

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 2
SIBOLGA DENGAN DIMEDIASI OLEH
KOMITMEN KEORGANISASIAN**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

ALI SUTAN LUBIS

NIM: 018932306

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Salah satu dampak dari kinerja guru yang baik ialah mudahnya organisasi sekolah mencapai tujuan. Lemahnya kinerja guru akan berdampak pada rendahnya produktifitas organisasi. Sementara itu kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap organisasinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru, 2) pengaruh Kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru, 3) pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan kerjasecara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Guru, 4) pengaruh Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, 5) pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru, 6) pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru, serta 7) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian 52 guru. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua guru dijadikan sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang guru. Teknik analisis menggunakan path analisis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung, serta diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F.

Dari pengujian path analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukan bahwasanya Profesionalisme (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Keorganisasian (Y) dan Kinerja (Z) guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukan bahwasanya Profesionalisme (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Komitmen Keorganisasian (Y) dan Kinerja (Z), begitu pula Komitmen Keorganisasian (Y) juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Z). Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila profesionalisme guru dapat ditingkatkan dan didukung dengan adanya kepuasan guru dalam bekerja maka akan mampu menciptakan komitmen organisasi yang baik, serta akan mampu meningkatkan kinerja guru dalam memberikan dedikasinya pada dunia pendidikan khususnya pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Kata kunci: Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Komitmen Keorganisasian dan Kinerja.

ABSTRACT

One of the performance impact of a good teacher is simply organization of schools achieving the goal. Weak performance of teachers will result in low productivity of the organization. While the teacher's performance is affected by many factors, including professionalism, job satisfaction and teachers' commitment to the organization.

The purpose of this study was to determine: 1) Professionalism influence directly and indirectly to the organizational commitment of teachers, 2) the effect of job satisfaction directly and indirectly to the organizational commitment of teachers, 3) the influence of professionalism and satisfaction kerjasecara together to Teacher Organizational Commitment , 4) Professionalism influence directly and indirectly to the performance of teachers, 5) the effect of job satisfaction directly and indirectly to the performance of teachers, 6) the influence of professionalism and job satisfaction together on teacher performance, and 7) the effect of organizational commitment on teacher performance.

This research uses descriptive qualitative method and quantitative analysis. The study population 52 teachers. In this study the sampling method using a census method in which all teachers serve as the research sample, so that the number of samples in this study were as many as 52 teachers. Engineering analysis using path analysis to see the effect of direct and indirect, as well as forwarded by testing the R Square and partial hypothesis testing and simultaneous with the t test and F.

Of testing path analysis conducted, the results of the study showed behold Professionalism (X_1) and job satisfaction (X_2) has an influence on Organizational Commitment (Y) and Performance (Z) teachers either directly or indirectly. Where based on the results of t-test (partial) and F test (Simultaneous) shows behold Professionalism (X_1) and job satisfaction (X_2) has a significant and positive influence on Organizational Commitment (Y) and Performance (Z), as well as Organisational Commitment (Y) also has a significant and positive influence on performance (Z). This explains behold when teacher professionalism can be enhanced and supported by the teacher's satisfaction in the work it will be able to create a good organizational commitment, and will be able to improve the performance of teachers in providing dedication to education, especially at SMAN 2 Sibolga.

Keywords: Professionalism, Job Satisfaction, Organisational Commitment and Performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian.” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2014
Yang Menyatakan



(ALI SUTAN LUBIS)
NIM. 018932306

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Ali Sutan Lubis
 NIM : 018932306
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian.

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Juli 2014
 Waktu : 08.00 – 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi : Drs. Amril Latif, M. Si


 (.....)

Penguji Ahli : Prof.Dr.Musa Hubbeis,MS,Dipl. Ing, DEA (.....)



Pembimbing I : Dr. Yeni Absah, M. Si


 (.....)

Pembimbing II : Suciati, M.Sc,Ph.D


 (.....)

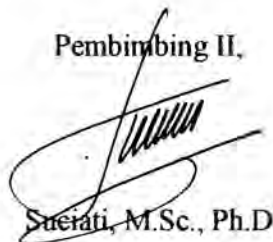
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian.

Penyusun TAPM : Ali Sutan Lubis
 NIM : 018932306
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Kamis, 17 Juli 2014

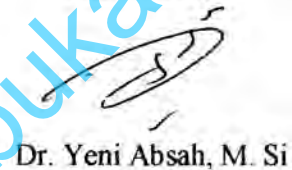
Menyetujui:

Pembimbing II,



Sucjati, M.Sc., Ph.D

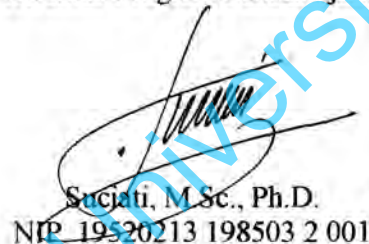
Pembimbing I,



Dr. Yeni Absah, M. Si

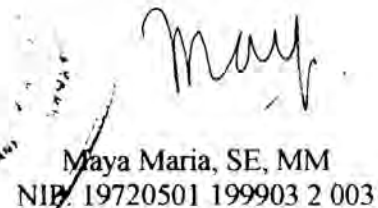
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Sucjati, M.Sc., Ph.D.
 NIP. 19520213 198503 2 001

Ketua Bidang Ilmu



Maya Maria, SE, MM
 NIP. 19720501 199903 2 003

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat terselesaikan . Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan.

Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada Ibu **Dr. Yeni Absah, M. Si** selaku dosen pembimbing I Tesis dan Ibu **Suciati, M.Sc,Ph.D** selaku dosen pembimbing II Tesis yang penuh kesabaran telah memberikan dorongan dan bimbingan selama penyelesaian tesis ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
2. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
4. Ketua, Seluruh Staf Administrasi dan Karyawan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.
5. Seluruh pegawai pada SMA Negeri 2 Sibolga sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.

6. Semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Ibu dan Ayah, Istri tercinta Ernidawati,S.Pd.I, dan ke-7 anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan study ini, serta Saudara dan teman-teman sekalian. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahan dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Akhirnya semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan,

2014



ALI SUTAN LUBIS

NIM. 018932306

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	
BAB I	PENDAHULUAN
A.	Latar Belakang..... I
B.	Perumusan Masalah..... 8
C.	Tujuan Penelitian..... 9
D.	Manfaat Penelitian..... 10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A.	Tinjauan Pustaka..... 11
1.	Kinerja..... 11
a.	Definisi Kinerja..... 11
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 12
c.	Pengukuran Kinerja..... 14
2.	Profesionalisme Guru..... 15
a.	Definisi Profesionalisme Guru..... 15
b.	Aspek Profesionalisme Guru..... 19
3.	Kepuasan Kerja..... 20
a.	Definisi Kepuasan Kerja..... 20
b.	Teori Kepuasan Kerja..... 21
c.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..... 24
d.	Alasan Pentingnya Kepuasan Kerja..... 25
4.	Komitmen Keorganisasian..... 26
a.	Definisi Komitmen Keorganisasian..... 26
b.	Jenis-jenis Komitmen Organisasi..... 28
c.	Menumbuhkan Komitmen Organisasi..... 30
d.	Membangun Komitmen Organisasi..... 31
B.	Penelitian Tedahulu..... 35
C.	Kerangka Pemikiran..... 36
D.	Hipotesis Penelitian..... 37
BAB III	METODELOGI PENELITIAN
A.	Desain Penelitian..... 39
B.	Populasi dan Sampel..... 39
C.	Instrumen Penelitian..... 40
1.	Data Primer..... 40

2. Data Sekunder.....	41
D. Metode Pengumpulan Data.....	41
E. Definisi Operasional.....	43
F. Transformasi Data.....	46
G. Uji Kualitas Data.....	47
1. Uji Validitas (<i>Validity</i>).....	48
2. Uji Reliabilitas (<i>Reliability</i>).....	50
H. Uji Asumsi Klasik.....	52
1. Uji Normalitas.....	52
2. Uji Multikolinearitas.....	53
3. Uji Heterokedastisitas.....	53
I. Metode Analisis Data.....	54
1. Analisis Deskriptif (Kualitatif).....	55
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	57
a. Koefisien Determinasi (R^2).....	61
b. Uji-t (Parsial).....	62
c. Uji F(Simultan).....	63
J. Rancangan Uji Hipotesis.....	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Lokasi Penelitian.....	67
B. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden.....	67
C. Hasil Penelitian.....	67
1. Analisis Deskriptif.....	67
a. Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme.....	67
b. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	71
c. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Keorganisasian.....	75
d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	79
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	82
1. Pengujian Struktural I.....	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Multikolinearitas.....	86
c. Uji Heterokedastisitas.....	87
2. Pengujian Struktural II.....	88
a. Uji Normalitas.....	88
b. Uji Multikolinearitas.....	91
c. Uji Heterokedastisitas.....	92
E. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	93
1. Sub Struktur 1.....	94
a. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Keorganisasian.....	96
b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Keorganisasian.....	97
c. Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Keorganisasional.....	99
2. Sub Struktur 2.....	100
a. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru.....	101

b. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja	103
c. Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru	105
3. Sub Struktur 3	106
a. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja	107
F. Hasil dan Pembahasan	108
1. Pembahasan Pertama	108
2. Pembahasan Kedua	109
3. Pembahasan Ketiga	110
4. Pembahasan Keempat	111
5. Pembahasan Kelima	118
6. Pembahasan Keenam	120
7. Pembahasan Ketujuh	121
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	123
B. Saran	124
1. Secara Praktis	124
2. Secara Akademis	125
DAFTAR PUSTAKA	126

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Penelitian	34
3.1. Model Diagram Jalur	57
3.2. Sub-Struktur 1	58
3.3. Sub-Struktur 2	59
3.4. Sub-Struktur 3	60
4.1. Grafik Histogram Model Regresi Struktural 1	84
4.2. Grafik Normal <i>Probability Plot</i> Model Regresi Struktural 1	85
4.3. Grafik Scatter Plot Model Regresi Struktural 1	87
4.4. Grafik Histogram Model Regresi Struktural 2	89
4.5. Grafik Normal <i>Probability Plot</i> Model Regresi Struktural 2	89
4.6. Grafik Scatter Plot Model Regresi Struktural 2	91
4.7. Model Diagram Jalur	93
4.8. Sub-Struktur 1	93
4.9. Hasil Analisis Jalur Struktural I	95
4.10. Sub-Struktur 2	99
4.11. Hasil Analisis Jalur Struktural II	100
4.12. Sub-Struktur 3	105
4.13. Hasil Analisis Jalur Struktural III	105

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Hasil Olimpiade Sains Tingkat SMA/MA Kota Sibolga Tahun 2013.....	3
1.2. Data Persentase Absensi Semua Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga Bulan Juli – Desember 2013	5
1.3. Kinerja Guru-Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga	6
3.1. Skala Likert Pada Prosedur Pengumpulan Data	40
3.2. Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	42
3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Profesionalisme (X_1).....	46
3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	46
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Keorganisasian (Y)	47
3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru (Z)	47
3.7. Reliabilitas Variabel Penelitian.....	50
3.8. Rentang Skala	55
4.1. Indikator variabel Profesionalisme (X_1)	67
4.2. Rentang Skala Penelitian Variabel Profesionalisme (X_1).....	68
4.3. Indikator variabel Kepuasan Kerja (X_2)	71
4.4. Rentang Skala Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	72
4.5. Indikator variabel Komitmen Keorganisasian (Y).....	75
4.6. Rentang Skala Penelitian Variabel Komitmen Keorganisasian (Y).....	76
4.7. Indikator variabel Kinerja Guru (Z).....	78
4.8. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Z).....	79
4.9. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 1	83
4.10. Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation</i> Faktor (VIF).....	86
4.11. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 2.....	88
4.12. Nilai <i>Tolerance</i> dan <i>Variance Inflation</i> Faktor (VIF).....	90
4.13. Matriks Korelasi Antar Variabel Independent.....	94
4.14. Hasil Regresi Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian.....	94
4.15. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Keorganisasian.....	97
4.16. Uji R dan R Square	97
4.17. Matriks Korelasi Antar Variabel.....	99
4.18. Hasil Regresi Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	100
4.19. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Profesionalisme dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru	103
4.20. Uji R dan R Square	103
4.21. Hasil Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Guru	105
4.22. Uji R dan R Square	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan suatu negara diperlukan tatanan yang mengatur agar negara tersebut dapat berjalan dengan baik, negara sebagai sebuah organisasi besar yang memiliki tata aturan, dimana dalam sebuah negara selalu mengatur bagaimana pola pendidikan warga negaranya. Negara sebagai sebuah organisasi besar tentu memiliki beberapa organisasi organisasi kecil dalam menjalankan roda kepemimpinan dan dalam rangka mencapai tujuan dari negara tersebut, dalam pencapaian tujuan di bidang pendidikan, negara mempunyai organisasi terkecil berupa sekolah, dimana organisasi sekolah memerlukan keunggulan untuk tetap dapat bertahan dan tetap menjadi unggulan dalam bidang pendidikan yang dijalankannya, salah satu untuk dapat terus bertahan adalah adanya kinerja unggul dari perangkat yang ada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja organisasi akan ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia yang terdepan dalam sebuah organisasi sekolah adalah guru, perubahan apapun yang terjadi dalam organisasi sekolah tidak akan terjadi tanpa adanya partisipasi dari guru, dengan demikian dapat kita lihat bahwa pembaharuan dalam sistem pendidikan ataupun organisasi sekolah harus dimulai dari perbaikan kinerja guru.

Salah satu dampak dari kinerja guru yang baik ialah mudahnya organisasi sekolah mencapai tujuan. Lemahnya kinerja guru akan berdampak pada rendahnya

produktifitas organisasi. Sementara itu kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya profesionalisme, kepuasan kerja dan komitmen guru terhadap organisasinya.

Kinerja akan menjadi motor penggerak penyelenggaraan pendidikan disekolah, yang mana sekolah merupakan sebagai organisasi pembelajaran, kinerja guru akan tinggi bila guru memiliki sikap positif terhadap profesi yang diembannya, karena bila tidak maka tidak mungkin guru tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Guru bukanlah seorang tukang dan pekerjaan "*sambilan*", tetapi seorang intelektual yang harus menyesuaikan diri dengan situasi dan persoalan yang dihadapi. Apabila pendidikan di Indonesia ini ingin maju dan berhasil, maka memang para guru, yang menjadi ujung tombaknya harus sungguh profesional, baik dalam bidang keahliannya (kompetensi), dalam bidang pendampingan, dan dalam kehidupannya yang dapat dicontoh oleh siswa (Suparno,2004).

Kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) merupakan hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu di dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Setelah adanya profesionalisme dan komitmen organisasi seorang guru, satu faktor lain yang akan dapat meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja walaupun bersifat individual tetapi apabila tidak terwujud dari yang individual akan bisa merusak organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu kepuasan kerja harus benar benar diperhatikan dalam sebuah organisasi sekolah. Kepuasan kerja dapat diciptakan melalui berbagai faktor seperti kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya insentif yang memadai, penerapan

mekanisme penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) yang adil dan bertanggung jawab serta adanya hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan. Kepuasan kerja yang dirasakan guru akan membuat profesionalisme dan komitmen organisasi semakin kuat dan akhirnya dapat mewujudkan kinerja guru pada sebuah organisasi sekolah menjadi lebih baik.

Kota Sibolga merupakan pemekaran dari kabupaten Tapanuli Tengah, kota Sibolga dahulunya adalah ibukota dari Kabupaten Tapanuli Tengah tetapi setelah terjadinya pemekaran maka kota sibolga menjadi kota berdiri sendiri sedangkan Tapanuli Tengah memiliki ibukota baru yaitu Pandan.

Kota Sibolga sebagai kota yang sangat peduli terhadap pendidikan terus berusaha meningkatkan kinerja para guru yang bertidak sebagai ujung tombak pendidikan. Pemerintah kota Sibolga sering mengadakan pelatihan / ataupun *workshop* untuk meningkatkan kinerja para guru yang ada di kota Sibolga.

Kota Sibolga memiliki 7 buah Sekolah Menengah Atas Negeri, setiap sekolah ini diberi target oleh Dinas Pendidikan Kota Sibolga untuk dapat memiliki prestasi. Salah satu bentuk kegiatan untuk mengukur prestasi sekolah yang dilakukan Dinas Pendidikan Kota Sibolga adalah Olimpiade Sains Tingkat SMA/MA Kota Sibolga, hasil dari Olimpiade Sains tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Olimpiade Sains Tingkat SMA/MA Kota Sibolga Tahun 2013

NO	NAMA PEMENANG	ASAL SEKOLAH	PERINGKAT	BIDANG STUDY
1	Christian Sibarani	SMA Negeri 1	I	Matematika
2	Kalita F.A Tanjung	SMA Negeri 1	II	Matematika

3	Santosa Halomoan	SMA Sw Katolik	III	Matematika
4	Try Septian M.Saragih	SMA Negeri 1	I	Fisika
5	Daulat Purba	SMA Negeri 4	II	Fisika
6	Erwin Sumartic	SMA Tri Ratna	III	Fisika
7	Arni Lasari Hutagalung	SMA Negeri 1	I	Biologi
8	Helen Francisca Manurung	SMA Negeri 1	II	Biologi
9	Mhd. Iqbal Tanjung	MAS PTH- DarurRachmad	III	Biologi
10	Deo Reynaldo Alwi	SMA Sw. Katolik	I	Kimia
11	Jonathan Zamili	SMA Sw. Katolik	II	Kimia
12	Presley Manalu	SMA Negeri 1	III	Kimia
13	Silvana Evangelista	SMA Negeri 4	I	Astronomi
14	Friska Memoria Manalu	SMA Negeri 3	II	Astronomi
15	Masrida	SMA Negeri 4	III	Astronomi
16	Rio Chandra Rajagukguk	SMA Negeri 1	I	Komputer
17	Forester Sianipar	SMA Negeri 1	II	Komputer
18	Prayogo Chandra	SMA Tri Ratna	III	Komputer
19	Siti Ayu A. Gultom	SMA Negeri 1	I	Kebumian
20	Indris Sarihon Sianturi	SMA Negeri 1	II	Kebumian
21	Kardo Polarman R. Silitonga	SMA Negeri 1	III	Kebumian
22	Nursalimah Nasution	SMA Negeri 3	I	Ekonomi

23	Devi Syafira	SMA Tri Ratna	II	Ekonomi
24	Ester B. Christina Nababan	SMA Negeri 1	III	Ekonomi
25	Seymour A. I. Sidabutar	SMA Tri Ratna	I	Geografi
26	Sri Haryati Parapat	SMA Negeri 1	II	Geografi
27	Chandra F. Manalu	SMA Negeri 4	III	Geografi

Sumber: <http://dikbud-sibolga.net/index.php/informasi/kegiatan-kerja>

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat, salah satu SMA Negeri yang tidak memenangkan satu bidang studi dalam Olimpiade Sains 2013 adalah SMA Negeri 2 Sibolga, hal ini tentunya merupakan suatu fenomena yang cukup menarik karena SMA Negeri 2 Sibolga adalah salah satu SMA Negeri yang tertua di kota Sibolga dan juga memiliki fasilitas sekolah yang tidak kalah dengan SMA Negeri lainnya di kota Sibolga. Peneliti melakukan survey langsung pra penelitian untuk memperoleh fakta tentang kinerja guru SMA Negeri 2 Sibolga, dan menemukan:

Tabel 1.2. Data Persentase Absensi Semua Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga Bulan Juli – Desember 2013

No	Bulan	Tidak Hadir	Terlambat	Pulang cepat
1	Juli	3,85 %	19,23 %	17,31 %
2	Agustus	5,77 %	15,33 %	25,00 %
3	September	3,85 %	23,08%	21,15 %
4	Oktober	1,92%	21,15 %	19,23 %
5	November	1,92%	13,46 %	9,62 %
6	Desember	3,85%	15,33 %	13,46 %
	Rata-rata	3,53 %	17,93 %	17,63 %

Sumber: Hasil Persentase Buku Absen Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga

Data tersebut memperlihatkan bahwa masih cukup banyak guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga yang tidak tertib dalam bekerja. Hal ini akan berdampak langsung pada kinerja guru, misalnya pekerjaan tidak bisa diselesaikan tepat waktu. Ada yang datang terlambat masuk Sekolah, sementara sebagian lainnya ada yang pulang sebelum waktunya meskipun sudah ada absensi yang setiap hari harus diisi. Sebagian guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas dan bila ada yang mau mengajar itupun karena diperintahkan oleh kepala sekolah

Tabel 1.3. Kinerja Guru-Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga

No	Jumlah Guru	Persiapan Saat Mengajar
1	5 orang	Tidak memiliki RPP
2	4 orang	Tidak membawa media pembelajaran
3	3 orang	Tidak memiliki bahan ajar
4	1 orang	Tidak menguasai materi ajar
Jumlah	13 orang	

Sumber: Hasil Pra Survei di SMA Negeri 2 Kota Sibolga

Data tersebut memperlihatkan bahwa banyak guru Sma Negeri 2 Sibolga saat mau melakukan proses pembelajaran tidak memiliki persiapan antara lain tidak memiliki Rencana Program Pembelajaran, tidak membawa media pembelajaran kedalam ruangan kelas, tidak memiliki bahan ajar, dan tidak menguasai materi.

