslim*. Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991.
- Muslim, Sri Banun. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Mataram: Alfabeta, 2013.
- Naisaburi, Al-Imam Abul Husain Muslim bin al-Hajjaj al-Qusyairi. *Kitab al-Jami' Shahih Muslim*. Libanon : Dar al Fikri, 2010.
- Nugroho, M. Wahyu. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN)*. Malang: Macmillan Publishing Co, 1998.
- Nurlaila. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: LepKhair, 2010.
- Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang *Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Standar Kompetensi Guru, Standar Kompetensi Kepala Sekolah, Standar Kompetensi Pengawas* (Permendiknas No 12, 13, Dan 16).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang *Guru*  
BAB II Pasal 3.

Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: CV Eko Jaya, 2005.

Priansa, Donni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2014.

Purwanto, Ngalim. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.

Rahayu, Wiwit Siti. “*Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Professional Dan Kepribadian Guru Terhadap Motivasi Belajar Mata Pelajaran Fiqih Siswa Kelas Viii Mts Aswaja Bumijawa Tegal Tahun Pelajaran 2011/ 2012*”, Skripsi. IAIN Walisongo Semarang, 2012.

Robbins, Stephen P. dan Thimoty A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

Rusman. *Belajar dan Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2017.

-----, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Sahertian, Piet A. *Profil Pendidik Profesional*. Jogjakarta: Andi Ofset, 1994.

Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*. Jogjakarta: kanisius, 1994.

Santono, Suryadi Prawira. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF, 2009.

Satori, Djam'an, dkk. *Profesi Keguruan*, Jakarta: Universitas Terbuka, 2008.

Saud, Udin Syaifudin. *Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bandung: ALfabeta, 2008.

Schatz. *Keberhasilan Daya Pengaruh dalam Menejemen*. Jakarta: Spektrum Mitra Utama Prentice Hall, 2012.

- Shâwi, Ahmad bin Muhammad al-Mishrî al-Khalwatî al-Mâkî. *Hasyiyah ash-Shâwi 'ala Tafsîr al-Jalâlain*. Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyyah, 2014.
- Shultz, D.P., Shultz,S.E. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational 6th Edition*. Newyork : Mc Milan Publising, 1993.
- Siregar, Eveline dan Hartini Nara. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Soediyarto. *Pendidikan dan Penempatan serta Pemahaman Guru untuk Menunjang Pendidikan untuk Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: Grasindo, 2012.
- Soedjarno, dkk. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Semarang : Kumudasmoro Grafindo, 1994.
- Sopiah. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Ofsett, 2008.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. *Competence At Work*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc, 1993.
- Sudjana, Nana. *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo Offset, 1989.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabet, 2010.
- Suharsaputra, Uhar. *Administrasi Pendidikan*. Kelapa Gunung: PT. Refika Aditia, 2010.
- Sujianto. *Memantapkan Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana, 1993.
- Sulaimân, Abi al-Qâsim bin Ahmad bin Ayyûb athThabrâni. *al-Mu'jam al-Awsath*. Kairo: Dâr al-Haramain, 1995.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep,Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sulistiyorini. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan, 28 (1), 2003.

- Sunarto. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta & Aditya Media, 2005.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suprihatiningrum, Jamil. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Yogyakarta: Arruz Media, 2013.
- Surya, Mohamad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bany Quraisy, 2004.
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi, 2004.
- Suryadi, Ace, *Pendidikan Investasi SDM dan Pembangunan, Isu, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoretis Untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa, 1993.
- Suwiknyo, Dwi. *Kompilasi Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.
- Syauqi, Dhaif. *al-Mu'jam al-Wasîth*. Mesir: Maktabah Shurouq ad-Dauliyyah, 2004.
- Syauta, Jack Henry et. All. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance* (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia), (International Journal of Business and Management Invention, 2012).
- Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan etos kerja islam*. Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Tilaar, H. A. R.. *50 Tahun Pembangunan Pendidikan Nasional 1945-1995*. Jakarta: PT Grassindo, 1995.
- *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: P.T. Rineka Cipta, 2002.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

Undang- Undang RI No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Citra Umbara. 2010.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sisdiknas*. Bandung: Citra Umbara, h. 72.

Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.

----- *Landasan Pembelajaran*. Gorontalo: Nurul Jannah, 2004.

Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rermaja Rosda Karya, 1992.

UU RI No. 14. 2005, *Tentang Undang-undang Guru dan Dosen*, hlm. 5.

Wahyudi, Imam. *Mengajar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustakarya. 2012.

Walpole, Ronald E.. *Pengantar Statistik*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 1993.

Wibowo, B. S. dkk. *SHOOT: Sharpening Our Concept and Tools*. Bandung: PT. Syamil Cipta Media, 2002.

Winardi. *Perilaku Kosumen*. Bandung: Alumni, 1996.

Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Yahyâ, Abi Zakariyâ bin Syarafu an-Nawawî al-Damasyqî. *al-Minhaj Syarh Shahih Muslim*. Kairo: Dâr al-Hadîts, 1991.

Yamin, Martinis. *Profesionalisme Guru dan Implementasi KTS*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Yusra. *Manajemen Pembelajaran Guru dan Motivasi Belajar Siswa*. Palu: Unismuh Press, 2008. <http://kamusbahasaindonesia.org> diakses 01 november 2018 pukul 22.15 WIB.

<http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23518-Muhammad%20Surip.pdf> diakses Tanggal 1 2 Juli 2018 pukul 10.35 WIB.

<http://kamusbahasaindonesia.org> diakses 01 november 2018 pukul 07.15 WIB.

<https://kbbi.web.id/profesi>, diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 16.45 WIB.

<https://nasional.sindonews.com/read/1052998/15/memprihatinkan-ada-guru-hanya-bisa-jawab-satu-soal-ujian-1444794753> , diakses tanggal 30 Juli 2018 pukul 13:30 WIB.

<https://steemit.com/indonesia/@masterym/nilai-uji-kompetensi-guru-2018-menurun-drastis-1a27b9fff3c1b>, diakses tanggal 21 Oktober 2018 pukul 23:10 WIB.

<http://www.koran-jakarta.com/kinerja-guru-belum-efektif/>, diakses tanggal 21 Oktober 2018 pukul 22:15 WIB.

<http://www.smanuruliman.or.id/profil>, diakses pada tanggal 09 desember 2018 pukul 08.57 WIB.

<http://www.smeru.or.id/Whwen-Teacher-Are-Absent:Where-Do-They-Go-And-What-Is-In-Impact-On-Student.html>. diakses pada 30 juli 2017 pukul 19:00 WIB

<http://www.majalahpendidikan.com/Dimensi-Kinerja-Guru/> diakses Tanggal 1 2 Juli 2018 pukul 10.35 WIB.



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU  
(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**LAMPIRAN  
SURAT- SURAT**





YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN  
**INSTITUT PTIQ JAKARTA**  
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440  
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com  
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

18-11-2 23:52

Nomor : PTIQ/213/PPs/C.1.3/X/2018  
Lamp. :-  
Hal : Permohonan Penelitian

Kepada  
Yth. Kepala Sekolah SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor  
di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta memberikan rekomendasi kepada Mahasiswa(i) di bawah ini:

N a m a : Asnawi  
N I M : 152520148  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Untuk melakukan perolehan dan pengumpulan data/informasi dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul: "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor)*".

Sehubungan dengan itu, kami mohon Bapak/Ibu dapat membantu penelitian Mahasiswa(i) kami demi terlaksananya maksud tersebut di atas.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Jakarta, 29 Oktober 2018

Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta



Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.  
NIDN. 2127035801





**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440  
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com  
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

**SURAT PENUGASAN PEMBIMBING**  
Nomor : PTIQ/204/PPs/C.1.1/IX/2018

Atas dasar usulan Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.  
Maka Direktur Pascasarjana Institut PTIQ menugaskan kepada:

1. N a m a : Dr. H. Siskandar, M.A.  
NIDK : 8884560018  
Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
Pembimbing I,
2. N a m a : Dr. Saifuddin Zuhri, M.Ag.  
NIDN : 2018027301  
Jabatan Akademik : Lektor  
Sebagai Pembimbing II,

Untuk melaksanakan bimbingan Tesis sebagai pembimbing mahasiswa(i) berikut ini:

- N a m a : Asnawi  
Nomor Induk Mahasiswa : 152520148  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : -  
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor).