Fenomena ini menunjukkan bahwa para guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tidak memiliki persiapan matang didalam melakukan proses belajar mengajar didalam ruangan kelas. Masih banyak guru-guru yang melanggar disiplin waktu yaitu terlambat masuk kelas.

1. Kurangnya persiapan guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti tidak adanya perangkat pembelajaran berupa silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
2. Masih banyak guru-guru yang tidak memahami sistem pembelajaran seperti yang diinginkan oleh Kurikulum 2013. Kurikulum 2013 merupakan sebuah kurikulum yang mengutamakan pemahaman, skill, dan pendidikan berkarakter, siswa dituntut untuk paham atas materi, aktif dalam berdiskusi dan presentasi serta memiliki sopan santun disiplin yang tinggi. tetapi kenyataan masih banyak guru yang menerapkan metode pembelajaran satu arah dimana siswa hanya bersifat penerima, dan tidak ada tampak siswa berkeinginan untuk diskusi atas materi yang diajarkan guru.
3. Komitmen organisasi para guru juga sangat rendah, disebabkan walaupun telah ditegur atau dinasehati oleh kepala sekolah, guru yang bersangkutan hanya akan mengikuti saran atau teguran dari kepala sekolah tersebut hanya sebentar saja, dan kemudian guru tersebut akan kembali lagi seperti biasa.
4. Komitmen organisasi menjadi kendala bagi kepala sekolah dalam era otonomi daerah sekarang ini karena pada era otonomi daerah ini sungguh sangat sulit bagi kepala sekolah untuk menerapkan *reward and punishment* yang sangat dibutuhkan dalam menegakkan komitmen organisasi seorang guru, karena guru yang seharusnya mematuhi kepala sekolah, lebih patuh kepada Dinas Pendidikan, dan sering terjadi guru yang memiliki akses kepada Dinas Pendidikan maka guru tersebut sering menjadi lebih hebat dari pada kepala sekolah itu sendiri

Sedangkan dari hasil yang dicapai siswa setelah proses pembelajaran antara lain :

1. Masih banyak siswa yang belum mencapai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM)

yang telah ditetapkan guru pada setiap mata pelajaran.

2. Masih rendahnya tingkat kelulusan siswa ke Perguruan Tinggi Negeri.
3. Masih rendahnya motivasi belajar siswa terlihat dari rendahnya tingkat untuk berusaha bertanya secara aktif pada guru atas pelajaran yang belum mereka mengerti.

Berdasarkan fenomena yang terjadi SMA Negeri 2 Kota Sibolga dan hasil-hasil prestasi yang telah diperoleh, maka kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga perlu ditingkatkan dengan turut juga memperhatikan profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja guru, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian”**.

B. Perumusan Masalah

Dari ulasan mengenai latar belakang masalah dan melihat pentingnya profesi guru bagi dunia pendidikan, sementara kondisi yang ada hanya ditunjang oleh jumlah SDM yang belum optimal, maka pemecahan masalah melalui penelitian adalah relevan. Selain itu, juga dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru erat kaitannya dengan profesionalisme, kepuasan kerja dan Komitmen Keorganisasian. Selanjutnya untuk mengembangkan permasalahan dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?

2. Apakah Kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?
3. Apakah Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?
4. Apakah Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?
5. Apakah kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?
6. Apakah Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 2 Sibolga?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi Guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru.
6. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen SMA Negeri 2 Kota Sibolga yang bergerak dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru melalui profesionalisme guru, kepuasan kerja, Komitmen Keorganisasian
2. Bagi guru, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya agar dapat meningkatkan pelaksanaan tugas sebagai guru yang profesional dan dapat memberikan motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui komitmen keorganisasian yang tinggi sehingga akhirnya bisa meningkatkan kualitas pendidikan
3. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu manajemen terutama sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Aset Perusahaan Asuransi Jiwa

Struktur aset perusahaan asuransi jiwa bisa berbeda menyesuaikan dengan tipe masing-masing produk asuransi. Ada banyak tipe produk asuransi jiwa dan bervariasi dari negara ke negara (Hull, 2006). Umumnya terdapat tiga jenis produk/kontrak asuransi jiwa, yaitu : (a) Produk yang dikaitkan dengan investasi contohnya seperti Unit Link dimana return dan risiko secara keseluruhan diteruskan kepada pemegang polis, (b) Produk asuransi jiwa dengan pembagian keuntungan (*participating policy*) dimana pemegang polis mendapat jaminan minimal garansi tingkat bunga dan mendapat bagian proporsi atas kelebihan hasil investasi, (c) Polis yang tidak membagi keuntungan atas kelebihan hasil investasi (*nonparticipating policy*) namun mendapat minimal garansi hasil investasi dan perusahaan asuransi menanggung risiko investasi jika memperoleh hasil investasi di bawah bunga garansi yang dijanjikan (Hafeman, 2009).

Pada umumnya aset investasi produk unit link dikelola dalam suatu akun yang terpisah (*segregated account*), sehingga nilai investasi dan hasil investasi bisa secara sistematis ditentukan. Demikian halnya aset untuk produk partisipasi (*participating policy*) juga dikelola secara terpisah dari aset produk nonpartisipasi (*nonparticipating policy*), karena produk partisipasi memungkinkan mendapatkan hasil investasi lebih besar dari produk nonpartisipasi jika hasil investasi melebihi tingkat hasil investasi yang digaransi.

Beberapa risiko yang dihadapi perusahaan asuransi jiwa secara langsung

berkaitan dengan aset serta mempengaruhi penentuan struktur aset. Risiko-risiko dimaksud dapat diklasifikasikan secara umum menurut kategori berikut (Hafeman, 2009) : (a) *underwriting* (aset yang harus tersedia berkaitan dengan risiko kegagalan penanggung dalam menyeleksi calon tertanggung), (b) *Credit* (aset yang diperlukan untuk mengantisipasi adanya kemungkinan kegagalan dalam memenuhi kewajiban), (c) *Market* (aset untuk mengantisipasi risiko perubahan nilai ekuitas dan *yield* investasi karena adanya risiko tingkat bunga atau *interest rate risk*), (d) *Liquidity* (struktur aset untuk mengantisipasi risiko yang terjadi yang mengharuskan Penanggung untuk mencoba meliquidasi aset secara prematur dengan segera dan dengan persyaratan yang tidak menguntungkan (*unfavorable*), (e) operasional (aset yang dipersiapkan untuk mengantisipasi risiko-risiko yang berkaitan dengan masalah-masalah operasional perusahaan asuransi jiwa seperti penipuan asuransi (*fraud*) dan masalah-masalah komputer, dan (f) strategi (risiko bisnis akibat keputusan manajemen yang kurang tepat).

Aset perusahaan asuransi jiwa menurut Pasal 10 Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 424/KMK.06/2003 tanggal 30 September 2003 Aset atau aktiva perusahaan asuransi jiwa dikelompokkan menurut aktiva investasi dan bukan investasi. Lebih lanjut didalam Pasal 11 menguraikan bahwa aktiva jenis investasi terdiri dari : deposito berjangka dan sertifikat deposito pada Bank termasuk deposito *on call* yang berjangka kurang dari atau sama dengan 1 bulan, saham yang tercatat di bursa efek, obligasi dan *Medium Term Note*, surat berharga yang diterbitkan dan dijamin oleh Pemerintah atau Bank Indonesia, Unit Penyertaan Reksadana, Penyertaan langsung (saham yang tidak tercatat di bursa efek), bangunan dengan hak strata atau tanah dan bangunan untuk

investasi, pinjaman hipotik dan pinjaman polis. Sedangkan jenis aktiva bukan investasi terdiri dari : kas dan Bank, tagihan premi penutupan langsung, tagihan reasuransi, tagihan hasil investasi, bangunan dengan hak strata atau tanah dan bangunan untuk dipakai sendiri, perangkat keras komputer.

2. Risk Based Capital atau Solvency

Masalah *Solvency* dapat dijelaskan oleh *Fuzzy set theory* (Sandstrom, .2010). Kemampuan dari *fuzzy set* untuk menggambarkan transisi bertahap dari anggota ke non anggota dan sebaliknya mempunyai kegunaan/utiliti yang luas. Ini tidak hanya membantu dalam menggambarkan pengukuran ketidakpastian tapi juga memberikan gambaran yang berarti dari konsep yang samar-samar kedalam bahasa yang sederhana. Contoh seorang pekerja ingin mengetahui suasana hati (*mood*) tentang pimpinan, ia tidak bisa mengatakan prosentase suasana hati (*mood*) nya 0% atau 1% atau 98%. walaupun suasana hati 98% atau 50% pekerja bisa menemui si pimpinan dengan tingkat kepercayaan tersebut. Dalam tingkat kepercayaan suasana hati 1% mungkin pekerja tidak bisa menjumpai pimpinannya, suasana hati (*mood*) 20% mungkin takut menemui pimpinannya. Jadi kita lihat berapapun prosentase ditentukan tetap membuat kita menerima semua tingkat kepercayaan suasana hati (*mood*); bukan masalah seberapa murungnya suasana hati (*mood*) si pimpinan. Dalam hal memecahkan kembali paradox ini istilah suasana hati (*mood*) bisa memperlihatkan kesamaran/ketidakjelasan dengan memungkinkan beberapa urutan dari transisi bertahap dari derajat suasana hati yang bagus sampai tidak bagus. Inilah cikal bakal konsep dasar dari *fuzzy set*, sebuah konsep yang sederhana dan secara intuitif menolong/memuaskan (*pleasing*) dan bentuk tersebut mendasar. Jadi keanggotaan dalam *Fuzzy* ditentukan bukan sebagai bagian (*matter*) penguatan

(*affirmation*) atau penolakan (*deniel*), tapi lebih kepada sebagai bagian derajat (*degree*) keanggotaan. suatu fungsi seperti itu disebut fungsi anggota dan set yang didefinisikan sebagai *fuzzy set*. (Kandasamy, Smarandache, & Ilanthenral, 2007).

Derrig dan Ostaszewski (dalam Sandstrom, 2010) meniadakan perbedaan antara dua tempat kosong dan menggantinya dengan distribusi probabilita yang memberikan peluang/kemungkinan bahwa satu elemen adalah anggota dari *particular set*/kumpulan khusus.

Dalam konteks asuransi, perusahaan asuransi sebagai penanggung adalah *solvent* menurut ketentuan ketika asetnya melebihi kewajibannya menurut margin minimum yang ditentukan (Bennet. 2004). Dalam praktek ini tergantung pada wilayah hukum beroperasinya perusahaan, dan bagaimana regulator mendefinisikan level solvensi secara teori. Jika perusahaan mempunyai aset lebih besar dari jumlah level teoritis tersebut, maka kemudian perusahaan masuk dalam suatu ketetapan solvensi yang ditentukan "*regulatory solvency state*" memenuhi persyaratan keuangan yang ditentukan.

Tujuan persyaratan Risk-Based-Capital (RBC) menurut *The National Association of Insurance Commissioners* (NAIC) sebuah organisasi/Assosiasi di Amerika Serikat yang dibentuk dan diatur oleh pimpinan regulator asuransi dari 50 negara bagian, distrik kolombia dan lima wilayah di Amerika Serikat; adalah untuk menetapkan suatu standar kecukupan modal :

- a. dikaitkan dengan risiko
- b. meningkatkan jaring pengaman bagi penanggung
- c. berlaku sama diantara negara-negara bagian
- d. memberikan otoritas mengambil tindakan sesuai ketentuan ketika modal jatuh dibawah standar yang ditetapkan

RBC pada perusahaan asuransi jiwa biasanya suatu regulasi tentang persyaratan modal tertentu untuk tujuan tingkat kesehatan perusahaan asuransi jiwa (*solvency*). Regulasi ini mengontrol jumlah minimum modal sendiri (*equity*) perusahaan asuransi berkenaan dengan besar risiko yang diukur menurut aturan tertentu (Albrecht, 1997). Regulator telah mengembangkan formula untuk menghitung *risk based capital* Penanggung. *Risk Based Capital* perusahaan asuransi digunakan untuk menentukan modal minimum yang harus ditahan perusahaan asuransi jiwa untuk menghindari intervensi Regulator. Ambang batas secara regulasi ditentukan berdasarkan rasio, yaitu rasio dari modal aktual perusahaan terhadap *risk based capital* tersebut. (Cummins, 2000).

Di Indonesia tingkat solvabilitas perusahaan asuransi jiwa diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 422/KMK.06/2003 tanggal 30 September 2003 dimana perusahaan asuransi dan Reasuransi wajib setiap saat memenuhi tingkat solvabilitas paling tidak 120% dari risiko kerugian yang mungkin timbul sebagai akibat dari deviasi dalam pengelolaan kekayaan dan kewajiban. Kemudian dalam Pasal 3 mensyaratkan bahwa : Risiko kerugian yang mungkin timbul sebagai akibat dari deviasi dalam pengelolaan kekayaan dan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) terdiri dari :

- a. Kegagalan pengelolaan kekayaan.
- b. Ketidak seimbangan antara proyeksi atas kekayaan dan kewajiban.
- c. ketidak seimbangan antara nilai kekayaan dan kewajiban dalam setiap mata uang asing
- d. perbedaan antara beban klaim yang terjadi dan beban klaim yang diperkirakan

- e. Ketidak cukupan premi akibat perbedaan hasil investasi yang diasumsikan dalam penetapan premi dengan hasil investasi yang diperoleh
- f. Ketidak mampuan pihak Reasuransi untuk memenuhi kewajiban membayar klaim

Berdasarkan Peraturan Ketua Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan Nomor : PER-02/BL/2009 tanggal 21 Januari 2009 tentang pedoman perhitungan batas tingkat solvabilitas minimum bagi perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi, risiko yang mungkin timbul akibat kegagalan pengelolaan kekayaan dan kewajiban dihitung sebagai berikut :

- a. Kegagalan pengelolaan kekayaan. Kekayaan dikelompokkan menjadi 2 : yaitu kekayaan untuk investasi dan kekayaan bukan investasi. Kekayaan dalam bentuk investasi yang diinvestasikan pada masing-masing instrumen investasi mempunyai risiko dengan faktor risiko yang berbeda-beda, demikian halnya kekayaan bukan investasi juga mempunyai risiko dengan faktor risiko yang berbeda-beda. Sehingga untuk menghitungnya yaitu dengan mengalikan faktor risiko masing-masing jenis kekayaan dengan nilai kekayaannya.
- b. Ketidak seimbangan antara proyeksi atas kekayaan dan kewajiban. Ketidak seimbangan tersebut merupakan risiko dan pengukurannya dengan mengalikan faktor risiko dengan produk yang membentuk cadangan premi.
- c. Ketidak seimbangan antara nilai kekayaan dan kewajiban' dalam setiap mata uang asing. Ketidak seimbangan tersebut merupakan risiko dan pengukurannya yaitu dengan mengalikan faktor risiko dengan selisih antara kekayaan yang diperkenankan dengan kewajiban dari setiap mata uang,

kemudian dikonversi kedalam valuta rupiah dengan kurs tengah Bank Indonesia pada tanggal Neraca.

- d. Perbedaan antara beban klaim yang terjadi dan beban klaim yang diperkirakan. Risiko akibat perbedaan tersebut diukur dengan mengalikan faktor risiko dari masing-masing produk dengan Net Amount at Risk yaitu selisih antara uang pertanggungan dengan cadangan premi dari masing-masing produk.
- e. Ketidak cukupan premi akibat perbedaan hasil investasi yang diasumsikan dalam penetapan premi dengan hasil investasi yang diperoleh. Risiko ini dihitung dengan mengalikan faktor risiko dengan cadangan premi khusus untuk polis-polis yang mempunyai komponen premi lanjutan.
- f. Ketidak mampuan pihak reasuransi untuk memenuhi kewajiban membayar klaim. Risiko ini dihitung dengan mengalikan faktor risiko dengan cadangan teknis beban penanggung ulang.

3. Modal

Franco Modigliani dan Merton Miller (MM) pada tahun 1958 mengajukan dua teori struktur modal dengan dua asumsi yang berbeda yaitu ada dan tidak adanya pajak pribadi maupun pajak perusahaan (Ekawati, E.2009).

- a. Model MM tanpa pajak menggunakan beberapa asumsi :
 - 1). tidak ada pajak pribadi maupun pajak perusahaan
 - 2). risiko bisnis dapat diukur dengan EBIT (deviasi standar Earning Before Interest and Tax/laba sebelum bunga dan pajak)
 - 3). seluruh investor memiliki estimasi yang sama tentang EBIT perusahaan dimasa yang akan datang

- 4). saham dan obligasi diperdagangkan di pasar modal yang sempurna
- 5). utang perusahaan dan individu tanpa risiko, sehingga suku bunga utang adalah suku bunga bebas risiko
- 6). seluruh aliran kas adalah perpetuitas, dengan kata lain pertumbuhan perusahaan adalah nol atau EBIT selalau konstan

Model MM tanpa pajak mempunyai 2 proposisi yaitu :

Proposisi I.