Waktu bimbingan kepada yang bersangkutan diberikan jangka waktu selama 2 (dua) semester sejak tanggal penugasan.

Demikian, atas kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Jakarta, 04 September 2018



Direktur Program Pascasarjana  
Institut PTIQ Jakarta

Prof. Dr. H.M. Darwis Hude, M.Si.  
NIDN. 2127035801





مؤسسة مدارس العصرية نور الإيمان  
YAYASAN AL ASHRIYYAH NURUL IMAN ISLAMIC BOARDING SCHOOL  
**SMA AL ASHRIYYAH NURUL IMAN**  
Terakreditasi A. BAN-S/M Nomor : 02.00 / 203 / BAP-SM / SK XII / 2015

SURAT KETERANGAN

Nomor : 687/A2.B1.01.03/01/SMA/XII/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Menengah Atas Al Ashriyyah Nurul Iman dengan ini menerangkan bahwa yang beridentitas di bawah ini:

Nama : ASNAWI  
NIM : 152520148  
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)  
Peguruan Tinggi : Institut Perguruan Tinggi Ilmu Qur'an (PTIQ) Jakarta

Nama tersebut di atas benar telah melakukan Penelitian tentang "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru (Studi di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor)*" pada tanggal 10 - 15 Desember 2018 di SMA Al Ashriyyah Nurul Iman Parung Bogor.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 15 Desember 2018



Mengetahui  
Kepala Sekolah  
Ahmad Romadhoni, M.Pd





YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN  
**INSTITUT PTIQ JAKARTA**  
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440  
Telp. 021-75916961, 75904826 Ext.113 Fax. 021-75916961, www.ptiq.ac.id, email : pascaptiq@gmail.com  
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

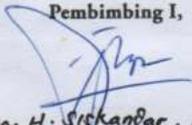
**KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI**

Nama : ASNAWI  
NIM : 15.25.20.198  
Prodi/Konsentrasi : MAJISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Judul Tesis/Disertasi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI  
PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi Kasus SMA Al Ashryyah Nurul Iman Parung-Bogor)  
Tempat Penelitian : SMA Al Ashryyah Nurul Iman Parung - Bogor

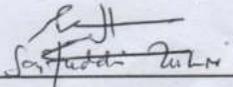
Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	22.9.'18	Perluas tem belakap, sesuai g SNP baru	ji
2	27.10.'18	Konsultasi Angket	ji
3	28.10.'18	Sintase spy jadi rujukan def. ep	ji
4	10.11.'18	Definisi operasional + diagram hipotesis	ji
5	02.12.'18	Lanjutkan pengumpulan data	ji
6	30.12.'18	Progres II / cetakan	ji
7	12.01.'19	Diagram awal kajian	ji
8	05.01.19	Aco progres II	ji
9	19.01.19	Revisi progres II	ji
10	19.01.19	Aco Sidang Tesis	ji

Jakarta, 24 - November 2019

Pembimbing I,

  
Dr. H. Sirkandar, M.A.

Pembimbing II,

  
\_\_\_\_\_

Mengetahui,  
Ketua Program Studi





**LAMPIRAN E**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**





**KUESIONER**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

**PENDAHULUAN:**

Tujuan kajian ini adalah untuk meninjau pandangan Bapak/ Ibu tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah tempat Bapak/ Ibu bekerja.

Kajian yang dikemukakan dalam kuesioner ini bukan bertujuan untuk menguji atau menilai Bapak/ Ibu tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Professional Terhadap Kinerja Guru. tidak ada jawaban benar atau salah bagi setiap pernyataan yang diberikan. Identitas pribadi Bapak/ Ibu akan dirahasiakan.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat diperlukan untuk menjawab soal penelitian dengan sebenar- benarnya dan sejujur- jujurnya sesuai apa yang Bapak/ Ibu alami atau rasakan di tempat kerja/ sekolah.

Kerjasama Bapak/ Ibu amat dihargai dan diucapkan jutaan terima kasih.

Peneliti,

Asnawi



**Arahan :** Silahkan jawab semua pernyataan berikut dengan memberi tanda centang (√) pada kolom jawaban yang telah di sediakan di sebelah kanan pernyataan.

**Petunjuk Jawaban :**

<b>Alternatif Jawaban</b>
<b>SS = Sangat Setuju</b>
<b>S = Setuju</b>
<b>KS = Kurang Setuju</b>
<b>TS = Tidak Setuju</b>
<b>STS = Sangat Tidak Setuju</b>

**ANGKET VARIABEL  
KINERJA GURU (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b><i>U. Menyusun program tahunan dan semester</i></b> Saya menyusun program tahunan supaya pembelajaran terarah					
2	Saya menyusun program tahunan dengan menyesuaikan kurikulum dan kalender akademik yang ada					
3	<b><i>V. menyusun program perencanaan pelaksanaan pembelajaran</i></b> Saya membuat perencanaan pelaksanaan pelajaran (RPP) sebelum kegiatan pembelajaran dilaksanakan					
4	Saya memetakan SK/KD yang di sesuaikan dengan indikator pencapaian kompetensi (IPK)					
5	<b><i>W. Memulai pembelajaran dengan efektif</i></b> Saya menyapa (menanyakan kabar siswa) ketika masuk kedalam kelas					
6	<b><i>X. Menyajikan materi sesuai urutan tujuan dan indikator pembelajaran pada RPP</i></b> Disetiap penyampaian materi saya selalu menerapkan sesuai dengan urutan tujuan dan indikator pembelajaran					
7	<b><i>Y. Menguasai materi pembelajaran</i></b> Saya mampu menjawab dengan dengan jelas pertanyaan yang diberikan oleh siswa dalam					

	proses kegiatan belajar					
8	<b>Z. Melaksanakan strategi dan metode mengajar yang menyenangkan</b> Saya dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi					
9	Saya memberikan motivasi diawal pembelajaran					
10	<b>AA. Mengelola kelas yang kondusif</b> Saya mengatur tempat duduk siswa terlebih dahulu sebelum mengajar					
11	Saya biarkan bagi siswa/i yang telat masuk kelas					
12	<b>BB. Memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran</b> Saya maksimalkan media pembelajaran untuk menarik minat belajar siswa					
13	Saya mengajar hanya dengan media pembelajaran seadanya					
14	<b>CC. Menyimpulkan materi pembelajaran</b> Diakhir pembelajaran saya senantiasa menyimpulkan materi yang saya sampaikan					
15	<b>DD. Menggunakan bahasa yang komunikatif</b> Saya berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan siswa					
16	Saya menggunakan bahasa dalam pembelajaran yang sama apapun materinya					
17	<b>EE. Memberikan umpan balik</b> Apabila ada siswa yang mendapat hasil yang baik saya pasti memberikan pujian					
18	<b>FF. Mengembangkan Sikap Positif Siswa</b> Selain memberikan materi pelajaran, saya menekankan sopan santun pada siswa					
19	Saya menindak siswa yang kurang baik prilakunya					
20	<b>GG. Bersifat Luwes Dan Terbuka Pada Siswa Dan Orang Lain</b> Saya habiskan waktu belajar dengan materi tanpa memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya					
21	Saya menerima saran dan masukan dari siapa saja untuk pembelajaran					
22	<b>HH. Menampilkan Kegairahan Dan</b>					

	<b><i>Kesungguhan Dalam Kegiatan Belajarmengajar</i></b> Saya mengajar dengan semangat					
23	<b><i>II. Mengelola Interaksi Pribadi Dalam Kelas</i></b> Saya berseragam rapih ketika mengajar					
24	Saya datang ke kelas semau sendiri					
25	<b><i>JJ. Merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan</i></b> Saya mengukur kemajuan dan keberhasilan siswa dengan teknik evaluasi sesuai kebutuhan					
26	<b><i>KK. Menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian</i></b> Saya memberikan tes akhir yang rumit untuk memantau penguasaan siswa					
27	<b><i>LL. Menganalisis Hasil Penilaian</i></b> Saya melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran					
28	<b><i>MM. Melakukan Remedial</i></b> Apabila hasil tes siswa dibawah KKM, Saya jarang memberikan kesempatan untuk memperbaiki					
29	<b><i>NN. Melakukan Pengayaan</i></b> Apabila hasil tes siswa diatas KKM, saya memberikan siswa kesempatan untuk meningkatkan ketahap yang lebih tinggi					
30	Saya menyuruh siswa yang memiliki nilai tinggi lebh untuk mengajarkan pada siswa remidi					



**ANGKET VARIABEL  
KOMITMEN ORGANISASI (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>H. Mengenal organisasi</b> Saya memiliki tujuan yang sama dengan lembaga saya					
2	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan lembaga tempat saya bekerja.					
3	Saya meyakini lembaga mempunyai tujuan dan arah yang bersifat jangka panjang.					
4	Saya belum mengetahui semua perturan yang ada di lembaga saya					
5	<b>I. Menyukai organisasi</b> Saya sedih menjadi anggota lembaga ini					
6	Saya senang untuk menghabiskan karir saya di lembaga ini.					
7	Saya menggabungkan diri pada lembaga tempat saya bekerja karena keinginan saya sendiri.					
8	Saya selalu ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tempat saya bekerja.					
9	Lembaga/organisasi ini tak ada artinya bagi saya					
10	<b>J. Rasa memiliki organisasi</b> Anggota lembaga ini sudah saya anggap seperti keluarga sendiri					
11	Saya merupakan bagian dari lembaga dalam upaya mencapai tujuan					
12	Saya memiliki rasa antusias yang kuat terhadap lembaga.					
13	Saya berupaya optimal memberikan hasil pemikiran untuk memajukan lembaga					
14	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab					
15	<b>K. Sistem Penggajian yang diberikan organisasi</b> Saya mengetahui sistem penggajian yang ada di lembaga saya					
16	Saya setuju dengan sistem lembaga saya dalam menggaji anggotanya					
17	Saya menerima gaji tepat waktu					
18	<b>L. Desakan ekonomi</b> saya merasa harus bertahan dilembaga ini walau kurang senang					
19	Saya tetap bertahan demi tercukupinya semua					

	kebutuhan saya					
20	Saya nggak membutuhkan lembaga ini untuk kelangsungan hidup saya					
21	<b>M. Kewajiban pekerjaan</b> Saya merasa tetap bekerja di lembaga ini merupakan kewajiban moral.					
22	Saya dididik percaya dan tetap setia pada lembaga					
23	Saya gak peduli dengan masalah di lembaga ini					
24	Saya meyakini kesetiaan pada lembaga adalah hal penting					
25	Saya bekerja sesuai dengan kode etik yang terdapat dalam lembaga					
26	Saya berkerja dengan individual dalam lembaga					
27	<b>N. Pekerjaan adalah prioritas utama</b> Saya menjadikan tugas di lembaga sebagai tugas yang harus dikerjakan dengan baik					
28	Jika mendapat tawaran bekerja di lembaga lain, saya langsung terima					
29	Saya memahami apa yang perlu dilakukan agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya.					
30	Saya senantiasa mencari cara baru dan lebih baik dalam bekerja					

**ANGKET VARIABEL  
KOMPETENSI PROFESIONAL (X2)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<b>L. Penguasaan materi, struktur dan konsep</b> Saya memahami struktur dan konsep dari materi yang saya ajarkan					
2	Saya menjawab pertanyaan yang diajukan oleh siswa					
3	<b>M. Penguasaan pola pikir keilmuan</b> Saya memperhatikan pola pikir siswa terhadap isi materi pembelajaran					
4	Saya mengajarkan keilmuan yang mendukung mata pelajaran diluar jam formal					
5	Materi pelajaran yang saya ampu belum saya pahami					
6	<b>N. Memahami Kompetensi Inti mata pelajaran yang diampu</b> Sebelum pembelajaran berlangsung terlebih dahulu saya menjabarkan Kompetensi Inti					
7	Saya memberikan perhatian yang lebih terhadap Kompetensi Inti yang lebih sulit					
8	<b>O. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu</b> Saya mengatur strategi pembelajaran unuk memenuhi kompetensi dasar					
9	Saya melakukan evaluasi tanpa menyesuaikan dengan kompetensi dasar					
10	<b>P. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.</b> Sebelum mengajar saya merumuskan tujuan pembelajaran					
11	Saya mengatur kegiatan pembelajaran di kelas					
12	Pembuatan rencana proses pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
13	Saya jarang melakukan evaluasi pencapaian tujuan pembelajaran					
14	<b>F. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik</b> Saya bertanya kepada siswa sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya					
15	Apabila siswa bertanya, sebisa mungkin saya menerangkan sesuai tingkat pengetahuan siswa					
16	<b>Q. Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat</b>					

	<b>perkembangan peserta didik</b> Saya menggunakan metode pembelajaran yang sama tiap materi				
17	saya mengarahkan siswa agar saling bekerja sama dalam mengembangkan materi				
18	<b>G. Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus</b> Sesekali saya undang guru lain untuk memberi masukan dalam mengajar				
19	<b>R. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan</b> Saya melakukan perbaikan dalam pengajaran dari hasil evaluasi pembelajaran				
20	Hasil supervisi kepek saya jadikan tolak ukur peningkatan kompetensi saya				
21	<b>S. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan</b> Saya belum pernah lakukan penelitian tindakan kelas terhadap pembelajaran yang dilakukan				
22	Saya analisis dan lakukan perbaikan terhadap permasalahan				
23	<b>T. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber</b> Saya larang siswa untuk memperkaya materi pelajaran dengan media internet				
24	<b>U. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.</b> Saya memberi kesempatan kepada siswa yang ingin bertanya masalah pelajaran diluar jam belajar				
25	Saya anjurkan siswa untuk menanyakan pelajaran yang sulit kepada orang lain				
26	Saya tugaskan siswa untuk saling tukar pengetahuan				
27	<b>V. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri</b> Saya gunakan media internet untuk menambah materi pelajaran				
28	Saya meminta pendapat dari guru lain terhadap permasalahan pembelajaran				
29	Setiap proses pembelajaran saya memakai media seadanya				
30	Disetiap kompetensi dasar minimal satu kali saya menggunakan proyektor				



**LAMPIRAN F**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**LAMPIRAN**  
**HASIL UJI VALIDITAS**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**



UJI VALIDITAS

Variabel : Kinerja Guru (Y)

Responden	Nomor Item Pernyataan																																								JML				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40					
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	162			
2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	193		
3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	175			
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	185			
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	179		
6	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	178			
7	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	1	3	4	3	3	159				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159			
9	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	178			
10	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	159			
11	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	163			
12	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	179		
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	177	
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	183			
15	5	5	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	180	
16	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	178		
17	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	188	
18	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	178
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	173
20	4	5	4	3	4	3	4	2	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	169	
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	
22	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	161
23	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	170	
24	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	180
25	4	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	171
26	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	167	
27	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	158		
28	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	139	
29	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	150	
30	4	5	4	1	5	1	1	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	151		
Koefisien Korelasi	0.543	0.294	0.650	0.481	0.025	0.534	0.548	0.176	0.318	0.674	0.656	0.199	0.351	0.538	0.546	0.592	0.454	0.515	0.518	0.460	0.301	0.730	0.568	0.626	0.133	0.679	0.510	0.677	0.415	0.471	0.693	0.564	0.721	0.678	0.341	0.582	0.512	0.091	0.489	0.425	5136				
R Tabel	0.361																																												
Validitas	V	TV	V	V	TV	V	V	TV	TV	V	V	TV	TV	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	V	TV	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	TV	V	V	TV	V	V			