Nilai perusahaan ditentukan dengan mengapitalisasikan EBIT yang diharapkan pada tingkat keuntungan yang disyaratkan konstan yang didasarkan pada risiko perusahaan.

Kesimpulan dalam proposisi I bahwa nilai perusahaan tidak tergantung apakah perusahaan menggunakan utang (leverage) atau tidak.

Proposisi II.

Besarnya biaya modal sendiri pada leverage firm adalah sebesar biaya modal sendiri pada unleverage firm pada risiko yang sama ditambah risk premium (besar kecilnya risk premium ini tergantung pada perbedaan antara biaya utang dan modal sendiri dengan jumlah utang yang digunakan).

Proposisi ini menyimpulkan bahwa biaya modal sendiri pada leverage firm akan bertambah besar apabila penggunaan utang bertambah. Hal ini disebabkan karena bertambahnya penggunaan utang maka risiko perusahaan juga bertambah sehingga biaya modal sendiri atau tingkat keuntungan yang disyaratkan pada modal sendiri juga bertambah (Ekawati, 2009.hal.6.5).

Dua proposisi tersebut menyatakan secara implisit bahwa semakin besar penggunaan utang dalam struktur modal tidak akan meningkatkan nilai perusahaan karena manfaat dari biaya utang yang lebih murah ditutup

dengan meningkatnya biaya modal sendiri. Dengan demikian MM membantah adanya pengaruh struktur modal terhadap nilai perusahaan tanpa pajak.

b. Model MM dengan pajak

Tahun 1963 MM menerbitkan artikel kedua dengan memasukkan unsur pajak penghasilan perusahaan, dengan kesimpulan bahwa utang (leverage) akan meningkatkan nilai perusahaan. karena bunga uang merupakan biaya pengurang pajak (tax-deductible expense).

Model MM dengan pajak ini mempunyai 2 proposisi :

Proposisi I.

Nilai perusahaan yang menggunakan utang (leverage firm) adalah sama dengan nilai perusahaan yang tidak menggunakan utang (unleverage firm) pada risiko yang sama ditambah keuntungan dari penggunaan utang (leverage). Keuntungan dari penggunaan utang merupakan nilai dari penghematan pajak, yang diperoleh dari tingkat pajak perusahaan dikalikan jumlah utang yang digunakan.

Proposisi II

Biaya modal sendiri pada leverage firm adalah sama dengan biaya modal sendiri pada unleverage firm pada risiko yang sama ditambah risk premium (besar kecilnya risk premium ini tergantung pada perbedaan antara biaya modal sendiri dan utang pada unleverage firm, sejumlah leverage keuangan dan tingkat pajak perusahaan). Proposisi II ini menyimpulkan bahwa nilai perusahaan akan maksimum dan keseluruhan biaya modalnya minimal apabila menggunakan hampir 100% utang, dimana peningkatan ini semata-mata disebabkan oleh pembayaran bunga pengurang pajak yang besarnya

lebih kecil dari biaya utang dan biaya modal sendiri.

c. Model Hemada

Robert Hemada mengajukan teori struktur modal yang merupakan kombinasi antara Capital Asset Pricing Model (CAPM) dan model MM dengan pajak, dengan memrtimbangan risiko pasar yang terdiri dari risiko bisnis dan risiko keuangan. Model Hemada menyimpulkan bahwa bila perusahaan tidak memiliki financial leverage ($D=0$) maka besarnya premi risiko keuangan adalah nol, sehingga tingkat keuntungan yang disyaratkan investor atas modal sendiri hanya dikompensasi oleh risiko bisnis (Ekawati, , 2009).

d. Model Miller

Merton Miller memperkenalkan suatu model baru mengenai struktur modal dengan memasukkan unsur pajak yang terdiri dari pajak perusahaan, pajak pribadi atas penghasilan saham, dan pajak pribadi atas penghasilan dari utang. Model ini didesain untuk menunjukkan bahwa leverage mempengaruhi nilai perusahaan apabila memperhitungkan pajak pribadi dan pajak perusahaan (Ekawati, 2009).

4. Konsep *Going Concern*

Jensen dan Meckling mendefinisikan hubungan seorang agen sebagai sebuah kontrak antara satu orang atau lebih (*the principals*) melibatkan orang lainnya (*the agent*) untuk melaksanakan beberapa jasa atas dirinya (atas pemegang saham) yang mendelegasikan otoritas kepada Agen untuk membuat beberapa keputusan. Jika kedua pihak yang mengadakan kontrak memaksimalkan utility/kegunaan masing-masing, ada alasan baik untuk mempercayai bahwa agen tidak akan selalu bertindak dalam kepentingan terbaik *principal*. Pemegang saham bisa membatasi perbedaan kepentingannya dengan

agen dengan cara menentukan insentif yang tepat kepada agen dan dengan merancang monitoring biaya untuk membatasi aktivitas agen yang menyimpang.

Dalam konteks keagenan tersebut, dibutuhkan pihak ketiga yang independen sebagai mediator antara prinsipal dan agen. Pihak ketiga ini berfungsi memonitor perilaku manajer sebagai agen dan memastikan bahwa agen bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Penggunaan auditor eksternal yang independen merupakan mekanisme yang didorong oleh pasar, dengan tujuan untuk mengurangi *agency cost* (Jensen & Meckling, 1976; Watts & Zimmerman, 1986). Pemegang saham mengharapkan auditor untuk dapat menekan kemungkinan terjadinya *moral hazard* yang dilakukan manajemen, sehingga *agency cost* yang ditanggung pemegang saham akan berkurang. Namun dari sudut pandang manajer, sejalan dengan *moral hazard hypothesis* dan kondisi informasi asimetri, manajer cenderung memilih auditor yang memberi keleluasaan untuk memilih prosedur akuntansi yang disukai, namun sekaligus juga bersedia memberi opini audit yang menguntungkan (dalam Wibowo & Rossita, 2009).

Going concern berarti suatu badan usaha dianggap akan mampu mempertahankan kegiatan usahanya dalam jangka waktu panjang dan tidak akan dilikuidasi dalam waktu jangka pendek (Hany et al. dalam Santosa & Wedari, 2007). Kondisi keuangan perusahaan merupakan tingkat kesehatan perusahaan sesungguhnya. Pada perusahaan yang sakit banyak ditemukan masalah *going concern* (Ramadhany, 2004). Lebih lanjut menurut Mckeown et.al menyatakan bahwa semakin kondisi perusahaan terganggu atau memburuk maka akan semakin besar kemungkinan perusahaan menerima opini audit *going concern* (dalam Santosa & Wedari, 2007).

4. Premi

Premi asuransi jiwa yang dibayar oleh pemegang polis atas jiwa tertanggung yang diasuransikan adalah premi bruto, yaitu premi netto ditambah *loading* yaitu biaya akuisisi dan biaya operasional perusahaan asuransi jiwa (Stone, 2000). *Loading* yang diterima oleh perusahaan asuransi jiwa dipergunakan untuk biaya akuisisi diperuntukkan aparat operasional marketing dan biaya pemeliharaan administrasi pemegang polis. Rumus premi bruto oleh Sprague (dalam Herliyanto, 1994) adalah $P^* = P(1+k)$. Besarnya k tergantung panjang pendeknya jangka pertanggungan. Bagi pertanggungan jangka pendek maka nilai k sangat besar, sedangkan untuk jangka pertanggungan yang panjang nilai k menjadi lebih murah.

Premi untuk asuransi Dwiguna yang memberikan manfaat asuransi : jika tertanggung hidup mencapai habis kontrak pemegang polis mendapat uang pertanggungan, sedangkan jika tertanggung meninggal dunia dalam masa kontrak, ahliwaris mendapat uang pertanggungan, maka rumus premi brutonya :

$${}_n P_{x:\overline{n}|}^* = \frac{A_{x:\overline{n}|} + \alpha + \gamma \cdot \dot{a}_{x:\overline{m}|} + \gamma (\ddot{a}_{x:\overline{n}|} - \ddot{a}_{x:\overline{m}|})}{\dot{a}_{x:\overline{m}|} (1 - \beta)}$$

Keterangan :

α = biaya penutupan baru yang besarnya ditentukan berdasarkan uang pertanggungan

β = biaya untuk mengumpulkan premi selama masa/jangka pembayaran premi (m)

γ = biaya pemeliharaan selama masa/jangka kontrak asuransi

$m \leq n$ artinya jangka pembayaran premi bisa lebih pendek dari jangka kontrak asuransi atau bisa juga sama.

$$A_{x:\overline{m}|} = vq_x + v^2 {}_1q_x + v^3 {}_2q_x + \dots + v^n {}_{n-1}q_x + P_x v^n = \sum_{t=0}^{n-1} v^{t+1} {}_tq_x + P_x v^n = \frac{1}{\ell_x} \sum_{t=0}^{n-1} v^{t+1} d_{x+t} + P_x v^n$$

Keterangan :

q_x adalah tingkat mortalita atau peluang kematian tertanggung berusia x

p_x adalah peluang hidup tertanggung berusia x

$v^n = \frac{1}{(1+i)^n}$ = adalah tingkat diskonto selama jangka atau masa asuransi n tahun

$$\ddot{a}_{x:\overline{m}|} = 1 + v {}_1p_x + v^2 {}_2p_x + v^3 {}_3p_x + \dots + v^{m-1} {}_{m-1}p_x = \sum_{t=0}^{m-1} v^t {}_tp_x = \sum_{t=0}^{m-1} \frac{D_{x+t}}{D_x}$$

Keterangan :

v^1 adalah tingkat dikonto selama jangka 1 tahun

${}_1p_x$ adalah peluang hidup tertanggung berusia x tahun untuk tahun pertama pertanggungan

Berdasarkan rumus tersebut terlihat bahwa didalam perhitungan premi, terdapat unsur *mortality* atau *morbidity*, unsur investasi, dan unsur biaya baik untuk biaya akuisisi maupun biaya umum dan administrasi yang didasari pada asumsi-asumsi. Kecukupan premi untuk dapat memenuhi semua kewajiban baik kepada ahliwaris tertranggung maupun kepada pemegang polis setelah asuransi habis kontrak sangat tergantung apakah realisasi dari asumsi-asumsi tersebut mengalami deviasi terlalu jauh atau tidak. Jika realisasi klaim melebihi tingkat mortalita ini berarti perusahaan mengalami kerugian dari sisi mortalita, demikian sebaliknya jika

realisasi klaim lebih kecil dari tingkat mortalita maka perusahaan asuransi jiwa akan memperoleh *gain* dari sisi mortalita. Demikian juga halnya jika realisasi biaya melebihi asumsi dalam perhitungan tarif premi maka perusahaan asuransi jiwa akan mengalami kerugian disektor biaya, demikian sebaliknya jika realisasi biaya melebihi asumsi yang ditentukan dalam perhitungan tarif premi, maka perusahaan asuransi jiwa akan mengalami kerugian disektor biaya, demikian juga sebaliknya jika realisasi biaya kurang dari alokasi biaya yang ditentukan dalam perhitungan tarif premi, maka perusahaan asuransi jiwa akan mendapat keuntungan disektor biaya. Secara keseluruhan jika salah satu atau lebih asumsi tersebut secara bersama-sama dapat menutupi kerugian disektor lainnya, maka perusahaan asuransi jiwa masih mendapatkan *margin* keuntungan atau *surplus*, demikian sebaliknya jika realisasi ketiga komponen tersebut (*mortality/morbidity*, *interest rate*, dan *loading*) melebihi yang diasumsikan maka perusahaan asuransi jiwa akan mengalami kerugian.

5. Investasi

Investasi adalah menaruh uang kedalam sesuatu instrumen investasi melalui suatu analisis dengan mengharapkan gain, mempunyai security tingkat tinggi terhadap uang pokok, demikian juga perlindungan terhadap return dalam suatu periode waktu yang diharapkan, sebaliknya menaruh uang kedalam sesuatu dengan mengharapkan gain tanpa melalui suatu analisis, tanpa perlindungan terhadap pokok dan return disebut spekulasi (wikipedia).

Dua konsep penting di dalam berinvestasi yaitu konsep risiko dan konsep *return* (Tandelilin, 2010). Risiko investasi dapat diartikan sebagai kemungkinan terjadinya perbedaan antara *return* aktual dengan *return* yang diharapkan.

Untuk menghitung risiko investasi dikaitkan dengan return yang diharapkan yaitu menghitung varians dan standar deviasi, dengan rumus :

$$\text{Varian return} = \sigma^2 = \sum [R_i - E(R)]^2 p_i$$

$$\text{Deviasi standar } \sigma = \sqrt{\sigma^2}$$

Keterangan :

σ^2 = varian return

σ = deviasi standar

$E(R)$ = return yang diharapkan dari suatu securities

R_i = return ke i yang mungkin terjadi

p_i = probabilitas kejadian return ke i

Disamping itu untuk menghindari ukuran risiko investasi yang menyesatkan akibat penyebaran return yang cukup besar perlu mengukur risiko relatif dari securities (Tandelilin, 2010) dengan rumus :

$$\text{Koefisien varian} = \frac{\text{Standar Deviasi Return}}{\text{Return yang diharapkan}} = \frac{\sigma}{E(R)}$$

Risiko relatif ini menunjukkan risiko per unit return yang diharapkan.

Sedangkan konsep *return* adalah harapan keuntungan di masa mendatang yang merupakan kompensasi atas waktu dari uang yang diinvestasikan. Dalam konsep risiko saran penting yang pernah disampaikan Markowitz sekitar tahun 1990-an “janganlah menaruh semua telur ke dalam satu keranjang” karena kalau keranjangnya jatuh semua telur yang ada dalam keranjang akan pecah, artinya dalam berinvestasi harus dilakukan diversifikasi terhadap portofolio investasi. Dalam teori portofolio Markowitz telah ditunjukkan secara kuantitatif mengapa

dan bagaimana diversifikasi bisa menurunkan risiko portofolio. Kontribusi penting dari ajaran Markowitz adalah bahwa risiko portofolio tidak boleh dihitung dari penjumlahan semua risiko aset-aset yang ada dalam portofolio, tetapi harus dihitung dari kontribusi risiko aset-aset tersebut terhadap risiko portofolio atau diistilahkan dengan kovarians. Kovarians adalah suatu ukuran absolut yang menunjukkan sejauh mana *return* dari dua sekuritas dalam portofolio cenderung untuk bergerak secara bersama-sama (dalam Tandelilin, 2010).

Dalam berinvestasi uang yang akan diinvestasikan tidak boleh ditempatkan dalam satu instrumen investasi melainkan harus disebar dibeberapa instrumen investasi untuk menghindari kegagalan investasi, Tandelilin dalam penelitiannya menemukan bahwa risiko investasi dapat diminimalkan dengan menginvestasikan dana dalam minimal 20 instrumen investasi, maka diantara instrumen investasi tersebut akan dapat saling menutupi kerugian investasi, sehingga secara keseluruhan hasil investasi tidak akan rugi.

Untuk mengukur risiko investasi dari suatu portofolio William Sharpe (dalam Tandelilin, 2010) telah mengembangkan model indeks tunggal dengan ide dasar mengaitkan return dari setiap aset pada return indeks pasar, dengan rumus :

$$R_i = \sigma_i + \beta_i R_m + e_i$$

Keterangan :

R_i = return sekuritas i

σ_i = bagian return sekuritas i yang tidak dipengaruhi kinerja pasar

β_i = ukuran kepekaan return sekuritas i terhadap perubahan return pasar

R_m = return indeks pasar

e_i = kesalahan residual

Konsep *return* dalam berinvestasi adalah sumber utama dari *return* itu sendiri yaitu dari *yield* dan *capital gain(loss)*. *Yield* merupakan komponen *return* yang mencerminkan aliran kas atau pendapatan yang diperoleh secara periodik dari suatu instrumen investasi, misalnya kalau instrumen investasinya obligasi maka *yield* sama dengan kupon obligasi yang dibayarkan secara berkala. Pada saham misalnya *yield* sama dengan deviden. Sedangkan *capital gain(loss)* adalah *return* yang berasal dari kenaikan (penurunan) harga suatu surat berharga yang bisa menguntungkan atau merugikan investor.

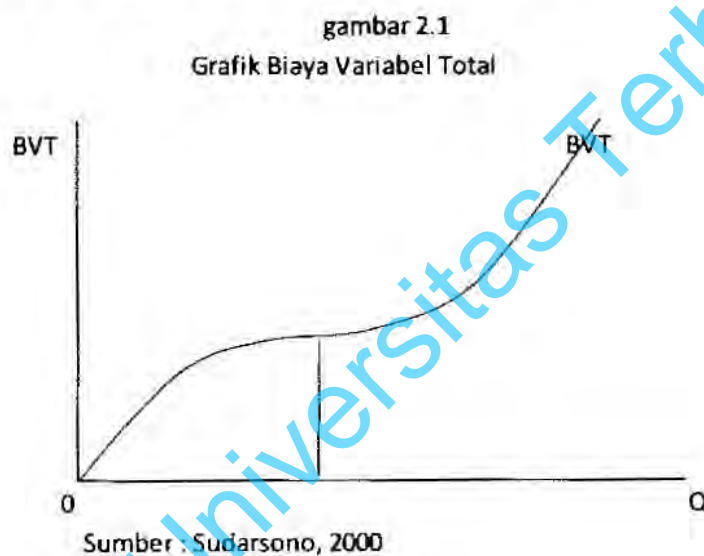
Demikian juga halnya Investasi didalam perusahaan asuransi jiwa melalui suatu analisa mendalam baik terhadap perlindungan uang pokok dan *return (gain plus yield)* dalam suatu periode waktu sesuai dengan jadwal jatuh tempo kontrak asuransi mengingat jangka waktu kontrak diantara para tertanggung sangat berbeda yang diakibatkan saat penutupan asuransi juga berbeda. Terkait dengan risiko investasi sesuai dengan Pasal 14 Keputusan Menteri Keuangan Nomor : 424/KMK.06/2003 tanggal 30 September 2003 telah diatur mengenai instrumen investasi yang diperbolehkan seperti : deposito, saham, obligasi, reksadana, penyertaan langsung, dalam bentuk bangunan dengan hak strata atau tanah dan bangunan, pinjaman hipotik, penempatan investasi di luar negeri dan batasan-batasan atas kekayaan yang diinvestasikan dalam setiap instrumen investasi tersebut semata-mata untuk memperkecil risiko investasi itu sendiri.

6. Biaya

Biaya dalam pengertian ekonomi adalah semua beban yang harus ditanggung untuk menyediakan barang dan jasa agar siap untuk dipakai konsumen. Teori biaya tradisional menganalisis biaya dengan

mempertimbangkan jangka waktu yang berbeda, seperti analisis untuk jangka pendek dan untuk jangka waktu panjang. Analisis jangka pendek terdapat biaya variabel (*variable cost*) dan biaya tetap (*fix cost*), sedangkan dalam jangka panjang semua biaya adalah variabel karena yang instalasi yang besarnya tetap dalam jangka panjang dapat dirubah oleh pengusaha, misalnya tenaga administratif dapat ditambah atau dikurangi, instalasi gedung atau pabrik dan tanah dapat ditambah atau dikurangi (Sudarsono.2000).

Biaya variabel adalah biaya yang jumlahnya berubah-ubah sesuai dengan perubahan kuantitas produk yang dihasilkan. Semakin besar kuantitas produksi semakin besar pula jumlah biaya variabel yang harus dikeluarkan, seperti misalnya biaya bahan mentah, biaya tenaga kerja langsung terkait dengan produksi, bahan bakar, biaya perawatan mesin. Kalau secara grafik biaya variabel total tampak sebagaimana gambar 2.1 berikut :



Demikian halnya di industri asuransi jiwa biaya produksi atau dalam asuransi jiwa disebut biaya akuisisi mempunyai ciri bahwa semakin besar produksi

semakin naik grafiknya artinya semakin besar biaya yang akan dikeluarkan sejalan dengan kinerja produksi tersebut, demikian sebaliknya semakin landai grafik produksi maka semakin landai juga biaya produksi yang keluar, dimana biaya produksi ini sering disebut biaya variabel karena fluktuasinya mengikuti produksi yang terjadi

Biaya tetap adalah biaya yang jumlahnya tidak tergantung pada besar kecilnya kuantitas produk, misalnya gaji pegawai administrasi, penyusutan mesin, penyusutan gedung dan penyusutan komputer dan lain sebagainya. Kalau digambarkan dalam grafik biaya tetap total akan tampak seperti gambar 2.2.

gambar 2.2
Biaya Tetap Total



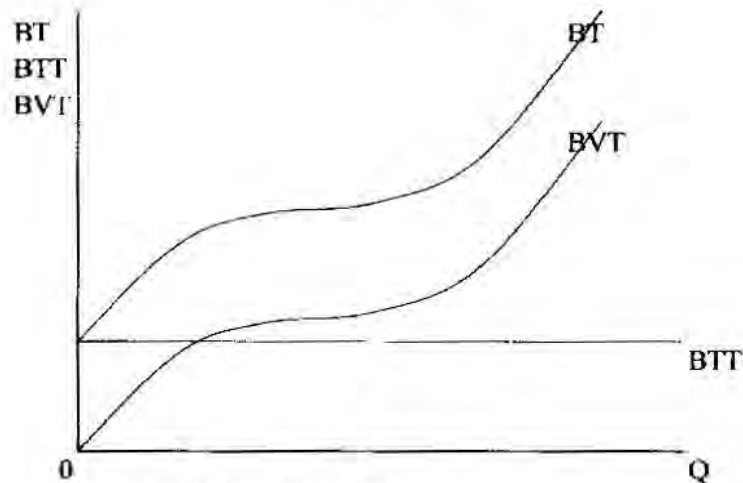
Sumber : Sudarsono, 2000

Biaya *fix* dalam asuransi jiwa seperti untuk biaya umum dan administrasi termasuk upah karyawan adalah merupakan biaya tetap atau biaya penyusutan tanah dan bangunan, biaya penyusutan komputer, biaya penyusutan kendaraan operasional, yang tidak tergantung naik atau turunnya produksi melainkan akan tetap selama faktor sumber yang dipakai tetap.

Biaya total adalah keseluruhan biaya produksi yang mencakup biaya tetap

total dan biaya variabel total atau $BT = BTT + BVT$, atau secara grafik biaya total sebagaimana gambar 2.3 berikut

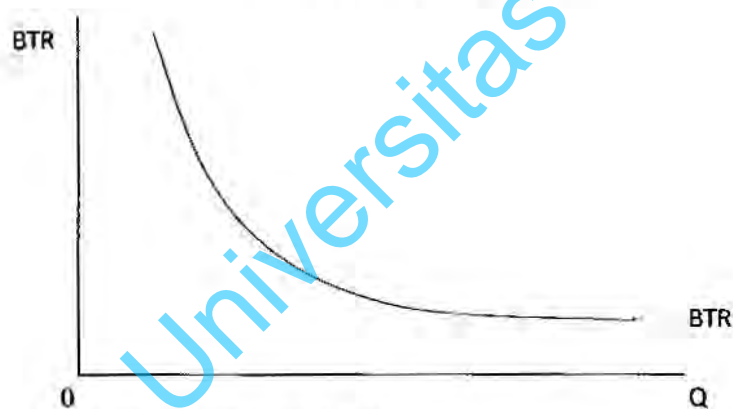
gambar 2.3
Biaya Total



Sumber : Sudarsono, 2000

Dalam operasionalnya pengukuran biaya dihitung dari biaya rata-rata perproduk, seperti biaya tetap rata-rata dihitung dari BTT/Q , secara grafik biaya tetap rata-rata akan tampak seperti gambar 2.4.

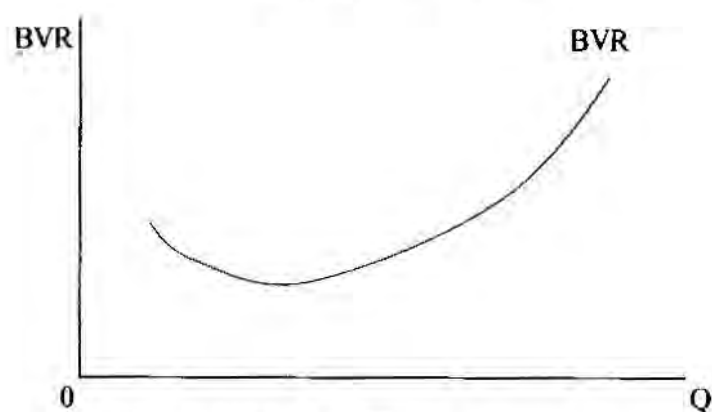
gambar 2.4
Biaya Tetap Rata-rata



Sumber : Sudarsono, 2000

Pengukuran biaya variabel rata-rata dihitung dengan rumus $(BVR) = BVT/Q$ secara grafik biaya variabel rata-rata tampak sebagaimana gambar 2.5.

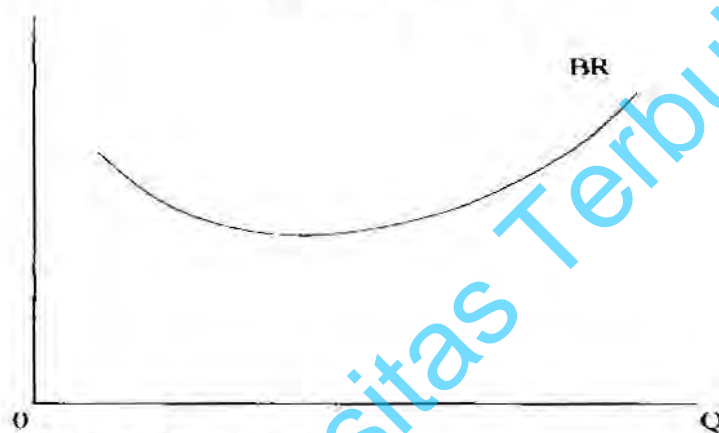
gambar 2.5
Biaya Variabel Rata-rata



Sumber : Sudarsono, 2000

Pengukuran biaya total rata-rata (BR) = BT/Q , secara grafik tampak sebagaimana gambar 2.6.

gambar 2.6
Biaya Total Rata-rata



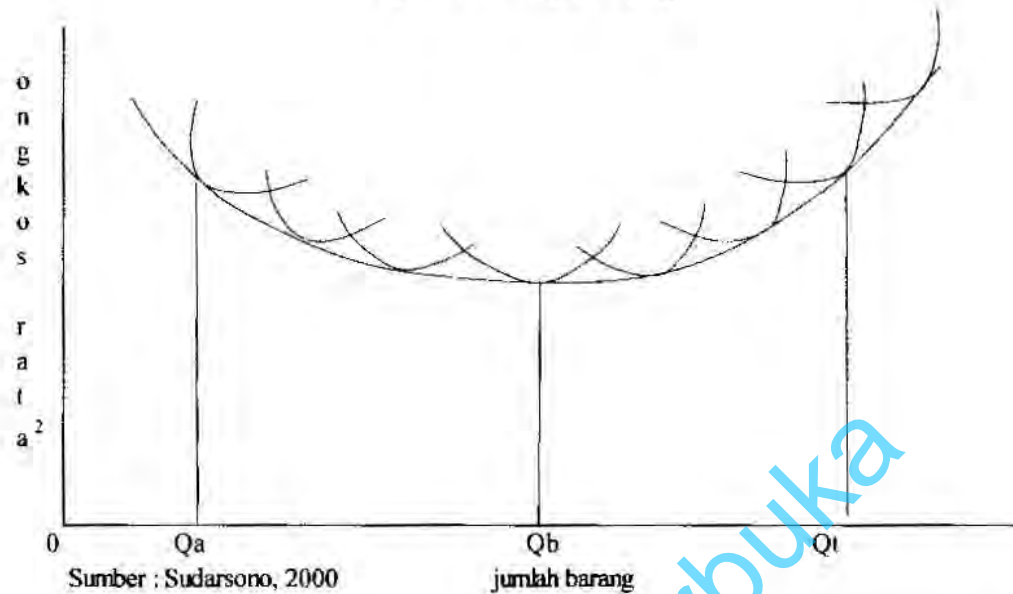
Sumber : Sudarsono, 2000

Prilaku biaya variabel rata-rata (BVR) dan biaya rata-rata (BR) hampir sama, yaitu menurun dengan cepat pada kuantitas produksi rendah dan kemudian laju penurunannya semakin lambat sampai pada kuantitas produksi tertentu. Pada saat berlakunya hukum kenaikan tambahan produk (*law of increasing returns*) berlaku produktivitas naik, sedangkan biaya persatuan menurun. Pada saat berlakunya hukum penurunan tambahan produk (*law of decreasing returns*) yang

disebabkan karena penurunan produktivitas faktor produksi, kurve biaya rata-rata naik.

Pengukuran biaya jangka panjang semuanya merupakan biaya variabel secara grafik biaya variabel jangka panjang sebagaimana gambat 2.7.

gambar 2.7
Biaya Variabel Jangka Panjang



Kurva LRAC (*Long Run Average Cost*) menunjukkan ongkos rata-rata yang paling minimum untuk berbagai tingkat produksi apabila perusahaan dapat selalu merubah kapasitas produksinya. Titik-titik persinggungan pada kurva ongkos total rata-rata jangka panjang menunjukkan ongkos rata-rata yang paling optimum untuk berbagai tingkat produksi yang akan dicapai pengusaha di dalam jangka panjang. Bentuk huruf U yang terdapat dalam grafik disebabkan oleh faktor-faktor yang dinamakan oleh ahli-ahli ekonomi sebagai skala ekonomis dan skala tidak ekonomis. Skala kegiatan produksi dikatakan bersifat skala ekonomis apabila pertambahan produksi menyebabkan ongkos produksi rata-rata menjadi semakin rendah, sedangkan perusahaan dikatakan mencapai skala tidak ekonomis

apabila penambahan produksi menyebabkan ongkos produksi rata-rata menjadi semakin bertambah tinggi (Sukirno, 1997).

7. Klaim asuransi

Perusahaan asuransi, bersama-sama dan secara koperatif memungkinkan individu-individu dalam perusahaan-perusahaan untuk melindungi diri mereka sendiri dari risiko yang jarang tapi ekstrem dengan biaya yang kecil dibandingkan menanggung risiko besar yang menakutkan. Perusahaan asuransi melakukan ini mengikuti hukum bilangan besar (*the law of large number*) dan *central limit theorem* yang memastikan bahwa jumlah bilangan yang cukup besar dari risiko-risiko yang homogen akan menghasilkan perilaku risiko yang baik dan hasil agregat yang terprediksi dengan sangat baik kurang lebih mengikuti distribusi kerugian dari Gauss yaitu distribusi normal (Lester, .2009).

Perusahaan asuransi jiwa adalah institusi jasa keuangan yang bergerak dibidang penanggulangan risiko terhadap nilai ekonomis seorang Tertanggung akibat kematian dini, risiko cacat tetap total akibat kecelakaan, risiko sakit yang menimbulkan klaim biaya perawatan, atau bahkan risiko hidup terlalu lama bagi tertanggung yang menutup anuitas. Semua risiko tersebut dapat mengancam kelangsungan industri asuransi jiwa jika tidak dikelola secara hati-hati.

Perusahaan asuransi jiwa dalam mengantisipasi dan menjaga tingkat risiko sebagaimana asumsi *mortality* atau *morbidity* yang digunakan dalam perhitungan tarif premi, akan menjalankan fungsi *underwriting* untuk menghindari adanya anti seleksi dari calon tertanggung, atau meminimalkan adanya tertanggung keadaan sakit masuk asuransi jiwa yang dapat mengancam tidak terkendalinya tingkat risiko mortalita atau bahkan dapat mengancam kelangsungan bisnis perusahaan asuransi jiwa itu sendiri. *Underwriting* disebut

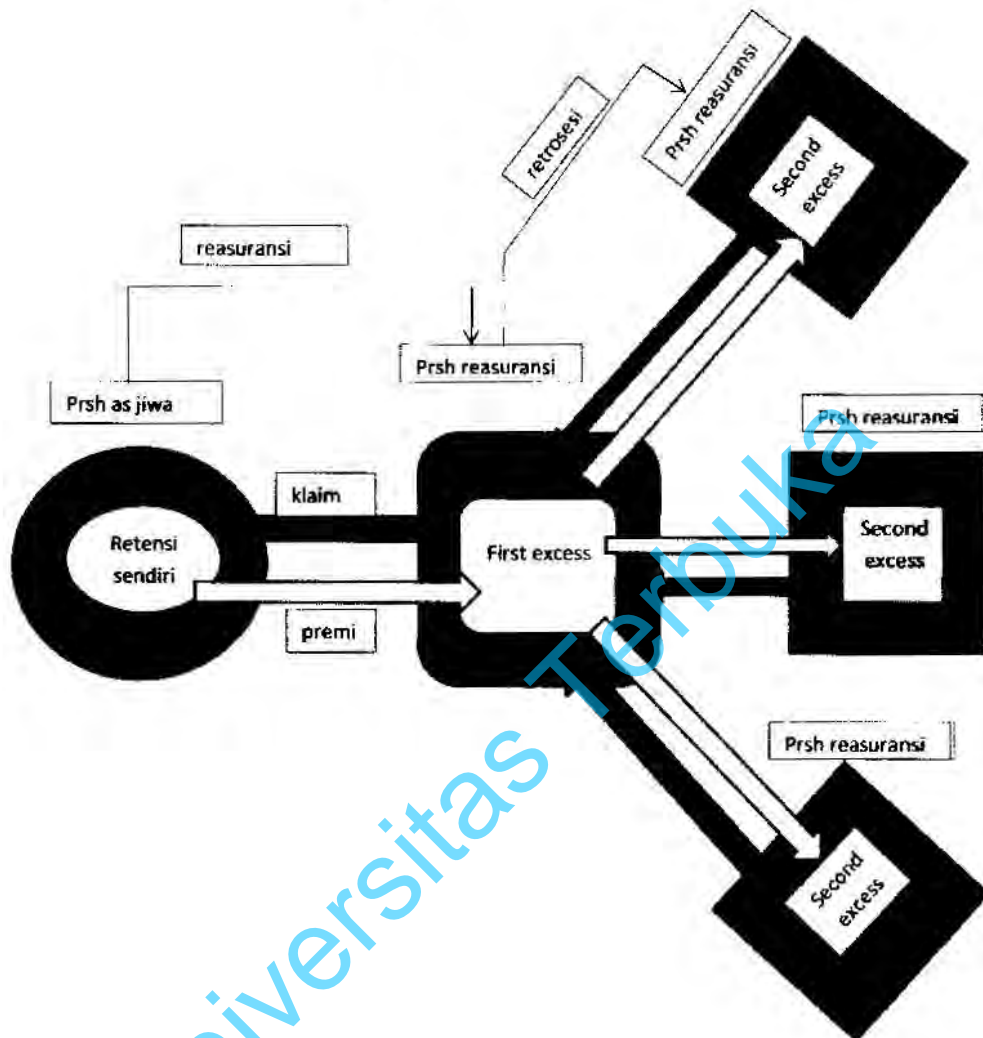
juga *risk selection* adalah fungsi asuransi yang bertanggung jawab atas penilaian atau penggolongan tingkat risiko yang dimiliki oleh seorang calon tertanggung perorangan atau kelompok serta pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pertanggungan atas risiko tersebut (Stone, 2000). Melakukan *underwriting* memungkinkan perusahaan asuransi untuk menerbitkan polis yang adil bagi para pemegang polis, dapat disampaikan/diserahkan oleh Agen, menguntungkan bagi perusahaan asuransi. Risiko kematian dini tertanggung perusahaan asuransi jiwa juga dapat diminimalkan dengan jumlah tertanggung yang besar, karena risiko kematian atau sakit ini hanya dapat diminimalkan dengan mengelola portofolio yang besar sesuai dengan hukum bilangan besar (*The Law of Large Number*) yaitu, semakin banyak tertanggung yang bergabung untuk membagi risiko diantara tertanggung maka tingkat risiko yang akan dialami oleh perusahaan asuransi jiwa semakin mendekati tingkat mortalita yang diharapkan. Tingkat mortalita ini merupakan salah satu komponen dalam menghitung tarif asuransi jiwa, disamping komponen lainnya seperti tingkat bunga dan biaya.

Cara lain yang ditempuh perusahaan asuransi jiwa dalam menghindari kerugian yang besar dari jumlah risiko uang pertanggungan yang besar yaitu dengan mekanisme reasuransi yaitu mengasuransikan lagi kelebihan dari daya tampung klaim (*retensi sendiri*) yang mampu ditanggung sendiri oleh perusahaan asuransi jiwa kepada perusahaan reasuransi, sehingga risiko menjadi tersebar (Bailey, 1987). Sesuai dengan ayat (1) Pasal 15A Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 1999 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1992 tentang penyelenggaraan usaha perasuransian tanggal 2

Juli 1999, Setiap Perusahaan Asuransi wajib memiliki dukungan reasuransi dalam bentuk perjanjian reasuransi otomatis.

Proses perusahaan asuransi jiwa dalam mereasuransikan tertanggungnya adalah sebagaimana skema reasuransi pada gambar 2.8 berikut ini.

Gambar 2.8
SKEMA REASURANSI



Sumber Bailey, 2007.

Sebagaimana gambar 7 di atas, perusahaan asuransi jiwa yang mempunyai daya tampung risiko yang mampu ditahan sendiri (retensi sendiri) mereasuransikan kelebihan risiko tersebut (*first excess*) ke perusahaan reasuransi dengan

membayar premi reasuransi tertentu, sehingga kalau terjadi klaim maka risiko yang ditahan sendiri menjadi tanggungan perusahaan asuransi jiwa, sedangkan risiko di atas retensi sendiri menjadi kewajiban perusahaan reasuransi. Demikian juga untuk kasus-kasus risiko yang lebih besar melebihi *first excess* perusahaan reasuransi yang merupakan batas kemampuan menanggung sendiri jumlah risiko sampai jumlah tertentu (*second excess*), maka kelebihan risiko tersebut akan direasuransikan lagi (retrosesi) ke perusahaan reasuransi lainnya dengan membayar premi tertentu, sehingga kalau terjadi klaim maka risiko di atas *first excess* menjadi tanggungan perusahaan reasuransi yang melakukan perjanjian restrosesi (Bailey, 2007).