**LAMPIRAN G**  
**HUBUNGAN SELF-EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL**  
**GURU DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS**  
**SUB RAYON 11 PARUNG KABUPATEN BOGOR**

---

---

**LAMPIRAN**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**



PENGUJIAN RELIABILITAS INSTRUMEN BERDASARKAN DATA HASIL UJI COBA

Variabel : Kinerja Guru (Y)

Responden	Nomor Item Pernyataan																																								JUMLAH					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	162				
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	196				
3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	175					
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	185				
5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	179			
6	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	178			
7	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	1	3	4	3	3	159				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159			
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	181			
10	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	159				
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	163			
12	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	182			
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	177		
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	183		
15	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	183	
16	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	178		
17	4	5	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	188	
18	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	178		
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	173
20	4	4	4	3	4	3	4	2	5	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	169	
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	
22	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	2	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	161		
23	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	170			
24	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	180		
25	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	174		
26	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	167		
27	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	158		
28	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	139		
29	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	150		
30	4	4	4	1	5	1	1	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	151			
varians	0.299	0.230	0.202	0.897	0.395	0.947	0.823	0.668	0.386	0.392	0.464	0.455	0.369	0.575	0.447	0.328	0.248	0.510	0.483	0.326	0.783	0.438	0.372	0.585	0.369	0.464	0.506	0.397	0.455	0.386	0.378	0.392	0.392	0.585	0.317	0.855	0.489	0.323	0.437	0.392	180.07931					
jml var	18.75977011																																													
total var	180.0793103																																													
reabilitas	0.918794826																																													



PENGUJIAN RELIABILITAS INSTRUMEN BERDASARKAN DATA HASIL UJI COBA

Variabel : Komitmen Organisasil (X1)

Responden	Nomor Item Pernyataan																																								JML			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40				
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	165
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	183	
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	159	
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	170	
5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	156		
6	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	179		
7	1	2	3	4	5	3	1	1	3	1	5	4	2	4	3	4	4	3	1	4	4	5	5	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	110			
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	124		
9	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	164		
10	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	139	
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	157
12	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	182	
13	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	176	
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	5	3	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	167	
15	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	173	
16	4	5	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	161	
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	180	
18	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	4	154	
19	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	157
20	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	165	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	184
22	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	170	
23	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	158
24	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	182	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	160			
26	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	176		
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	167	
28	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	3	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	176	
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	167	
30	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	156	
varians	0.713	0.645	0.464	0.441	0.506	0.397	0.809	0.875	0.409	0.838	0.317	0.378	0.695	0.230	0.461	0.395	0.254	0.654	0.690	1.099	1.220	0.976	1.357	1.321	1.334	0.806	1.292	1.444	1.678	0.947	0.944	0.533	0.907	0.309	0.547	0.386	0.944	0.303	0.323	0.309	277.817			
jml var	29.15057471																																											
total var	277.8172414																																											
reabilitas	0.918023424																																											



PENGUJIAN RELIABILITAS INSTRUMEN BERDASARKAN DATA HASIL UJI COBA

Variabel : Kompetensi Profesional (X2)

Responden	Nomor Item Pernyataan																																								JML		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	162	
2	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	180		
3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	5	5	3	5	5	4	172		
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	167		
5	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	165		
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	164	
7	4	3	1	4	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	105		
8	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	149		
9	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	183
10	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	162	
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	157	
12	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	186		
13	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	5	3	1	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	157	
14	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	166	
15	5	1	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	181		
16	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	174	
17	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	174	
18	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	158			
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	173		
20	4	4	5	5	5	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
21	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	186	
22	5	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	185	
23	3	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	1	1	1	157		
24	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	186	
25	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	171	
26	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	162		
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	157		
28	3	4	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	158		
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	173		
30	5	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	166		
varians	0.392	0.823	0.806	0.240	0.282	1.252	0.764	0.695	0.585	0.645	0.695	0.533	0.299	0.557	0.240	0.257	0.340	0.447	0.254	1.016	0.328	0.254	0.257	0.317	0.213	0.668	0.386	0.392	0.323	0.420	0.372	0.930	1.126	0.828	0.764	0.326	0.897	0.579	1.266	1.266	246.53		
jml var	23.03563218																																										
total var	246.5298851																																										
reabilitas	0.929805629																																										





**LAMPIRAN H**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**PENELITIAN**  
**HASIL ANGGKET**  
**PENELITIAN**



HASIL ANGKET VARIABEL Y

NO	No Butir Pernyataan																														Jmlh	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Skor	
1	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	3	4	3	2	4	5	5	3	5	3	4	5	4	4	122	
2	5	5	4	3	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	132	
3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	4	132	
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	145	
5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	3	5	121	
6	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	119	
7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	135	
8	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4	1	4	2	4	2	4	4	112	
9	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	5	3	4	3	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	2	4	123	
10	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	138	
11	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	134	
12	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	122	
13	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	133	
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	133	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	146
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	144
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	134	
18	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	139
19	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	144	
20	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	1	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	2	4	2	4	4	4	117	
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	2	4	5	5	2	3	4	4	2	4	2	4	2	5	4	111	
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	143	
23	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	1	4	2	4	4	1	4	5	3	1	4	4	5	2	4	2	5	2	4	5	109	
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	125	
25	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	123	
26	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	1	4	4	4	1	5	4	125	

27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	134	
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	124		
29	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	133
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	143	
31	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138
32	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	131	
33	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	123	
34	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	124	
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	145	
36	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	2	5	2	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	113	
37	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	112	
38	5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	1	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	1	5	2	5	3	4	4	117	
39	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	1	4	4	2	4	4	5	1	4	4	5	1	4	4	5	1	5	4	112	
40	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	4	5	128	
41	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	1	4	5	4	5	124	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	1	5	5	5	5	139	
43	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	5	2	4	5	3	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	3	3	5	5	121	
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	1	4	5	3	5	5	5	1	5	5	4	1	5	2	4	4	5	5	126	
45	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	1	5	4	1	4	5	5	4	4	5	5	2	5	2	4	1	4	5	119	
46	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	132	
47	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	104	
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	5	4	1	5	4	4	2	4	2	4	2	4	4	106	
49	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	2	5	5	5	1	5	5	5	2	5	3	3	2	4	5	123	
50	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	110	
51	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	2	4	4	118	
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	136	
53	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	141	
54	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	133	
55	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	143	
56	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	1	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	124	

57	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	2	5	4	138	
58	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	5	4	1	4	5	4	2	4	4	4	3	1	4	4	116
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5	3	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	1	4	4	118	
60	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	1	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	123	
61	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	142
62	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	130	
63	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	5	128	
64	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	136	
65	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	1	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	116	
66	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	141	
67	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	133
68	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	141	
69	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	133	
70	5	4	4	1	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	119	
71	5	5	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	121	
72	5	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	130	
73	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	134	
74	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	121
75	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	108	
76	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	122	
77	4	4	4	3	5	1	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	1	3	5	1	5	4	4	3	4	4	4	107	
78	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	119	
79	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	128	
80	4	5	4	3	1	4	4	4	1	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	1	5	4	2	5	5	3	4	1	5	5	111	
81	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	122	
82	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	126	
Jumlah																												10400				
Rata-rata																												126.8292683				
Nilai Tinggi																												146				
Nilai Terendah																												104				