8. Penelitian Terdahulu

Ahmed, N, Ahmed, Z dan Usman, A. (2011), meneliti tentang *Determinants of Performance : A Case of Life Insurance sector of Pakistan*. Penelitian dilakukan dalam periode tahun 2001 sampai 2007 di Pakistan. Indikator yang diteliti adalah karakteristik tingkat perusahaan seperti *size* (yang diukur dari log premi), *leverage*, *tangibility*, *risk* (ratio klaim terhadap premi), *growth* (prosentase perubahan premi), *liquidity* dan *age/usia* perusahaan terhadap performance perusahaan asuransi jiwa dalam hal ini ROA sebagai *variable dependent (net income before interest and tax divided by total assets)*. Dari hasil analisis penelitiannya menemukan bahwa *leverage* mempunyai hubungan yang signifikan dan negatif terhadap performance perusahaan asuransi jiwa, disamping itu *size* dan *risk* mempunyai hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap performance perusahaan asuransi jiwa, *age* mempunyai hubungan yang negatif terhadap performance perusahaan asuransi

jiwa, sedangkan *profitability*, *growth*, *tangibility*, *liquidity* mempunyai hubungan tidak signifikan secara statistik.

Ahmed, N, Ahmed, Z, Ahmed, I (2011), meneliti tentang *Determinants of Capital Structure : A Case of Life Insurance sector of Pakistan*. Penelitian dilakukan dalam periode 2001 sampai 2007 di Pakistan. Indikator yang diteliti adalah hubungan antara *size*, *growth*, *profitability*, *tangibility of assets*, *risk*, *liquidity* dan *age* terhadap *capital structure* (struktur modal). Hasil analisis penelitiannya berdasarkan fakta-fakta empiris mengindikasikan bahwa *size*, dan *risk* mempunyai hubungan positif dan signifikan secara statistik, *profitability*, *liquidity* mempunyai hubungan yang negatif dan secara statistik signifikan terhadap *capital structure*, dan *age* mempunyai hubungan negatif terhadap struktur modal, sedangkan *growth*, *tangibility* mempunyai hubungan positif tapi tidak signifikan secara statistik terhadap struktur modal.

Berdasarkan dua hasil penelitian ini penulis menggunakan variabel *size* dan *risk* sebagai variabel untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset dan RBC perusahaan asuransi jiwa, yaitu :

H1a : Pertumbuhan premi (*size*) mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H1b : Pertumbuhan premi (*size*) mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

H2a : rasio klaim (*risk*) mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H2b : rasio klaim (risk) mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Deelstra dan Janssen (1998) dengan judul penelitian : *Interaction Between Asset and Liability Management and Risk Theory* yang meneliti tentang interaksi antara Asset dan Liability sektor asuransi jiwa di Belgia. Asumsi dalam penelitian ini adalah bahwa pasar keuangan lengkap dan tanpa friksi (*frictionless*) dan perdagangan dilakukan terus menerus (*continuously*). Disadari bahwa dalam kasus perusahaan asuransi adanya ketidaksesuaian antara assets dan liabilities karena kewajiban perusahaan asuransi jatuh temponya jangka panjang sedang beberapa aset dengan jatuh tempo jangka pendek. Jadi dalam praktik kesesuaian sempurna sulit dilakukan. Disisi lain perusahaan asuransi harus mendapatkan profit yang memadai, dan untuk mencapai return yang lebih tinggi mungkin perusahaan asuransi menerima atau menempatkan investasinya pada instrumen investasi dengan tingkat risiko yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini dengan model Janssen mengembangkan model yang paling realistis adalah dengan memandang kelompok assets yang dipisahkan menurut instrumen investasi yang berbeda (*bond*, saham, *option*, *currency et cetera*), dan dengan jangka waktu dan *probability* atau tingkat keberhasilan *return* yang berbeda. Dalam simulasi juga membedakan *liabilities* atau kewajiban yang disegmentasikan menurut asuransi kebakaran, asuransi kendaraan bermotor, tanggung jawab civil, atau untuk asuransi jiwa dikelompokkan menurut asuransi berjangka, *endowment*, juga membedakan menurut perokok, dengan bukan perokok, jenis kelamin laki atau perempuan. Dengan hasil akhir bahwa interaksi *Assets* dan *Liabilities* di pengaruhi terutama oleh risiko tingkat bunga (*interest rate risk*) dan dengan memperluas (*extended*)

model Janssen dan kemudian menggunakan model multidimensional yang lebih realistis dengan memperkenalkan ketidaksesuaian (*mismatching*) *assets* dan *liability* dalam *geometric mean*, dengan hasil bahwa investasi perusahaan asuransi jiwa adalah penting lebih banyak di Obligasi daripada pada saham.

Berdasarkan dua hasil penelitian ini penulis menggunakan variabel hasil investasi sebagai *variable* untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa, yaitu :

H3a : Hasil investasi (*return*) mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H3b : Hasil investasi (*return*) mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Baranoff .& Sager (2002), peneliti dari Virginia Commonwealth University, School of Bussiness, dengan judul penelitian *The relations among asset risk, product risk, and capital in the life insurance industry*. Penelitian ini meneliti hubungan antara capital dan dua ukuran risiko yaitu *product risk* dan *asset risk*. Produk yang dijual oleh perusahaan asuransi jiwa seperti asuransi kesehatan, asuransi berjangka, asuransi seumur hidup, asuransi universal, asuransi variabel, anuitas pada dasarnya adalah kontrak. Kontrak asuransi jiwa berusaha mengurangi risiko antara tertanggung dengan penanggung, dan berusaha menentukan secara akurat dan tepat semua kondisi yang dijamin dan kewajiban dari pihak-pihak yang mengadakan perjanjian. Jadi semua produk tersebut adalah berisiko bagi perusahaan asuransi jiwa. Disamping itu perusahaan asuransi jiwa juga menjual produk yang menjanjikan investasi. Jaminan investasi ini juga berisiko karena ada

kemungkinan akan mengalami gagal investasi. Regulator akan memasukkan asset ini kedalam asset risk dalam perhitungan RBC. Oleh karena sebagian besar penanggung asuransi bukan perdagangan publik, valuasi pasar terhadap capital mereka tidak tersedia dengan segera, sehingga capital diukur dengan nilai buku dari capital/modal. Dalam penelitian menggali atau mengungkap hubungan diantara *capital-to-asset ratio*, *asset risk* dan *product risk* di industri asuransi jiwa setelah diberlakukannya RBC, berkesimpulan bahwa ada hubungan positif antara risiko asset dengan rasio capital (modal), akan tetapi hubungan antara risiko produk dan rasio capital (modal) adalah negatif.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menggunakan variabel modal sebagai variabel untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa, yaitu :

H4a : Pertumbuhan Modal mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H4b : Pertumbuhan Modal mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Greene dan Segal (2004) dengan judul penelitian : *Profitability and Efficiency in the US Life Insurance Industry* yang meneliti tentang *profitability and Efficiency* di industri asuransi jiwa di US. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) input yaitu : *labor*, *capital* dan *materials*. *Labor* didefinisikan sebagai jumlah karyawan dan agen. Nilai labor dihitung sebagai total biaya karyawan dan agen dibagi total jumlah mereka. *Capital* terdiri dari dua komponen yaitu *financial capital (book value dari equity plus asset valuation reserve)* dan *physical capital*

(jumlah biaya sewa modal, sewa peralatan dan depresiasi. Nilai *capital* didefinisikan sebagai biaya kesempatan menahan *financial capital* dan mengukurnya sebagai perbedaan antara rasio total pendapatan bersih lima tahun terhadap total modal finansial (ROE) dan rasio total pendapatan investasi terhadap total assets (ROI) pada periode yang sama. Material terdiri dari semua biaya operasional selain biaya tenaga kerja (*labor*) dan *capital*. Sebagian besar biaya tersebut berkaitan langsung dengan penjualan dan pelayanan polis. Penelitian ini menggunakan metode *stochastic frontier* dan menyajikan *mean inefficiency* bervariasi menurut bentuk organisasi dan output dan tidak signifikan berhubungan dengan bentuk organisasi, dan memperlihatkan bahwa ketidakefisienan (*inefficiency*) mempunyai efek ekonomis yang kuat (*substantial*) secara negatif terhadap *profitability* perusahaan asuransi jiwa, dan perusahaan yang efisien secara rata-rata mempunyai return kumulatif lebih tinggi atas *equity* dan atas *assets*.

Berdasarkan dua hasil penelitian ini penulis menggunakan variabel efisiensi biaya sebagai variabel untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa. Dalam penelitian ini biaya akuisisi dan biaya administrasi akan dibedakan karena mempunyai ciri yang berbeda, yaitu biaya akuisisi (*variable cost*) keluar karena adanya produksi, sedangkan biaya administrasi (*fix cost*) akan tetap keluar walaupun tidak ada produksi. Masing-masing biaya bisa berbeda pengaruhnya tiap-tiap perusahaan asuransi jiwa. Untuk itu dikembangkan hipotesis sebagai berikut :

H5a : Rasio biaya akuisisi/produksi mempunyai pengaruh negatif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H5b : Rasio biaya akuisisi/produksi mempunyai pengaruh negatif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

H6a : Rasio biaya administrasi mempunyai pengaruh negatif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H6b : Rasio biaya administrasi mempunyai pengaruh negatif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Tim Studi Bapepam_LK.(2008) mengadakan studi tentang Permodalan Asing Perusahaan Perasuransian. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara modal asing langsung dengan *solvency ratio*, *overall indebtedness ratio*, *general ratio of investment level*, *profitability ratio of technical activity*, *sales profitability ratio*, *change in gross written premium*, *acquisition expense ratio*, *administrative expense ratio*. Dengan menggunakan regresi panel terhadap 10 perusahaan asuransi jiwa patungan dari tahun 1999 sampai tahun 2007 dengan kesimpulan bahwa modal asing mempunyai hubungan kuat dan positif dengan tingkat kesehatan (*solvency*) perusahaan, modal asing mempunyai hubungan kuat dan negatif terhadap biaya akuisisi, hubungan modal asing dengan kemampuan menghasilkan laba kuat dan positif, modal asing juga mempunyai hubungan kuat dan positif dengan sales profitabilitas ratio, hubungan dengan general investasi level positif, hubungan dengan overall indebtnes ratio negatif dan kuat.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis menggunakan variabel jenis permodalan asing sebagai variable dummy untuk mengukur pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa, yaitu :

H7a : Jenis permodalan (*asing/joint venture* dan nasional) mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H7b : Jenis permodalan (*asing/joint venture* dan nasional) mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Disamping itu, dalam penelitian ini juga menambahkan variable dummy untuk membedakan jumlah modal yaitu modal 100 milyar ke atas, dan modal kurang dari 100 milyar, untuk mengetahui derajat pengaruhnya terhadap pertumbuhan asset dan RBC perusahaan asuransi jiwa di Indonesia.

H8a : besar modal mempunyai pengaruh positif terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa

H8b : besar modal mempunyai pengaruh positif terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa

Secara ringkas hasil penelitian sebelumnya sebagaimana tabel 2.1. berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan penelitian terdahulu disektor asuransi jiwa

Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Variabel/model	Hasil Penelitian
Ahmed, N, Ahmed, Z, Ahmad Usman, A. (2011)	<i>Determinants of Performance : A Case of Life Insurance sector of Pakistan</i>	<i>size, leverage, tangibility, risk, growth, liquidity dan age/usia</i>	Leverage mempunyai hubungan signifikan dan negatif terhadap performance perusahaan asuransi jiwa, size dan risk mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap performance perusahaan asuransi jiwa, age mempunyai hubungan negatif terhadap performance perusahaan asuransi jiwa, profitability, growth, tangibility, liquidity

			mempunyai hubungan tidak signifikan secara statistik, terhadap performance perusahaan asuransi jiwa.
Ahmed, N, Ahmed, Z, Ahmed, I.(2011)	<i>Determinants of capital structure : A Case of Life Insurance sector of Pakistan</i>	<i>size, growth, profitability, tangibility of assets, risk, liquidity dan age</i>	Size dan risk mempunyai hubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap struktur modal, profitability, liquidity mempunyai hubungan negatif dan signifikan secara statistik terhadap struktur modal, age mempunyai hubungan negatif, growth, tangibility mempunyai hubungan positif tapi tidak signifikan terhadap struktur modal
Deelstra, G& Janssen, J (1998)	<i>Interaction Between Asset and Liability Management and Risk Theory</i>	Kelompok Assets menurut instrumen investasi yang berbeda (bond, saham, option, currency), jangka waktu dan tingkat keberhasilan return, dan Liabilities menurut asuransi kebakaran, kendaraan bermotor, tanggung jawa sipil atau asuransi jiwa berjangka, dwiguna.	Interaksi antara asset dan liability dipengaruhi terutama oleh risiko tingkat bunga dan menemukan bahwa investasi di obligasi lebih penting daripada saham.
Baranoff & Sager, (2002)	<i>The relations among asset risk, product risk and capital in the life insurance industry</i>	Capital to asset ratio, produk risk dan assets risk setelah berlakunya RBC	Ada hubungan positif antara risiko asset dengan rasio capital, sedangkan hubungan antara risiko produk dan rasio capital adalah negatif

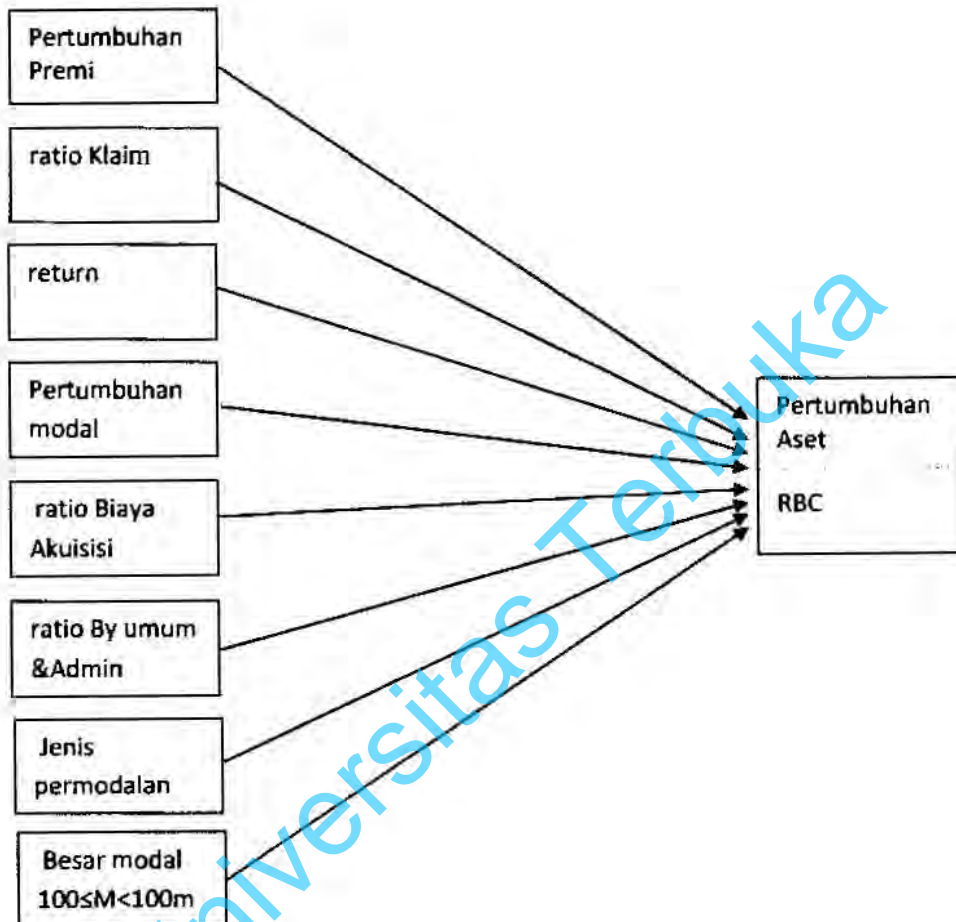
Greene dan Segal, (2004)	<i>Profitability and Efficiency in the US Life Insurance Industry</i>	Labor (jumlah karyawan dan agen), capital (financial capital dan physical capital), dan material (semua biaya operasional selain biaya tenaga kerja dan capital)	Ketidakefisienan mempunyai efek ekonomis yang kuat secara negatif terhadap profitability perusahaan asuransi jiwa, dan perusahaan yang efisien secara rata-rata mempunyai return kumulatif lebih tinggi atas equity dan atas asset.
Tim Studi Bapepam_LK. 2008	<i>Studi Permodalan Asing Perusahaan Perasuransian</i>	Hubungan antara modal asing langsung dengan solvency ratio, overall indebtedness ratio, general ratio of investment level, profitability ratio of technical activity, sales profitability ratio, change in gross written premium, acquisition expense ratio, administrative expense ratio	Modal asing mempunyai hubungan kuat dan positif dengan solvency, mempunyai hubungan kuat dan negatif terhadap biaya akuisisi, mempunyai hubungan kuat dan positif terhadap laba, mempunyai hubungan kuat dan positif terhadap sales profitability ratio, mempunyai hubungan positif terhadap level investasi, mempunyai hubungan kuat dan negatif terhadap overall indebtteness ratio

Sumber : dari berbagai jurnal dan penelitian

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori di atas, dalam penelitian ini akan menguji dua variabel dependent yaitu : (1) bagaimana proses perusahaan asuransi jiwa mencapai kinerja yang lebih baik dari sisi pertumbuhan

asset, dan (2) bagaimana wujud dari proses tersebut dari sisi RBC. Dengan kata lain bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji berdasarkan bukti-bukti empiris, sejauh mana variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mampu memberikan informasi yang berarti tentang pengaruhnya terhadap pertumbuhan asst perusahaan asuransi jiwa dan dampaknya terhadap RBC selama periode penelitian. Pengujian menggunakan analisis regresi berganda dengan gambaran pemikiran teoritis sebagai berikut :



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berasal dari :

- a. laporan keuangan tahunan Perusahaan asuransi jiwa yang tercatat di Biro Perasuransian, Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan, Kementerian Keuangan Republik Indonesia yang telah dipublikasikan untuk periode tahun 2004 sampai dengan tahun 2010;
- b. Buku Performa Bisnis Asuransi Jiwa dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 yang diterbitkan oleh Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia;
- c. Majalah InfoBank terutama data tentang Risk Based Capital (RBC) perusahaan asuransi jiwa di Indonesia dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010.

2. Sumber Data

Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari :

- a. Buku Perasuransi Indonesia dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2010 yang diterbitkan oleh Badan Pengawas Pasar Modal Lembaga Keuangan. Masing-masing buku memuat informasi data laporan keuangan perusahaan perasuransian 5 tahun terakhir. Perasuransian Indonesia 2008 memuat data laporan keuangan perusahaan perasuransian dari tahun 2004 sampai dengan

2008, Perasuransi Indonesia 2009 memuat data laporan keuangan perusahaan perasuransian dari tahun 2005 sampai dengan 2009, dan Perasuransian Indonesia 2010 memuat data laporan keuangan perusahaan perasuransian dari tahun 2006 sampai dengan 2010;

- b. Buku Performa Bisnis Asuransi Jiwa dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010 oleh Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia, melengkapi data penelitian yang diperlukan yang tidak ada di buku Perasuransi Indonesia;
- c. Majalah InfoBank khusus terbitan setiap bulan Juli tentang Rating Perusahaan Asuransi Jiwa dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2011, data penelitian yang diperlukan adalah RBC perusahaan asuransi jiwa.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan asuransi jiwa di Indonesia yang tercatat di Biro Perasuransi, Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan dalam kurun waktu penelitian yaitu dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010.

b. Sampel

Sampel penelitian diambil secara *purposive sampling*, dimana sampel digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

- 1). Perusahaan asuransi jiwa yang selama kurun waktu penelitian tahun 2004 sampai dengan 2010 masih tercatat dalam buku Perasuransian Indonesia yang diterbitkan oleh Bapepam LK sampai tahun 2010.

- 2). Data laporan keuangan selama kurun waktu penelitian tahun 2004 sampai dengan 2010 lengkap.

B. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, sehingga dengan demikian tahapan-tahapan yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data dari sumbernya. Data yang terkumpul kemudian dientry kedalam *spread sheet Excel* berbentuk matriks dimana baris ke bawah disusun menurut tahun penelitian 2004 sampai 2010 dan ke kanan sesuai dengan jumlah variabel yang diteliti (variabel terikat dan variabel bebas). Susunan data tersebut sesuai format yang dibutuhkan dalam perhitungan menggunakan *software E-Views-6*, *SPSS.19* atau *NCSS*.

C. Uji Klasik

Dalam rangka mendapat metode yang sesuai dengan distribusi data penelitian ini, maka penting untuk mengetahui distribusi dari data penelitian apakah berdistribusi normal atau bukan yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan Jarque-Bera.

Jika nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* maupun *Jarque-Bera* lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika lebih kecil dari 0,05 data tidak berdistribusi normal. Dalam melakukan uji normalitas penulis menggunakan program *SPSS.19* dan *E-Views-6*.

Dalam hal data penelitian berdistribusi normal, maka metode yang akan digunakan adalah metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary least squares/OLS*), dengan harapan jumlah kuadrat residu $\sum e_i^2$ mempunyai nilai sekecil mungkin.

Sebaliknya jika data penelitian tidak berdistribusi normal akibat adanya beberapa pencilan data (*outlier*) maka hasil estimasi parameter dari metode kuadrat terkecil tidak menyediakan informasi yang berguna bagi kebanyakan (*majority*) data penelitian. Dengan kondisi data seperti ini harus menggunakan metode yang sesuai (*fit*) yang tidak terpengaruh dengan adanya pencilan (*outlier*) pada data yaitu *estimator robust*. *Estimator robust* yang paling umum digunakan adalah *Huber's M-estimator*, *Hampel estimator*, *Tukey's bisquare* dan sebagainya (Muthukrishnan and Radha, 2010).

Dalam penelitian ini, akan mencari hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas (regresi berganda).

Permasalahan-permasalahan yang sering mengganggu dalam menerapkan model regresi linier berganda adalah adanya masalah *multikolinearitas*, *heteroskedastisitas*, dan *Autokorelasi* (Nachrowi dan Usman, 2008).

1. Uji *Multikolinearitas*,

Dalam penelitian ini akan menguji beberapa variabel tidak terikat terhadap variabel terikat, sehingga menggunakan model regresi ganda.

Adanya masalah *multikolinieritas* menyebabkan koefisien regresi ganda tidak dapat ditaksir, sehingga dapat berakibat :

- a. variansi besar (dari taksiran *Ordinary Least Square*)
- b. Interval kepercayaan lebar
- c. Uji t tidak signifikan, yang dapat dihitung dengan $t = \beta/SE(\beta)$

jika standar error terlalu besar, maka besar pula kemungkinan taksiran β tidak signifikan.

- d. R^2 tinggi, tapi tidak banyak variabel yang signifikan dari uji t
- e. Terkadang taksiran koefisien yang didapat akan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi sehingga dapat menyesatkan interpretasi.

Multikolinieritas disebabkan adanya satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya, salah satu cara untuk mengetahui variabel bebas X mana yang berkorelasi dengan variabel lainnya adalah dengan membuat regresi terhadap sisa variabel lainnya dan menghitung R^2 , untuk kemudian kita hitung nilai *variance inflation factors* (VIF) dengan rumus sebagai berikut

$$VIF = \frac{1}{1 - R_y^2}$$

Jika nilai VIF ini lebih dari 0.1, mengindikasikan adanya *multikolinieritas* diantara variabel bebas.

Untuk menghindari interpretasi yang menyesatkan terhadap hasil penelitian, maka masalah *multikolinieritas* ini harus diatasi terlebih dahulu, sehingga bisa melangkah ketahap pengujian data selanjutnya.

2. *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* diperlukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variace dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil pengamatan variace dari residual yang tetap, disebut *homoskedastisitas*, sebaliknya jika berbeda disebut *heteroskadastisitas*. Dampak dari adanya *heteroskadastisitas* bisa memunculkan lebih besarnya variansi dari

taksiran dan akan berpengaruh pada uji hipotesis (uji t dan F) yang keduanya menggunakan besaran taksiran. Akibatnya kedua uji hipotesis tersebut menjadi kurang akurat, standar error taksiran juga lebih besar sehingga interval kepercayaan menjadi sangat besar.

Jadi dapat disimpulkan adanya *heteroskedastisitas* dapat menyesatkan dalam mengambil kesimpulan (Nachrowi dan Usman, 2008. hal. 129).

Salah satu cara menguji adanya *Heteroskedastisitas* dengan metode grafik.

Disamping itu untuk lebih meyakinkan ada tidaknya *heteroskedastisitas* akan diuji juga menggunakan uji *White*, dengan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Data bersifat homoskedastik

H1 : Data bersifat heteroskedastik

Dalam melakukan uji *White* dibantu menggunakan program Eviews, dengan ketentuan bila nilai probabilitas $Obs * R-squared > 5\%$ dan probabilitas $F(\chi^2 df) = 5\%$, maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan terdapat *heteroskedastisitas*.

Sedangkan sebaliknya apabila probabilitas $Obs * R-squared < 5\%$ maka Ho tidak ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa data bersifat homoskedastis dan tidak ada masalah *heteroskedastisitas* (Gujarati, 2006)

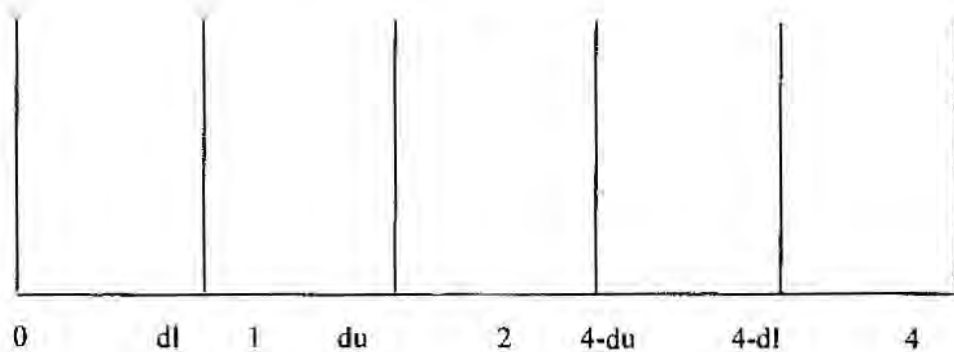
3. Uji Autokorelasi

Masalah lain yang bisa muncul dalam model regresi ganda adalah *Autokorelasi*, yang juga dapat menyesatkan interpretasi hasil penelitian. Masalah ini dapat ditelusuri dengan metode *Durbin-Watson test*, dimana angka yang diperlukan dalam metode tersebut adalah d_l , d_u , $4-d_l$ dan $4-d_u$. Jika hasil uji mendekati 2 maka tidak terjadi *autokorelasi*, sebaliknya jika mendekati 0 atau 4

terjadi autokorelasi (\pm) . (Nachrowi dan Usman.2008. hal. 139). Uji *autokorelasi* model *Durbin_Watson* dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1

Model *Durbin-Watson*



D. Metode Regresi *Robust*

Dalam hal uji normalitas ternyata data penelitian tidak berdistribusi normal dan terdapat pencilan data (*outlier*) maka metode yang akan digunakan adalah metode regresi robust *Tukey's Biweight* yang masih termasuk keluarga *M-estimator* (Hintze, 2007).

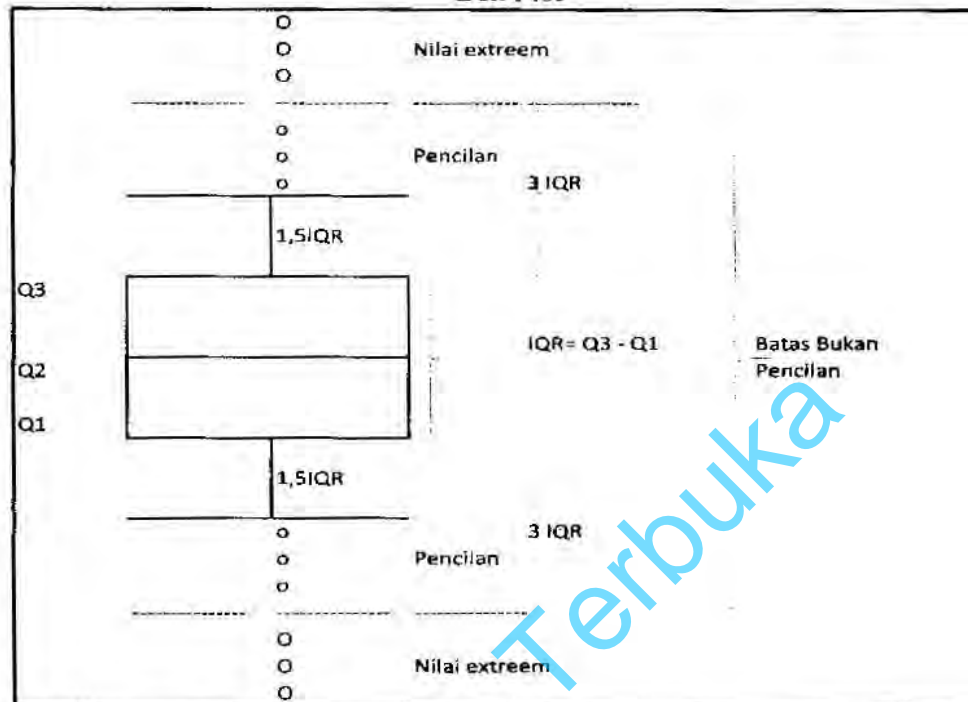
Dalam rangka menguji bahwa data penelitian terdapat indikasi pencilan (*outlier*) dalam penelitian ini akan dibantu menggunakan program NCSS dengan melakukan 2 jenis pengujian yaitu :

1. Box plot

Metode ini mempergunakan nilai kuartil dan jangkauan. Data penelitian diurutkan dari yang terkecil ke yang besar kemudian dibagi menjadi empat bagian dalam kuartil 1, 2 dan 3 (Q1, Q2, Q3). Jangkauan atau interquartile range/IQR

didefinisikan sebagai selisih antara kuartil 1 (Q1) dan kuartil 3(Q3), atau dengan formulasi $IQR = Q3 - Q1$. Data-data penelitian yang merupakan pencilan dapat ditentukan berdasarkan nilai kurang dari $1,5 \times IQR$ terhadap Q1 dan nilai lebih dari $1,5 \times IQR$ terhadap Q3 (Hintze, 2007). Box Plot secara grafik seperti gambar 3.2 berikut :

Gambar 3.2
Box Plot



Sumber : Soemartini. 2007

2. Deteksi pencilan menggunakan Hat diagonal, $DfFITs$, $Cook's Distance$, dan $DfBeta(s)$ dan $COVRATIO$ (Hintze, 2007).

Definisi :

- a. *Hat diagonal* (h_{ii}) adalah element diagonal ke j dari hat matrix H, dimana

$$H = W^{1/2} X (X' W X)^{-1} X' W^{1/2}$$

- b. *DfFITS* adalah perbedaan yang distandarkan antara nilai yang diprediksi dengan dan tanpa observasi. Statistik *DfFITS* berusaha mengukur pengaruh dari observasi tunggal atas nilainya yang sesuai (*fit*)
- c. *Cook's Distance* berusaha mengukur pengaruh masing-masing observasi atas semua nilai N yang sesuai (*fit*).
- d. *DfBeta(s)* kriteria ukuran perubahan yang distandarisasikan dalam suatu koefisien regresi ketika suatu observasi di hilangkan.

Kriteria untuk mengambil keputusan adanya pencilan atau tidak adalah :

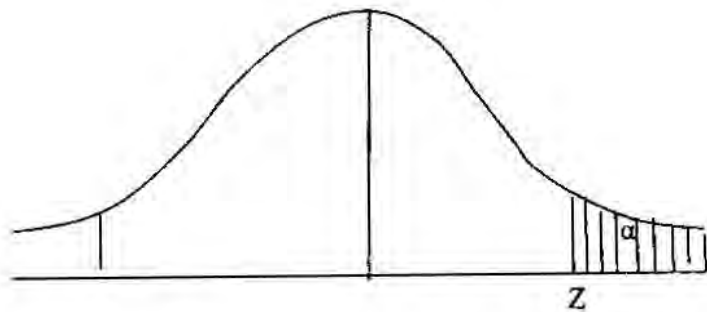
- a. Hat diagonal dengan lebih besar dari $4/N$
- b. Harga mutlak $|DFITS|$ lebih besar dari satu
- c. Beberapa ahli statistik (dalam *Hintze, 2007*) menyarankan bahwa nilai cutoff Cook's D lebih besar dari $4/(N-2)$
- d. *DFBETAS* berdasarkan rekomendasi dari *Belsley, Kuh, and Welsch* (dalam *Hintze, 2007*) menggunakan cutoff $2/\sqrt{N}$ apabila N lebih besar dari 100.

E. Pengujian Hipotesis

Ketepatan sampel data didalam menaksir populasi di dalam penelitian dapat diukur berdasarkan *goodness of fit* nya. Secara simultan dapat diukur dengan menggunakan uji statistik F, secara parsial melalui uji statistik t, dan kemampuan model dalam menjelaskan ditentukan nilai koefisien determinansi (R^2). Hasil uji statistik disebut signifikan secara statistik apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak gambar 3.3 yang diarsir). Sebaliknya disebut tidak signifikan secara statistik jika uji nilai statistiknya berada di daerah dimana H_0 diterima (daerah yang tidak diarsir

gambar 3.3). Secara gambar daerah penerimaan/penolakan H_0 seperti gambar 3.3 berikut :

Gambar 3.3
Daerah penerimaan/penolakan H_0



F. Uji Distribusi F

Uji distribusi F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan pertumbuhan premium, pertumbuhan modal, Investment Return, rasio klaim, rasio biaya Akuisisi, rasio biaya Umum Administrasi, jenis permodalan (joint venture (kode 1) atau domestic (kode 0) dan besarnya modal (kode 1 untuk modal 100 milyar ke atas atau kode 0 untuk modal kurang dari 100 milyar) terhadap pertumbuhan Asset dan RBC perusahaan asuransi jiwa secara simultan.

Tahapan pengujian yang dilakukan :

1. Merumuskan Hipotesis
 - H_0 diterima : berarti variabel tidak terikat secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 - H_1 diterima : berarti variabel tidak terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% ($\alpha=5\%$)
3. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung dapat dicari dengan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

dimana :

R² = koefisien Determinan

k = banyaknya koefisien regresi

N= Banyaknya observasi

Jika F hitung < F tabel, atau tingkat signifikansi lebih besar dari 5% variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika F hitung > F tabel, atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

G. Uji Distribusi t

Uji distribusi t digunakan untuk menguji secara parsial signifikansi pengaruh pertumbuhan premium, pertumbuhan modal, Investment Return, rasio klaim, rasio biaya Akuisisi, rasio biaya Umum Administrasi, jenis permodalan (*joint venture* (kode 1) atau *domestic* (kode 0) dan besarnya modal (kode 1 untuk modal 100milyar ke atas atau kode 0 untuk modal kurang dari 100milyar) terhadap pertumbuhan Asset dan RBC perusahaan asuransi jiwa secara parsial, dengan tahapan-tahapan pengujian sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

Ho diterima : berarti variabel tidak terikat secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

H1 diterima : berarti variabel tidak terikat secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% ($\alpha=5\%$)
3. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi}}{\text{Standar deviasi}}$$

- a. Jika $-t_{tabel} < t_{hitung}$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi lebih besar dari 5% variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, atau tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel tidak terikat.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar atau kuat kemampuan variabel tidak terikat dalam model dapat menjelaskan variabel terikat.

Koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum Y_i^2}$$

Nilai koefisien determinansi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel tidak terikat lemah atau kurang kuat didalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel

tidak terikat mampu menjelaskan secara meyakinkan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

I. Operasional Variabel

Untuk kepentingan penelitian ini, penulis menyesuaikan istilah terhadap variabel-variabel dari penelitian sebelumnya sebagai berikut :

Size yang dalam penelitian sebelumnya diukur dari log premi, dalam penelitian ini diukur dengan pertumbuhan premi. Modal dalam penelitian sebelumnya diukur dengan rasio modal, dalam penelitian ini diukur dengan pertumbuhan modal. *Risk* dalam penelitian sebelumnya merupakan total klaim terhadap total premi, dalam penelitian ini rasio klaim diukur dari total klaim terhadap cadangan teknis. *ratio of investment level* dan rekomendasi investasi perusahaan asuransi jiwa dalam obligasi dan dalam penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini diukur dengan return atau tingkat hasil investasi yaitu rasio hasil investasi terhadap rata-rata investasi akhir tahun sebelumnya dengan investasi akhir tahun ini. Rasio biaya akuisisi dan biaya administrasi dalam penelitian sebelumnya diukur terhadap total premi, dalam penelitian ini rasio biaya akuisisi diukur terhadap premi produksi baru sedangkan rasio biaya administrasi diukur terhadap total premi (premi produksi baru dan premi lanjutan).

Operasional terhadap variabel penelitian dihitung atau diukur sebagai berikut :

1. Pertumbuhan Aset

Pertumbuhan Aset adalah tingkat perubahan aset tiap tahun selama periode penelitian dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010. Pertumbuhan aset dalam

penelitian ini merupakan variabel tidak bebas (*dependent*) yang diukur dengan rumus berikut :

$$\text{Pertumbuhan Aset} = \frac{\text{Aset}_t - \text{Aset}_{t-1}}{\text{Aset}_{t-1}}$$

2. Risk Based Capital (RBC)

Risk Based Capital (RBC) adalah tingkat kesehatan perusahaan asuransi jiwa tiap tahun selama periode penelitian dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2010. RBC dalam penelitian ini merupakan variabel tidak bebas (*dependent*) yang diukur sesuai dengan RBC masing-masing perusahaan asuransi jiwa setiap tahunnya.