HASIL ANGKET VARIABEL X 1

NO	No Butir Pernyataan																														Jmlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Skor
1	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	132
2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	142
3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	146	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	142	
5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	2	4	5	123	
6	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	124	
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	136	
8	4	5	5	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	2	4	5	3	5	2	4	124	
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	2	5	5	5	123	
10	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	141	
11	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	132	
12	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	113	
13	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	130	
14	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	123	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	148	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	143	
17	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	136	
18	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	136	
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	5	5	132	
20	4	4	4	4	5	1	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	1	4	5	1	5	4	4	4	2	4	112	
21	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	2	4	2	112	
22	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	132	
23	4	5	5	1	5	5	4	4	5	4	1	5	3	1	4	3	4	4	3	2	5	4	5	4	1	2	5	2	4	109	
24	4	4	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	1	4	5	5	5	4	5	126	
25	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	5	3	3	4	117	
26	2	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	2	4	4	3	116	

27	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	132	
28	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	121		
29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	140		
30	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	130	
31	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	133		
32	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	5	5	5	5	4	2	1	5	5	5	4	5	1	5	5	2	5	120	
33	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	122	
34	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	121	
35	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	129	
36	4	5	4	3	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	5	5	3	4	4	5	5	121	
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	112	
38	5	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	1	5	5	2	5	5	2	5	1	4	5	120	
39	5	2	4	3	2	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	2	5	4	1	4	5	2	5	2	4	5	110	
40	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	1	5	1	5	5	126	
41	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	111	
42	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	128	
43	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	117	
44	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	124	
45	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	119	
46	4	2	3	4	3	4	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	4	3	4	1	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	115	
47	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	1	4	3	5	4	3	3	5	3	4	2	5	3	113	
48	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	2	5	2	4	2	5	2	3	4	2	4	4	4	4	108	
49	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	124	
50	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	110
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	117
52	4	2	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	128	
53	3	4	5	3	1	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	1	125
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	128	
55	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	2	4	5	130	
56	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	126

57	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	132
58	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	118
59	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	115
60	3	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	2	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	115	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	137
62	4	4	2	4	4	3	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	4	2	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	5	115
63	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	1	1	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	120
64	4	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	127
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	120
66	2	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	116
67	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	2	2	5	2	4	4	3	3	4	4	110
68	5	4	2	4	2	4	5	4	3	5	3	4	5	5	5	4	2	4	3	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	123
69	4	3	3	4	4	4	5	4	2	5	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	5	5	4	3	5	3	5	4	4	2	106
70	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	116
71	5	4	4	3	3	5	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	114
72	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	2	5	3	5	131
73	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	122
74	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	1	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	124
75	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	1	5	2	4	123
76	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	123
77	4	1	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	5	5	4	5	4	4	4	112
78	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	1	5	5	1	4	4	4	1	4	1	5	1	1	4	109
79	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	5	5	5	4	4	4	125
80	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	108
81	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	4	3	1	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	118
82	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	134
Jumlah																												10123			
Rata-rata																												123.45122			
Nilai Tinggi																												148			
Nilai Terendah																												106			



HASIL ANGKET VARIABEL X 2

NO	No Butir Pernyataan																														Jmlh Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	4	5	4	5	3	5	4	1	4	2	4	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	117
2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	2	4	130
3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	1	4	4	5	2	4	127
4	5	5	5	5	3	4	1	5	1	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	125
5	5	4	5	5	4	3	4	5	1	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	3	3	119
6	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	4	116
7	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	125
8	4	4	5	4	1	4	5	4	1	4	4	5	2	5	5	1	5	4	4	5	1	4	2	4	5	4	4	4	3	3	110
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	1	4	2	5	5	5	4	5	3	3	128
10	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	139
11	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	118
12	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	116
13	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	4	126
14	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	133
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	147
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	145
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	118
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	126
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	138
20	4	4	4	5	2	4	5	5	1	5	4	5	1	4	4	1	5	5	5	5	1	4	2	4	4	4	4	4	2	4	111
21	4	4	4	4	1	4	5	5	3	5	4	4	1	5	5	1	5	5	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	2	4	112
22	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	139
23	4	4	5	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	5	4	1	5	5	4	5	1	4	2	5	5	3	4	5	2	4	111
24	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	127	
25	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	113
26	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	1	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	2	5	125

27	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	5	3	5	4	4	4	4	123	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	128		
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	4	5	4	2	5	5	5	134	
30	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
31	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
32	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	1	5	138	
33	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	4	5	3	5	109	
34	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	1	4	5	4	3	4	4	4	3	4	124	
35	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	1	4	5	1	5	4	5	4	2	5	2	5	5	4	5	4	5	4	119	
36	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	2	5	4	2	5	4	5	3	1	4	1	4	5	5	4	4	4	4	120	
37	5	5	5	3	5	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	111	
38	5	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	5	2	4	4	1	5	5	4	5	1	4	3	5	5	5	5	5	3	4	117	
39	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	1	5	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	5	114	
40	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	134	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	120	
42	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	3	135	
43	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	3	5	5	4	128	
44	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	124	
45	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	122	
46	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	132	
47	4	1	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	3	1	5	5	4	1	4	4	4	105	
48	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	109
49	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	137	
50	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	120	
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	118	
52	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	141
53	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	121	
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	136	
55	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	138	
56	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	131	

57	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	129
58	3	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	117
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	130
60	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	117
61	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	5	5	5	140
62	5	3	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139
63	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	1	1	116
64	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	141
65	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	127
66	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	120
67	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	116
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	143
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	130
70	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	116
71	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	5	5	4	124
72	4	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	133
73	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	132
74	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	123
75	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	1	3	2	4	4	110
76	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	123
77	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	4	1	5	3	111
78	3	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	4	2	4	2	4	2	5	2	3	4	3	4	4	4	4	109
79	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	125
80	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	107
81	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	1	5	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5	5	120
82	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	125
Jumlah																													10219		
Rata-rata																													124.621951		
Niki Tinggi																													147		
Nilai Terendah																													105		





**LAMPIRAN I**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**LAMPIRAN**

**HASIL OUTPUT SPSS**



### **Deskripsi Data**

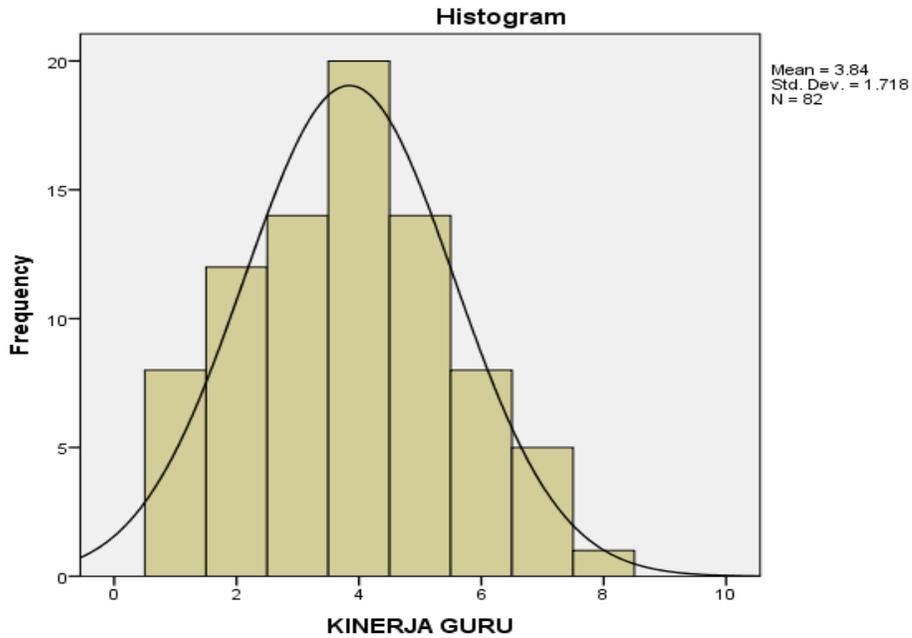
FREQUENCIES VARIABLES=Y

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN  
MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS

<b>Statistics</b>		
<b>KINERJA GURU</b>		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		123.16
Std. Error of Mean		1.099
Median		123.00
Mode		124
Std. Deviation		9.947
Variance		98.950
Range		42
Minimum		104
Maximum		146
Sum		10099