3. Pertumbuhan Premi

Merupakan pertumbuhan premi yang dibayar oleh pemegang polis sejak 2004 sampai dengan 2010. Pertumbuhan premi yang tinggi menunjukkan perkembangan perasuransian yang semakin baik.

Pertumbuhan premi diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Pertumbuhan Premi} = \frac{\text{Premi}_t - \text{Premi}_{t-1}}{\text{Premi}_{t-1}}$$

4. Rasio klaim

Klaim didalam perusahaan asuransi jiwa bisa terdiri dari klaim kematian, klaim rawat inap atau rawat jalan, klaim cacat total. Klaim ini bisa melebihi mortalita atau morbidity yang digunakan perusahaan asuransi jiwa pada waktu menghitung tarif premi, sehingga ini sangat berisiko bagi perusahaan asuransi jiwa. rasio klaim dihitung dari berdasarkan rata-rata cadangan premi perusahaan asuransi jiwa, karena pada dasarnya beban asuransi yang terdiri dari klaim,

penebusan, manfaat habis kontrak termasuk yang dicadangkan setiap tahunnya oleh perusahaan asuransi jiwa, sehingga dalam mengukur rasio klaim dihitung terhadap cadangan premi.

$$\text{Rasio Klaim} = \frac{\text{Total - klaim}}{(\text{Cadangan Premi}_t + \text{Cadangan Premi}_{t-1}) / 2}$$

5. Return/tingkat hasil investasi

Perusahaan asuransi jiwa yang menjanjikan manfaat pada akhir kontrak asuransi secara tidak langsung menjamin *return*/tingkat hasil investasi tertentu dalam jangka tertentu. Semakin tinggi *return*/tingkat hasil investasi yang diperoleh oleh perusahaan asuransi jiwa dapat menjadi indikator perusahaan asuransi semakin mampu dalam memenuhinya kewajibannya kepada pemegang polis. Tingkat hasil investasi dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return/tingkat hasil investasi} = \frac{\text{Hasil Investasi}}{[(\text{Investasi}_t + \text{Investasi}_{t-1}) / 2]}$$

6. Pertumbuhan modal

Pengaruh pertumbuhan modal terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa diukur berdasarkan pertumbuhan modal dari tahun ketahun. Dalam penelitian ini pertumbuhan modal dihitung menurut rumus sebagai berikut :

$$\text{Pertumbuhan Modal} = \frac{\text{Modal}_t - \text{Modal}_{t-1}}{\text{Modal}_{t-1}}$$

7. Rasio Biaya Akuisisi

Biaya akuisisi dihitung berdasarkan perbandingan antara biaya akuisisi terhadap premi bruto penutupan baru (*new bussiness*). Semakin kecil rasio biaya akuisisi menunjukkan bahwa operasional perusahaan semakin efisien.

$$\text{Ratio biaya akuisisi} = \frac{\text{Biaya}_{\text{akuisisi}}}{\text{Premi}_{\text{NB}}}$$

8. Rasio biaya Umum administrasi

Biaya umum administrasi dihitung berdasarkan perbandingan antara biaya umum administrasi terhadap premi bruto. Semakin kecil rasio biaya umum administrasi menunjukkan bahwa operasional perusahaan semakin efisien.

$$\text{Rasio biaya umum administrasi} = \frac{\text{Biaya}_{\text{umum}_{\text{adm}}}}{\text{Premi} - \text{Bruto}}$$

9. Jenis Permodalan

Jenis permodalan ini merupakan variabel *dummy*, untuk mengetahui pengaruhnya terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa.

Perusahaan Asing atau *joint venture* sebagai *variable dummy* dengan kode 1, sedangkan perusahaan asuransi jiwa dengan permodalan domestik diberikan kode 0.

10. Besar modal

Besarnya modal merupakan *variable dummy*, untuk mengetahui pengaruh besar modal terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa.

Sebagaimana diatur pada Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 63 Tahun 1999, modal minimal pendirian perusahaan perasuransian adalah Rp.100 milyar. Penelitian ini juga akan menambahkan

variabel dummy tentang besar modal tersebut, yaitu untuk modal Rp.100 milyar ke atas diberikan kode 1, sedangkan modal di bawah Rp.100 milyar diberikan kode 0.

J. Model Penelitian

Dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian ini yaitu menguji variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan model regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{ASET_GR} = & a + b_1 \text{PREMI_GR} + b_2 \text{R_KLAIM} + b_3 \text{RETURN} + b_4 \\ & \text{MODAL_GR} + b_5 \text{R_BY_AKUIS} + b_6 \text{R_BY_ADM} + b_7 \text{JV_DM} + b_8 \\ & \text{M_100M} + e_i \dots\dots\dots(\text{Model 1}) \end{aligned}$$

Model 1 :

adalah untuk menguji variabel bebas pertumbuhan premi, rasio klaim, *return*, pertumbuhan modal, rasio biaya akuisisi, rasio biaya administrasi, jenis permodalan, dan besar modal terhadap pertumbuhan aset perusahaan asuransi jiwa.

$$\begin{aligned} \text{RBC} = & a + b_1 \text{PREMI_GR} + b_2 \text{R_KLAIM} + b_3 \text{RETURN} + b_4 \text{MODAL_GR} + \\ & b_5 \text{R_BY_AKUIS} + b_6 \text{R_BY_ADM} + b_7 \text{JV_DM} + b_8 \text{M_100M} + e_i \\ & \dots\dots\dots(\text{Model 2}) \end{aligned}$$

Model 2 :

adalah untuk menguji variabel bebas pertumbuhan premi, rasio klaim, *return*, pertumbuhan modal, rasio biaya akuisisi, rasio biaya administrasi, jenis permodalan, dan besar modal terhadap RBC perusahaan asuransi jiwa.

dimana :

ASET_GR = Pertumbuhan Aset, dihitung dari aset tahun ke-t dikurangi aset tahun ke t-1 dibagi aset tahun ke t-1

RBC = *Risk Based Capital*, berdasarkan data *Risk Based Capital* masing-masing perusahaan sampel

a = konstanta, intercep

PREMI_GR = Pertumbuhan Premium, dihitung dari premi tahun ke-t dikurangi premi tahun ke t-1 dibagi premi tahun ke t-1

R_KLAIM = ratio Klaim, klaim tahun ke-t dibagi rata-rata cadangan premi tahun ke-t dan tahun ke t-1

RETURN = *Investment Return*, dihitung dari hasil investasi tahun ini dibagi rata-rata investasi tahun ke-t dan tahun ke t-1

MODAL_GR = pertumbuhan Modal, dihitung dari modal tahun ke-t dikurangi modal tahun ke t-1 dibagi modal tahun ke t-1

R_BY_AKUIS = ratio Biaya Akuisisi, biaya akuisisi ke-t dibagi premi produksi baru ke-t

R_BY_ADM = ratio Biaya Umum Administrasi, biaya umum administrasi ke-t dibagi premi bruto ke-t

JV_DM = variabel dummy jenis permodalan (joint venture diberi kode 1 atau domestik dengan kode 0)

M_100M = variabel dummy besar modal (100 milyar ke atas diberi kode 1, atau di bawah 100 milyar dengan kode 0)

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6, b_7, b_8$ = koefisien regresi

untuk membuktikan hipotesis, maka koefisien hasil regresi $b_1, b_2, b_3, b_4, b_7, b_8$

harus lebih besar dari nol dan signifikan, sedangkan b_5 , b_6 lebih kecil dari nol dan signifikan.

e_i = error term

Koefisien hasil regresi dari masing-masing variabel akan menentukan analisis hasil penelitian. Nilai koefisien bisa bersifat positif (+) dan negatif (-), dimana positif berarti pengaruh variabel tidak terikat searah dengan variabel terikat, sedangkan nilai negatif berarti pengaruh variabel tidak terikat tidak searah atau berlawanan dengan variabel terikat.

Universitas Terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

SMA Negeri 2 Sibolga adalah salah satu sekolah unggulan di Kecamatan Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah namun merupakan SMA yang berada dibawah Dinas Pendidikan Kota Sibolga. Sekolah ini berada di bawah kaki bukit dan suasananya sangat tenang dan nyaman untuk tempat belajar.

Bangunan SMA Negeri 2 Sibolga terdiri dari ruangan kelas, kantor guru, kantor Tata Usaha, Kantor Bimbingan Konseling, Kantor Kepala Sekolah, laboratorium, perpustakaan, musholla, dan lapangan untuk upacara dan olah raga.

B. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Penelitian diadakan di SMA Negeri 2 Sibolga, dimana terdapat 52 orang guru yang menjadi responden penelitian terdiri dari 10 orang laki laki dan 42 orang perempuan, sedangkan untuk tingkat pendidikan responden terdapat 51 orang berlatar pendidikan Strata 1 dan satu orang berpendidikan Strata 2. Masa kerja rata rata mayoritas adalah antara 5 – 10 tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Variabel Profesionalisme

Peningkatan mutu pendidikan selalu menjadi isu sentral dalam penyelenggaraan Sistem Pendidikan Nasional. Upaya peningkatan kualitas

pendidikan ini menjadi salah satu strategi pokok selain pemerataan kesempatan dan akses pendidikan serta peningkatan relevansi dan efisiensi.

Berbicara mengenai kualitas pendidikan maka tak akan lepas dari peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan dan di setiap jenjang pendidikan, khususnya di tingkat institusional dan instruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan yaitu guru. Guru menjadi titik sentral dan awal dari semua pembangunan pendidikan.

Profesionalisme guru dapat dilihat dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang mengemukakan 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 memerlukan pendidikan profesi Berdasarkan UU tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian profesionalisme merupakan suatu pekerjaan atau jabatan yang dimiliki seseorang yang mempunyai keahlian khusus dalam bidang yang ditekuninya.

Untuk melihat secara umum variabel Profesionalisme guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Indikator variabel Profesionalisme (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Seorang guru harus mempunyai integritas moral yang baik	0	0	22	28	2	188
2	Seorang guru harus disiplin, menghargai waktu dan memberi suri tauladan pada anak didik	0	0	19	31	2	191
3	Seorang guru harus berdedikasi	0	2	17	27	6	193

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
	pada profesi sebagai pendidik						
4	Seorang guru harus mempunyai kompetensi pada disiplin ilmu yang diampunya.	0	0	20	30	2	190
5	Seorang guru harus menguasai langkah langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi	0	4	26	20	2	176
6	Seorang guru harus memahami konsep konsep keilmuan dalam kehidupan sehari hari	0	0	22	28	2	188
7	Pelatihan dan pengalaman seorang guru akan meningkatkan profesi sebagai guru.	0	0	21	21	10	197
Rata-rata Jawaban Variabel Profesionalisme		0	0.86	22.3	25.1	3.71	1314.0
Rata-rata Persentase Variabel Profesionalisme		0%	2%	43%	48%	7%	
Total Skor Variabel Profesionalisme							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Profesionalisme guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 7 \times 52 = 1820$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 7 \times 52 = 364$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel Profesionalisme guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 291,2 sebagai berikut:

Tabel 4.2. Rentang Skala Penelitian Variabel Profesionalisme (X_1)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	364 - 655.19	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	655,20 - 946.39	Tidak Setuju/Buruk
3	946,40 - 1237.59	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	1237,60 - 1528.79	Setuju/Baik
5	1528,80 - 1820	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel profesionalisme guru dari tujuh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 7%, yang menyatakan setuju sebesar 48%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor total variabel Profesionalisme guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1314, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel profesionalisme termasuk pada range 1237,60 - 1528.79 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya Profesionalisme guru yang dimiliki oleh guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga dikategorikan baik dan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketujuh yaitu "Pelatihan dan pengalaman seorang guru akan meningkatkan profesi sebagai guru". Hal ini menjelaskan bahwasanya jika guru dibekali dengan pelatihan maka akan dapat menunjang profesionalisme dan kompetensi guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik, karena dengan adanya pelatihan tersebut akan memberikan pengalaman yang berarti kepada guru yang akan menjadi bekal bekal yang berarti ketika guru memberikan pemaparan mata pelajaran yang akan diajarkan kepada peserta didik di sekolah.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima "Seorang guru harus menguasai langkah langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi". Dari hasil jawaban responden tersebut menjelaskan bahwasanya profesionalisme guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga cenderung agak kurang mau untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studinya, dan cenderung ilmu yang disampaikan kepada siswa tidak

terupdate, sehingga ilmu yang diperoleh oleh peserta didikpun tidak *terupdate* dengan kondisi saat ini. Hal ini tentu saja sangat mengkhawatirkan, karena jika dibiarkan maka siswa-siswi yang menuntut ilmu pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga akan tertinggal dengan siswa-siswi di sekolah lain. Untuk sudah selayaknya pihak sekolah harus lebih tegas dengan memberikan teguran kepada guru yang mengajar pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga untuk dapat meningkatkan profesionalitasnya dengan lebih memperdalam ilmu pengetahuan dan materi bidang studinya.

Secara keseluruhan Profesionalisme guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik dalam mendukung untuk melaksanakan pekerjaannya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja SMA Negeri 2 Kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan pernyataan emosi yang menyenangkan dihasilkan oleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya, hal ini menunjukkan bagaimana seseorang merasakan tentang pekerjaannya dan apa yang dipikirkan mengenai pekerjaannya (Colquit et.al., 2009).

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisitif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku,

membosankan, dan semangat tim yang rendah. Robbins (2007:107) juga menyimpulkan bahwa ketika data kepuasan dan produktivitas kerja dikumpulkan pada suatu organisasi, ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai lebih banyak karyawan yang puas cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang mempunyai lebih sedikit karyawan yang puas.

Untuk memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga, berikut ini akan dideskripsikan berdasarkan hasil data survey yang telah diperoleh dari responden yang dirangkum pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3. Indikator variabel Kepuasan Kerja (X_2).

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		ST	TS	CS	S	SS	
1	Besar gaji dan insentif yang saya terima sudah cukup untuk hidup layak	0	4	21	26	1	180
2	Promosi jabatan yang ada sudah sesuai dengan kapabilitas dan senioritas guru dalam bekerja	0	7	25	16	4	173
3	Hubungan kerja antar sesama rekan guru sudah berjalan sinergi dan harmonis	0	0	19	31	2	191
4	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi bawahan.	0	7	26	19	0	168
5	Pekerjaan saya sebagai guru sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0	2	19	28	3	188
6	Prestasi kerja sebagai guru sudah dihargai secara proporsional oleh pimpinan	0	2	15	34	1	190
7	Saya merasa sangat puas bekerja sebagai seorang guru	0	2	16	33	1	189
Rata-rata Jawaban Variabel Kepuasan Kerja		0	3.4 3	20.1	26.7	1.7 1	1279. 0
Rata-rata Persentase Variabel Kepuasan Kerja		0%	7%	39 %	51 %	3%	
Total Skor Variabel Kepuasan Kerja							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kota

Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 7 \times 52 = 1820$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 7 \times 52 = 364$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kepuasan kerja guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 291,2 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Rentang Skala Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	364 - 655.19	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	655,20 - 946.39	Tidak Setuju/Buruk
3	946,40 - 1237.59	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	1237,60 - 1528.79	Setuju/Baik
5	1528,80 – 1820	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kepuasan kerja guru dari tujuh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 51%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 39% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 7%. Berdasarkan bobot skor total variabel kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1279, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel profesionalisme termasuk pada range 1237,60 - 1528.79 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga dikategorikan baik dan cukup puas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan ketiga yaitu "Hubungan kerja antar sesama rekan guru sudah berjalan sinergi dan harmonis". Hal ini menjelaskan bahwasanya jika hubungan kerja antar sesama rekan kerja dapat terjalin dengan baik maka seseorang tersebut akan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan

seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan. Jika seseorang tersebut merasa nyaman dengan rekan kerjanya maka dengan sendirinya kepuasan akan timbul dan menyenangkan.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan keempat "Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi bawahan". Pimpinan pada dasarnya mempunyai peranan penting dalam memberikan kepuasan kerja kepada bawahannya, apabila pimpinan tidak mampu memberikan kenyamanan kepada bawahannya maka akan sulit bagi bawahan untuk merasa puas dengan kerjanya dan tentu saja akan berdampak terhadap menurunnya kinerja. Pimpinan mempunyai andil yang sangat besar dalam memberikan kepuasan kerja bagi bawahannya. Kepuasan itu dapat terbentuk dari hubungan yang baik antara atasan dan bawahan jika hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik, maka bawahanpun akan merasa nyaman sehingga akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat tercipta dengan didukung suasana kondusif lingkungan kerja, seperti adanya dukungan peralatan pembelajaran yang disediakan oleh sekolah ataupun suasana kelas yang nyaman, sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik.

Secara keseluruhan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja SMA Negeri 2 Kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian pada kegiatan didasarkan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kepuasan tersebut. Dengan

demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja.

c. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Keorganisasian.

Komitmen organisasi merupakan suatu hasrat karyawan dalam sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerjaserta mengabdikan diri untuk organisasinya (Meyer dan Allen, 1997). Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen berarti karyawan yang setia dan produktif yang mengidentifikasikan dirinya pada tujuan dan nilai perusahaan, banyak bentuk perilaku yang dihubungkan dengan komitmen yang berhubungan dengan pekerjaan seperti komitmen untuk tetap bekerja, pelaksanaan tugas, kehadiran, komitmen kerja, kualitas kerja dan pengorbanan pribadi demi kepentingan organisasi.

Komitmen itu sendiri adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi (Miner dkk, dalam Silalahi, 2008). Komitmen merupakan alat perkiraan penting untuk dapat berpartisipasi di organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi haruslah ditumbuhkan, jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka harus ditingkatkan dengan perubahan

yang dilakukan untuk kemajuan pribadi maupun organisasi.