<b>KINERJA GURU</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	104-109	8	9.8	9.8	9.8
	110-115	12	14.6	14.6	24.4
	116-121	14	17.1	17.1	41.5
	122-127	20	24.4	24.4	65.9
	128-133	14	17.1	17.1	82.9
	134-139	8	9.8	9.8	92.7
	140-145	5	6.1	6.1	98.8
	146-151	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



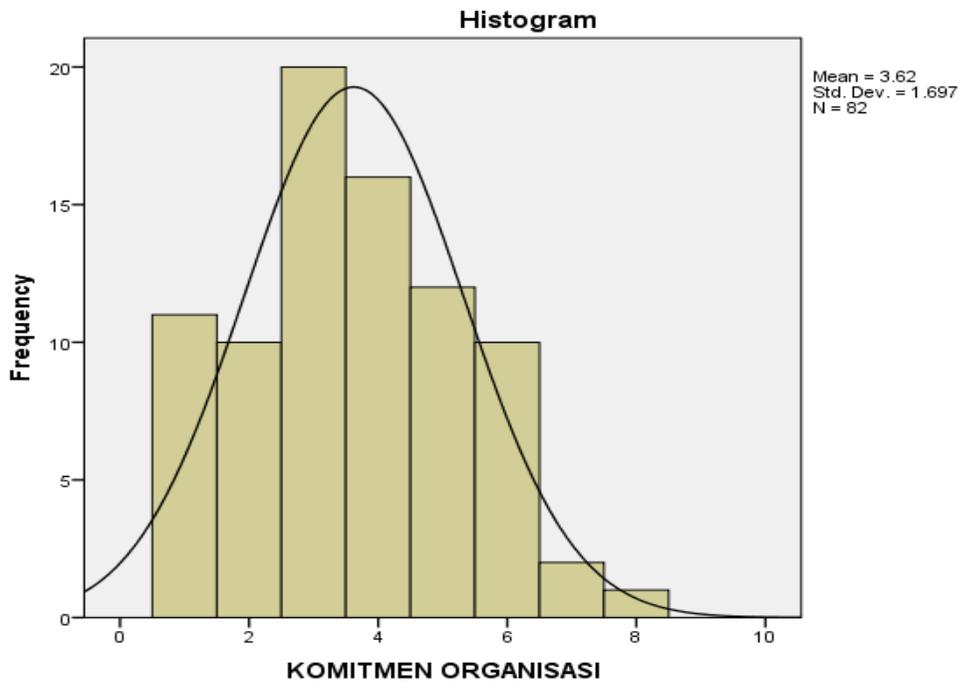
```

FREQUENCIES VARIABLES=X1
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /HISTOGRAM NORMAL
  /ORDER=ANALYSIS.

```

<b>Statistics</b>		
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		124.15
Std. Error of Mean		1.102
Median		123.50
Mode		122
		9.982
Std. Deviation		9.982
Variance		99.633
Range		42
Minimum		106
Maximum		148
Sum		10180

KOMITMEN ORGANISASI					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	106-111	11	13.4	13.4	13.4
	112-117	10	12.2	12.2	25.6
	118-123	20	24.4	24.4	50.0
	124-129	16	19.5	19.5	69.5
	130-135	12	14.6	14.6	84.1
	136-141	10	12.2	12.2	96.3
	142-147	2	2.4	2.4	98.8
	148-153	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



```

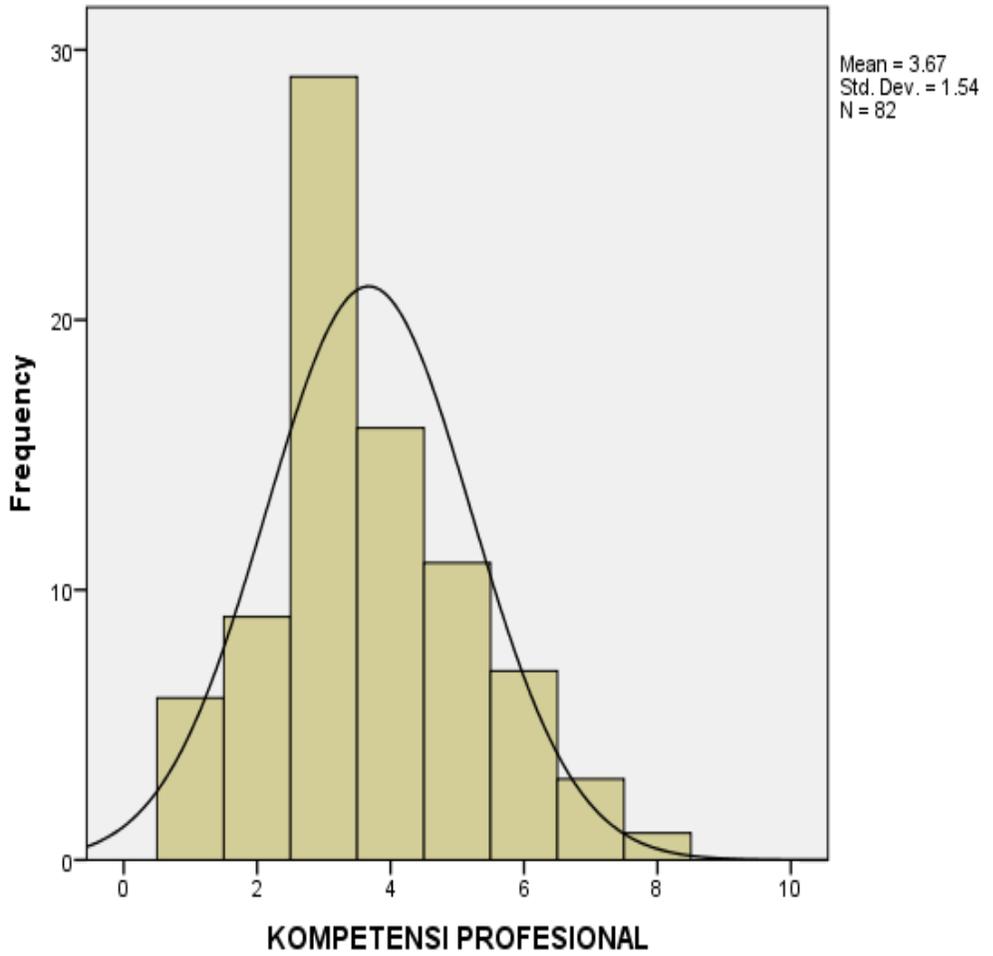
FREQUENCIES VARIABLES=X2
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN
MEDIAN MODE SUM
  /HISTOGRAM NORMAL
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics		
KOMPETENSI PROFESIONAL		
N	Valid	82
	Missing	0
Mean		123.44
Std. Error of Mean		1.004
Median		122.00
Mode		118 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9.095
Variance		82.718
Range		42
Minimum		105
Maximum		147
Sum		10122
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

KOMPETENSI PROFESIONAL					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	105-110	6	7.3	7.3	7.3
	111-116	9	11.0	11.0	18.3
	117-122	29	35.4	35.4	53.7
	123-128	16	19.5	19.5	73.2
	129-134	11	13.4	13.4	86.6
	135-140	7	8.5	8.5	95.1
	141-146	3	3.7	3.7	98.8
	147-152	1	1.2	1.2	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

### Histogram



### **Koefesien Korelasi**

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X1
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

<b>Correlations</b>			
		KINERJA GURU	KOMITMEN ORGANISASI
KINERJA GURU	Pearson Correlation	1	.380**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	.380**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y X2
/PRINT=ONETAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

<b>Correlations</b>			
		KINERJA GURU	KOMPETENSI PROFESIONAL
KINERJA GURU	Pearson Correlation	1	.522**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	82	82
KOMPETENSI PROFESIONAL	Pearson Correlation	.522**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	82	82
** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).			

REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Y  
 /METHOD=ENTER X1 X2  
 /SCATTERPLOT=(\*SRESID , \*ZPRED)  
 /SAVE RESID.

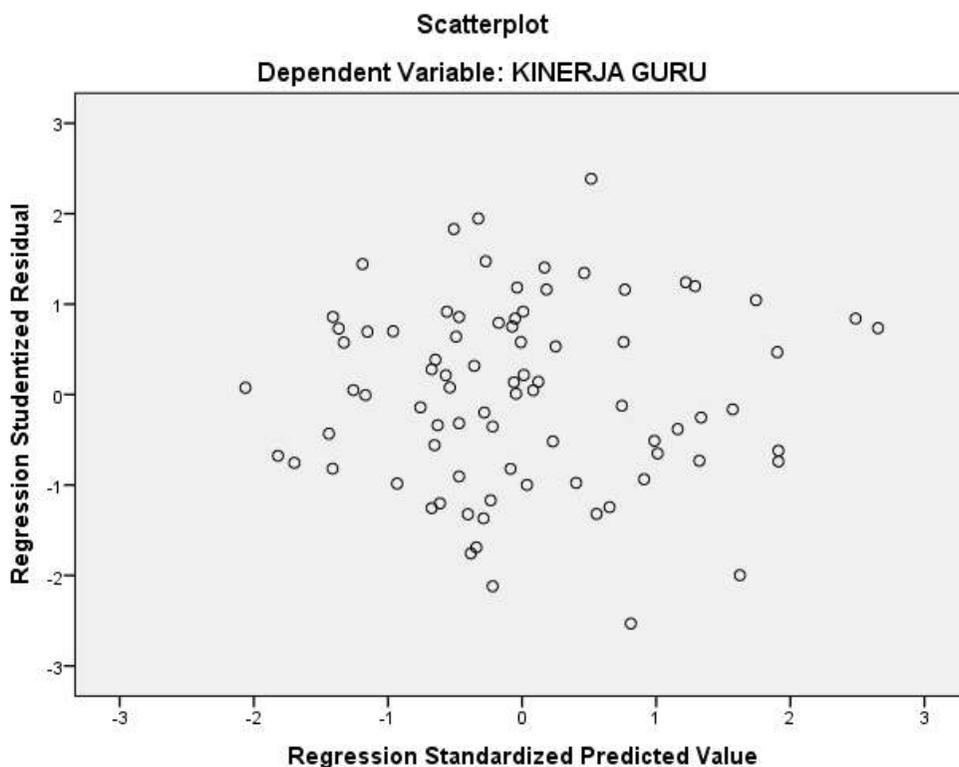
Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI <sup>b</sup>		Enter
a. Dependent Variable: KINERJA GURU			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.258	8.569
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA GURU				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.718	13.776		3.609	.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.079	.124	.079	.634	.528
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.516	.136	.472	3.796	.000
a. Dependent Variable: KINERJA GURU						

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	112.38	137.03	123.16	5.228	82
Std. Predicted Value	-2.063	2.654	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.948	2.889	1.565	.489	82
Adjusted Predicted Value	112.33	136.36	123.18	5.219	82
Residual	-21.396	20.152	.000	8.463	82
Std. Residual	-2.497	2.352	.000	.988	82
Stud. Residual	-2.531	2.386	-.001	1.006	82
Deleted Residual	-21.986	20.747	-.022	8.778	82
Stud. Deleted Residual	-2.623	2.461	-.002	1.016	82
Mahal. Distance	.003	8.218	1.976	1.896	82
Cook's Distance	.000	.132	.013	.019	82
Centered Leverage Value	.000	.101	.024	.023	82

a. Dependent Variable: KINERJA GURU



### ***Koefisien Determinasi***

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 <sup>a</sup>	.144	.133	9.260
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI				

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 <sup>a</sup>	.272	.263	8.537
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PROFESIONAL				

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.258	8.569
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI PROFESIONAL, KOMITMEN ORGANISASI				

### **Koefisien Regresi**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.192	12.838		5.935	.000
	KOMITMEN ORGANISASI	.378	.103	.380	3.670	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.684	12.909		4.081	.000
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.571	.104	.522	5.474	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.718	13.776		3.609	.001
	KOMITMEN ORGANISASI	.079	.124	.079	.634	.528
	KOMPETENSI PROFESIONAL	.516	.136	.472	3.796	.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU



**LAMPIRAN J**  
**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI**  
**PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU**  
**(STUDI DI SMA AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN PARUNG-BOGOR)**

---

---

**LAMPIRAN**  
**TABEL - TABEL**



## R TABEL

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	10,000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465

32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850

69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358
92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137

106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742
140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714

143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426

180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375
188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

### Z TABEL

A	0	0.001	0.002	0.003	0.004	0.005	0.006	0.007	0.008	0.009
0		3.090	2.878	2.748	2.652	2.576	2.512	2.457	2.409	2.366
0.01	2.326	2.290	2.257	2.226	2.197	2.170	2.144	2.120	2.097	2.075
0.02	2.054	2.034	2.014	1.995	1.977	1.960	1.943	1.927	1.911	1.896
0.03	1.881	1.866	1.852	1.838	1.825	1.812	1.799	1.787	1.774	1.762
0.04	1.751	1.739	1.728	1.717	1.706	1.695	1.685	1.675	1.665	1.655
0.05	1.645	1.635	1.626	1.616	1.607	1.598	1.589	1.580	1.572	1.563
0.06	1.555	1.546	1.538	1.530	1.522	1.514	1.506	1.499	1.491	1.483
0.07	1.476	1.468	1.461	1.454	1.447	1.440	1.433	1.426	1.419	1.412
0.08	1.405	1.398	1.392	1.385	1.379	1.372	1.366	1.359	1.353	1.347
0.09	1.341	1.335	1.329	1.323	1.317	1.311	1.305	1.299	1.293	1.287
0.1	1.282	1.276	1.270	1.265	1.259	1.254	1.248	1.243	1.237	1.232



## F TABEL

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>3</b>	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	8.69	8.68	8.67	8.67
<b>4</b>	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	5.84	5.83	5.82	5.81
<b>5</b>	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	4.60	4.59	4.58	4.57
<b>6</b>	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	3.92	3.91	3.90	3.88
<b>7</b>	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	3.49	3.48	3.47	3.46
<b>8</b>	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	3.20	3.19	3.17	3.16
<b>9</b>	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	2.99	2.97	2.96	2.95
<b>10</b>	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	2.83	2.81	2.80	2.79
<b>11</b>	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	2.70	2.69	2.67	2.66
<b>12</b>	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	2.60	2.58	2.57	2.56
<b>13</b>	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	2.51	2.50	2.48	2.47
<b>14</b>	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	2.44	2.43	2.41	2.40
<b>15</b>	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	2.38	2.37	2.35	2.34
<b>16</b>	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	2.33	2.32	2.30	2.29
<b>17</b>	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.24
<b>18</b>	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	2.25	2.23	2.22	2.20
<b>19</b>	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	2.21	2.20	2.18	2.17
<b>20</b>	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.23	2.20	2.18	2.17	2.15	2.14

<b>20</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>500</b>	<b>1000</b>	<b>&gt;1000</b>	<b>df2\df1</b>
8.66	8.65	8.64	8.63	8.62	8.62	8.60	8.59	8.59	8.58	8.57	8.57	8.56	8.55	8.54	8.53	8.53	8.54	<b>3</b>
5.80	5.79	5.77	5.76	5.75	5.75	5.73	5.72	5.71	5.70	5.69	5.68	5.67	5.66	5.65	5.64	5.63	5.63	<b>4</b>
4.56	4.54	4.53	4.52	4.50	4.50	4.48	4.46	4.45	4.44	4.43	4.42	4.42	4.41	4.39	4.37	4.37	4.36	<b>5</b>
3.87	3.86	3.84	3.83	3.82	3.81	3.79	3.77	3.76	3.75	3.74	3.73	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	3.67	<b>6</b>
3.44	3.43	3.41	3.40	3.39	3.38	3.36	3.34	3.33	3.32	3.30	3.29	3.29	3.27	3.25	3.24	3.23	3.23	<b>7</b>
3.15	3.13	3.12	3.10	3.09	3.08	3.06	3.04	3.03	3.02	3.01	2.99	2.99	2.97	2.95	2.94	2.93	2.93	<b>8</b>
2.94	2.92	2.90	2.89	2.87	2.86	2.84	2.83	2.81	2.80	2.79	2.78	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	2.71	<b>9</b>
2.77	2.75	2.74	2.72	2.71	2.70	2.68	2.66	2.65	2.64	2.62	2.61	2.60	2.59	2.56	2.55	2.54	2.54	<b>10</b>
2.65	2.63	2.61	2.59	2.58	2.57	2.55	2.53	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.46	2.43	2.42	2.41	2.41	<b>11</b>
2.54	2.52	2.51	2.49	2.48	2.47	2.44	2.43	2.41	2.40	2.38	2.37	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30	2.30	<b>12</b>
2.46	2.44	2.42	2.41	2.39	2.38	2.36	2.34	2.33	2.31	2.30	2.28	2.27	2.26	2.23	2.22	2.21	2.21	<b>13</b>
2.39	2.37	2.35	2.33	2.32	2.31	2.28	2.27	2.25	2.24	2.22	2.21	2.20	2.19	2.16	2.14	2.14	2.13	<b>14</b>
2.33	2.31	2.29	2.27	2.26	2.25	2.22	2.20	2.19	2.18	2.16	2.15	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.07	<b>15</b>
2.28	2.25	2.24	2.22	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.11	2.09	2.08	2.07	2.04	2.02	2.02	2.01	<b>16</b>
2.23	2.21	2.19	2.17	2.16	2.15	2.12	2.10	2.09	2.08	2.06	2.05	2.03	2.02	1.99	1.97	1.97	1.96	<b>17</b>
2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.11	2.08	2.06	2.05	2.04	2.02	2.00	1.99	1.98	1.95	1.93	1.92	1.92	<b>18</b>
2.16	2.13	2.11	2.10	2.08	2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.97	1.96	1.94	1.91	1.89	1.88	1.88	<b>19</b>
2.12	2.10	2.08	2.07	2.05	2.04	2.01	1.99	1.98	1.97	1.95	1.93	1.92	1.91	1.88	1.86	1.85	1.84	<b>20</b>

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
<b>22</b>	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	2.13	2.11	2.10	2.08
<b>24</b>	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	2.09	2.07	2.05	2.04
<b>26</b>	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	2.05	2.03	2.02	2.00
<b>28</b>	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
<b>30</b>	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	1.99	1.98	1.96	1.95
<b>35</b>	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.08	2.04	2.01	1.99	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89
<b>40</b>	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	1.90	1.89	1.87	1.85
<b>45</b>	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	1.87	1.86	1.84	1.82
<b>50</b>	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.85	1.83	1.81	1.80
<b>60</b>	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.82	1.80	1.78	1.76
<b>70</b>	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
<b>80</b>	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.72
<b>100</b>	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
<b>200</b>	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64
<b>500</b>	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69	1.66	1.64	1.62	1.61
<b>1000</b>	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68	1.65	1.63	1.61	1.60
<b>&gt;1000</b>	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67	1.64	1.62	1.61	1.59
df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

<b>20</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>500</b>	<b>1000</b>	<b>&gt;1000</b>	<b>df2\df1</b>
2.07	2.05	2.03	2.01	2.00	1.98	1.96	1.94	1.92	1.91	1.89	1.88	1.86	1.85	1.82	1.80	1.79	1.78	<b>22</b>
2.03	2.00	1.98	1.97	1.95	1.94	1.91	1.89	1.88	1.86	1.84	1.83	1.82	1.80	1.77	1.75	1.74	1.73	<b>24</b>
1.99	1.97	1.95	1.93	1.91	1.90	1.87	1.85	1.84	1.82	1.80	1.79	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.69	<b>26</b>
1.96	1.93	1.91	1.90	1.88	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77	1.75	1.74	1.73	1.69	1.67	1.66	1.66	<b>28</b>
1.93	1.91	1.89	1.87	1.85	1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.71	1.70	1.66	1.64	1.63	1.62	<b>30</b>

1.88	1.85	1.83	1.82	1.80	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.63	1.60	1.57	1.57	1.56	<b>35</b>
1.84	1.81	1.79	1.77	1.76	1.74	1.72	1.69	1.67	1.66	1.64	1.62	1.61	1.59	1.55	1.53	1.52	1.51	<b>40</b>
1.81	1.78	1.76	1.74	1.73	1.71	1.68	1.66	1.64	1.63	1.60	1.59	1.57	1.55	1.51	1.49	1.48	1.47	<b>45</b>
1.78	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69	1.66	1.63	1.61	1.60	1.58	1.56	1.54	1.52	1.48	1.46	1.45	1.44	<b>50</b>
1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65	1.62	1.59	1.57	1.56	1.53	1.52	1.50	1.48	1.44	1.41	1.40	1.39	<b>60</b>
1.72	1.70	1.67	1.65	1.64	1.62	1.59	1.57	1.55	1.53	1.50	1.49	1.47	1.45	1.40	1.37	1.36	1.35	<b>70</b>
1.70	1.68	1.65	1.63	1.62	1.60	1.57	1.54	1.52	1.51	1.48	1.46	1.45	1.43	1.38	1.35	1.34	1.33	<b>80</b>

1.68	1.65	1.63	1.61	1.59	1.57	1.54	1.52	1.49	1.48	1.45	1.43	1.41	1.39	1.34	1.31	1.30	1.28	<b>100</b>
1.62	1.60	1.57	1.55	1.53	1.52	1.48	1.46	1.43	1.41	1.39	1.36	1.35	1.32	1.26	1.22	1.21	1.19	<b>200</b>
1.59	1.56	1.54	1.52	1.50	1.48	1.45	1.42	1.40	1.38	1.35	1.32	1.30	1.28	1.21	1.16	1.14	1.12	<b>500</b>
1.58	1.55	1.53	1.51	1.49	1.47	1.43	1.41	1.38	1.36	1.33	1.31	1.29	1.26	1.19	1.13	1.11	1.08	<b>1000</b>
1.57	1.54	1.52	1.50	1.48	1.46	1.42	1.40	1.37	1.35	1.32	1.30	1.28	1.25	1.17	1.11	1.08	1.03	<b>&gt;1000</b>
<b>20</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>500</b>	<b>1000</b>	<b>&gt;1000</b>	<b>df2\df1</b>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Asnawi  
Tempat/Tgl.Lahir : Tangerang, 16 November 1983  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Alamat : Jl. Nurul Iman, Ds. Waru Jaya  
Rt.01/01 Kec. Parung Kab. Bogor  
Prov. Jawa Barat 16330  
E-Mail : [nawigoesnawi@gmail.com](mailto:nawigoesnawi@gmail.com)



### Riwayat Pendidiksn :

1. Sekolah Dasar Negeri Waliwia I Mekar Baru Tangerang Lulus Tahun 1997
2. Msdrsdsh Tsanawiyah Al-Ittihad Blukbuk Kronjo Tangerang Lulus Tahun 2000
3. Madrasah Aliyah Negri Kronjo Tangerang Lulus Tahun 2003
4. Strata Satu (S1) Jurusan Pendidikan Bahasa Arab STAI Nurul Iman Parung-Bogor Lulus Tahun2010
5. Pondok Pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor Lulus 2010

### Riwayat Pekerjaan :

1. Tata Usaha Smp Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor (2008-2009)
2. Guru Sekolah Menengah Pertama Al-Ashriyyah Nurul Iman Parung-Bogor 2010-Sekarang