Untuk memperoleh gambaran mengenai Komitmen keorganisasian guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga, berikut ini akan dideskripsikan berdasarkan hasil data survey yang telah diperoleh dari responden yang dirangkum pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5. Indikator variabel Komitmen Keorganisasian (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dengan menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi.	0	0	18	32	2	192
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.	0	2	23	27	0	181
3	Saya memiliki kepedulian tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.	0	0	31	19	2	179
4	Adanya keinginan bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi.	0	3	29	17	3	176
5	Saya percaya terhadap nilai-nilai organisasi SMA Negeri 2 Kota Sibolga	0	1	23	28	0	183
Rata-rata Jawaban Variabel Komitmen Keorganisasian		0	1.2	24.8	25	1.4	911.0
Rata-rata Persentase Variabel Komitmen Keorganisasian		0%	2%	48%	47%	3%	
Total Skor Variabel Komitmen Keorganisasian							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Komitmen Keorganisasian guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 5 \times 52 = 1300$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 5 \times 52 = 260$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel Komitmen Keorganisasian guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 208 sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Rentang Skala Penelitian Variabel Komitmen Keorganisasian (Y)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	260 – 467,919	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	468 - 675,99	Tidak Setuju/Buruk
3	676 - 883,99	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	884 - 1091,99	Setuju/Baik
5	1092 – 1300	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel komitmen keorganisasian dari lima pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 3%, yang menyatakan setuju sebesar 47%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 48% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor total variabel komitmen keorganisasian guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 911, apabila dilihat pada table rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel komitmen keorganisasian termasuk pada range 884 - 1091,99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya komitmen keorganisasian guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga dikategorikan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan pertama yaitu “Adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dengan menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru memiliki Komitmen yang baik terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan keempat "Adanya keinginan bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi". Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun guru keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi dengan menerima nilai dan tujuan-tujuan organisasi, akan tetapi guru kurang begitu mau untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya rasa memiliki dari guru untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi

Secara keseluruhan komitmen keorganisasian guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja SMA Negeri 2 Kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Komitmen Keorganisasian merupakan bentuk dari kesadaran dan kemauan dari guru untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi. Komitmen Keorganisasian juga mencerminkan seberapa jauh karyawan merasa terikat dan terlibat dengan organisasi, sehingga bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen Keorganisasian sering diartikan sebagai suatu keadaan dimana karyawan mengidentifikasi dirinya pada organisasi, hal ini selaras dengan pendapat Lyons et al., (2006) yang mengartikan Komitmen Keorganisasian sebagai hubungan karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai organisasi dan bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam

melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap 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/Indikator Kemampuan Guru (APKG). Selanjutnya Direktorat Tenaga Kependidikan (2008) juga menetapkan *indicator penilaian* terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: (1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) evaluasi/penilaian pembelajaran.

Untuk memperoleh gambaran mengenai Kinerja guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga, berikut ini akan dideskripsikan berdasarkan hasil data survey yang telah diperoleh dari responden yang dirangkum pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7. Indikator variabel Kinerja Guru (Z).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Hasil kerja seorang guru akan dapat dicapai apabila sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.	0	0	22	28	2	188
2	Seorang guru dalam bekerja harus selalu memiliki target atas apa yang ingin dicapainya dalam pekerjaan tersebut	0	0	21	29	2	189
3	Jumlah mengajar semua guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga harus memenuhi standar minimal mengajar 24 jam per minggu	0	0	23	29	0	185
4	Seorang guru harus menguasai	0	0	26	21	5	187

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
	teknologi informasi dan mengikuti perkembangan jaman						
5	Guru harus meluangkan waktunya bagi siswa yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar	0	1	22	29	0	184
6	Guru harus selalu tepat waktu dalam mengajar	0	0	22	30	0	186
7	Guru boleh melakukan pekerjaan lain untuk menambah pendapatan diluar jam kerja	0	1	20	31	0	186
Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja Guru		0	0.3	22.3	28	1.29	1305.0
Rata-rata Persentase Variabel Kinerja Guru		0%	1%	43%	54%	2%	
Total Skor Variabel Kompetensi							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 7 \times 52 = 1820$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 7 \times 52 = 364$. Klasifikasi skor jawaban responden dari variabel kinerja guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 291,2 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Z)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	364 - 655.19	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	655,20 - 946.39	Tidak Setuju/Buruk
3	946,40 - 1237.59	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	1237,60 - 1528.79	Setuju/Baik
5	1528,80 - 1820	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kinerja guru dari tujuh pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 2%, yang menyatakan setuju

sebesar 54%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 43% dan yang menyatakan tidak setuju sebesar 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1305, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel komitmen keorganisasian termasuk pada range 1237,60 - 1528,79 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga dikategorikan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan kedua yaitu "Seorang guru dalam bekerja harus selalu memiliki target atas apa yang ingin dicapainya dalam pekerjaan tersebut". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru sepakat apabila guru memiliki target atas apa yang ingin dicapainya dalam pekerjaannya maka akan mampu meningkatkan kegairahan dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima "Guru harus mampu meluangkan waktunya bagi siswa yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar". Hal ini menjelaskan bahwa masih kurangnya rasa kepedulian guru untuk meluangkan waktunya dalam memberikan tambahan belajar bagi siswanya yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar. Ini dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap peserta didiknya. Padahal ini sangat penting sekali dalam rangka meningkatkan kualitas kemampuan siswa, untuk mengejar ketertinggalan ataupun tidak tuntas dalam mata pelajarannya.

Secara keseluruhan kinerja guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga tergolong baik, serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja SMA Negeri 2 Kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Kinerja adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001: 67). Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Ukuran hasil kerja karyawan dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linear pada dasarnya adalah studi hubungan antara variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (variabel independen) dengan tujuan untuk mengestimasi atau menaksir rata-rata populasi atau nilai rata – rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 1995). Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, yakni kinerja guru sebagai variabel dependen sedangkan variabel independennya adalah profesionalisme dan kepuasan kerja, serta komitmen keorganisasian sebagai variabel yang memediasi.

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik apabila memenuhi kriteria BLUE (Best linier unbiased estimator). Untuk mendapatkan kondisi BLUE tersebut harus dipenuhi adanya kelayakan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas data sampel.

Pada penelitian analisis data menggunakan analisis jalur. Dimana analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi linear berganda. Sehingga harus dilakukan pengujian asumsi klasik. Dimana analisis jalur pada penelitian ini terdiri dari dua structural 1 dan structural 2 . Oleh karena itu pengujian asumsi klasik

dilakukan untuk masing-masing structural. Hasil pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

1. Pengujian Struktural 1

a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang & Lufti (2011) uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat dan menimbulkan keragu-raguan oleh karena itu untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Pedoman pengambilan keputusan:

- Nilai Asymp.Sig(2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual tidak berdistribusi normal.
- Nilai Asymp.Sig (2-tailed) atau signifikansi atau nilai probabilitas lebih besar dari 0.05. Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal .

Selain hasil pengujian dengan metode statistic (Uji Kolmogorov Smirnov) juga didukung hasil pengujian dengan metode grafik. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram model regresi dan grafik Normal *Probability Plot* Model. Hasil Uji normalitas dengan Uji Kolmogorov Smirnov dan pengujian dengan metode grafik pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Hasil Uji Kolmogorov

Hasil Uji Kolmogorov struktural 1 dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.9.
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.12472114
	Absolute	.078
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.563
Asymp. Sig. (2-tailed)		.909

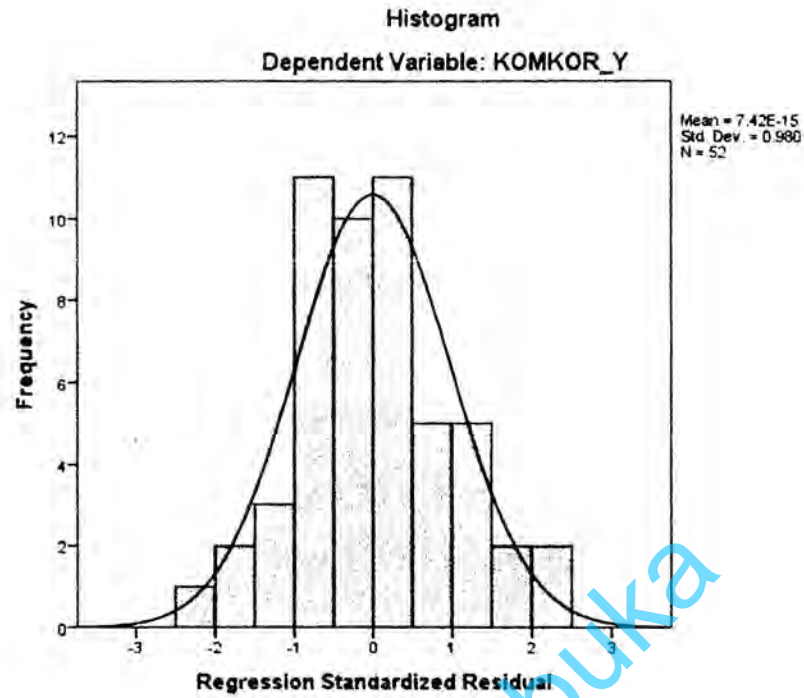
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 1 pada Tabel 4.9 di atas, besarnya nilai Kolmogorof-Smirnov adalah 0.563 dan signifikansinya pada 0.909 (lebih besar dari 0.05). Hal ini berarti data residual model regresi structural 1 terdistribusi secara normal.

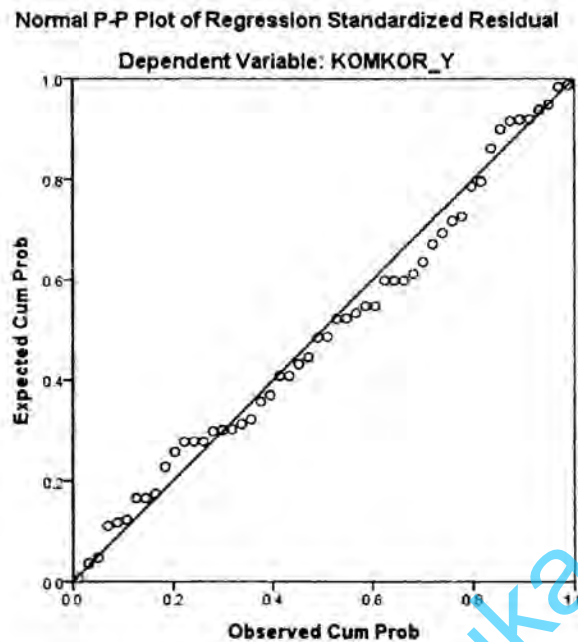
2) Hasil Pengujian Dengan Metode Grafik

Pengujian dengan metode grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal *Probability Plot*. Hasil grafik histogram terlihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar. 4.1
Grafik Histogram Model Regresi Struktural 1

Dari grafik Histogram (Gambar 4.1.) struktural 1 di atas dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri. Sedangkan berdasarkan grafik Normal *Probability Plot*-nya terlihat pada gambar 4.2 berikut ini:



Gambar. 4.2

Grafik Normal *Probability Plot* Model Regresi Struktural 1

Berdasarkan grafik Normal *Probability Plot* pada gambar 4.2 di atas dapat terlihat bahwa titik-titik sebaran mendekati garis normal, hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan cara menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apun Kriteria yang digunakan adalah, jika :

Nilai *tolerance* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas.

Nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF < 10 = tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF di dalam model regresi struktural 1 tampak pada tabel. 4.10 berikut ini:

Tabel. 4.10
 Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation* Faktor (VIF)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.756	.186		4.066	.000		
1 PROFE_1	.428	.047	.596	9.179	.000	.880	1.136
2 KEPKER_2	.342	.044	.505	7.769	.000	.880	1.136

a. Dependent Variable: KOMITMEN KEORGANISASIAN_Y

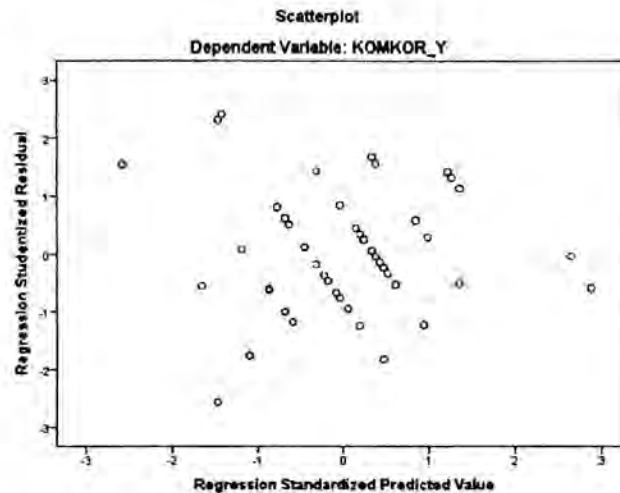
Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas nilainya 0.880 dan 0.990 (lebih besar dari 0.1) dan nilai *Variance Inflation* Faktor (VIF) 1.136 dan 1.136 (lebih kecil dari 10), hal ini berarti bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot* dan metode statistik dengan uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat terlihat sebagai berikut:

1) Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Struktural 1

Hasil uji dengan grafik *Scatter Plot* struktural 1 seperti terlihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Model Regresi Struktural I

Dari grafik *Scatter Plot* pada gambar 4.3 di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik struktural I di atas menunjukkan bahwa semua persyaratan untuk uji asumsi klasik terpenuhi.

2. Pengujian Struktural II

a. Uji Normalitas

Menurut Situmorang & Lufti (2011) uji normalitas dengan grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat dan menimbulkan keragu-raguan oleh karena itu untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji kolmogorov smirnov (1 sample KS) dengan melihat data residualnya apakah berdistribusi normal atau tidak.

Selain hasil pengujian dengan metode statistic (Uji Kolmogorov Smirnov) juga didukung hasil pengujian dengan metode grafik. Hasil pengujian dengan metode grafik yaitu grafik histogram model regresi dan grafik *Normal Probability Plot*

Model. Hasil Uji normalitas struktural 2 dengan Uji Kolmogorov Smirnov dan pengujian dengan metode grafik pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Hasil Uji Kolmogorov

Hasil Uji Kolmogorov struktural 2 dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel. 4.11. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.13153028
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

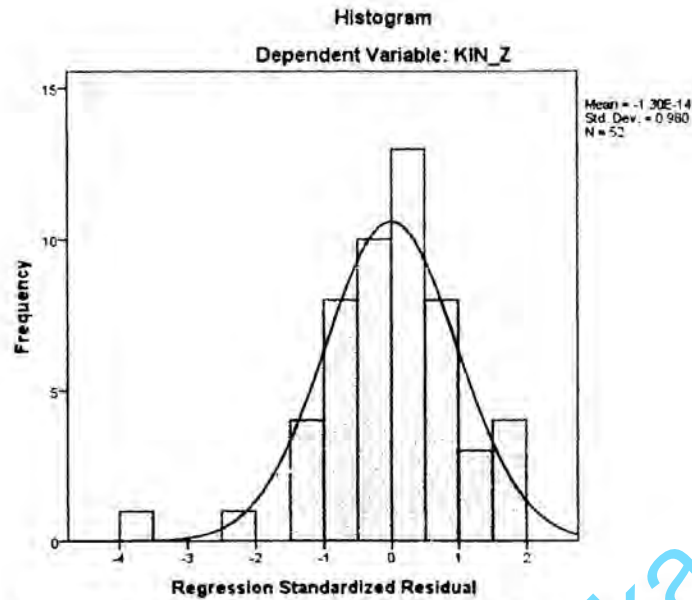
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov Smirnov Struktural 2 pada tabel 4.11 di atas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0.576 dan signifikansinya pada 0.895 (lebih besar dari 0.05). hal ini berarti data residual model regresi struktural 2 terdistribusi secara normal

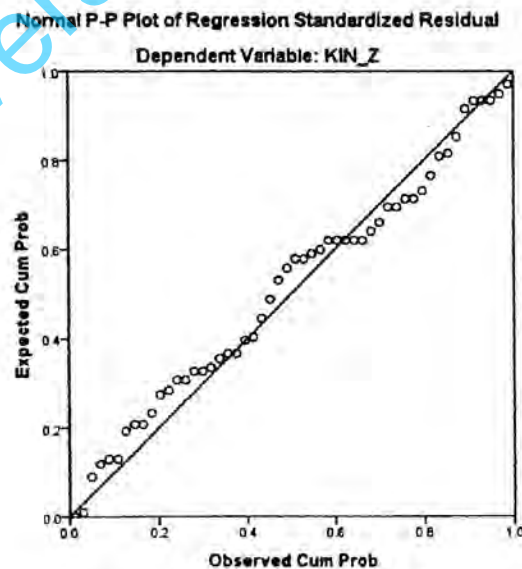
2) Hasil Pengujian dengan metode grafik

Pengujian dengan metode grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal *Probability Plot*. Hasil grafik histogram struktural 2 terlihat pada gambar 4.4 berikut ini:



Gambar. 4.4. Grafik Histogram Model Regresi Struktural 2

Dari grafik Histogram (Gambar 4.4.) struktural 2 di atas dapat terlihat bahwa residual pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun menceng ke kiri. Sedangkan berdasarkan grafik *Normal Probability Plot*-nya terlihat pada gambar 4.5 berikut ini:



Gambar. 4.5. Grafik *Normal Probability Plot* Model Regresi Struktural 2

Berdasarkan grafik *Normal Probability Plot* pada gambar 4.5. di atas dapat terlihat bahwa titik-titik sebaran mendekati garis normal, hal ini menunjukkan bahwa residual pada model regresi terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan cara menganalisis Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan setiap variable independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apun Kriteria yang digunakan adalah, jika :

Nilai *tolerance* < 0,1 atau VIF > 10 = terjadi multikolinearitas.

Nilai *tolerance* > 0,1 atau VIF <10 = tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF di dalam model regresi struktural 1 tampak pada tabel. 4.12 berikut ini:

Tabel. 4.12
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation* Faktor (VIF)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.662	.172		3.841	.000		
1 PROFE_1	.505	.043	.674	11.680	.000	.880	1.136
2 KEPKER	.313	.041	.443	7.669	.000	.880	1.136

a. Dependent Variable: KIN_Z

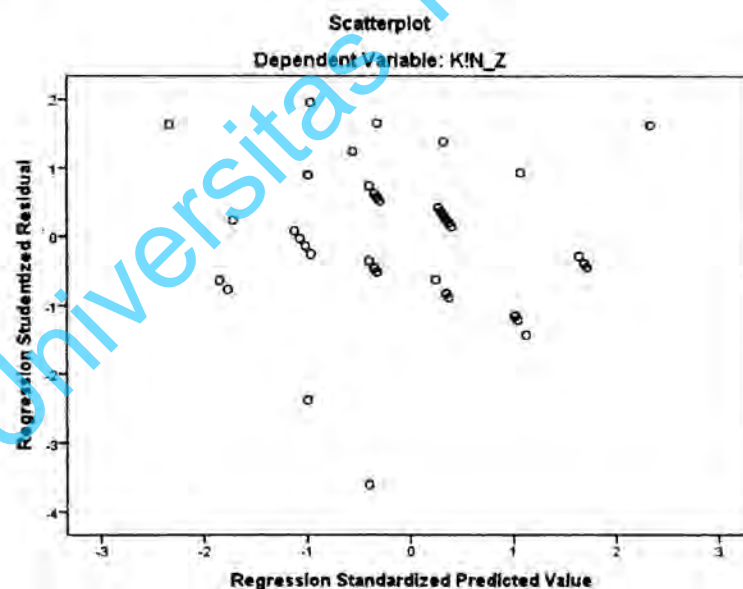
Berdasarkan tabel 4.12 di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas nilainya 0.495 dan 0.495 (lebih besar dari 0.1) dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) 2.021 dan 2.021 (lebih kecil dari 10), hal ini berarti bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas. Pengujian gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik *Scatter Plot* dan metode statistik dengan uji Glejser. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat terlihat sebagai berikut:

Hasil pengujian Heteroskedastisitas Struktural 2

Hasil uji dengan grafik *Scatter Plot* struktural 2 seperti terlihat pada gambar 4.6 berikut ini:



Gambar. 4.6. Grafik Scatter Plot Model Regresi Struktural 2

Dari grafik *Scatter Plot* pada gambar 4.6. di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dengan

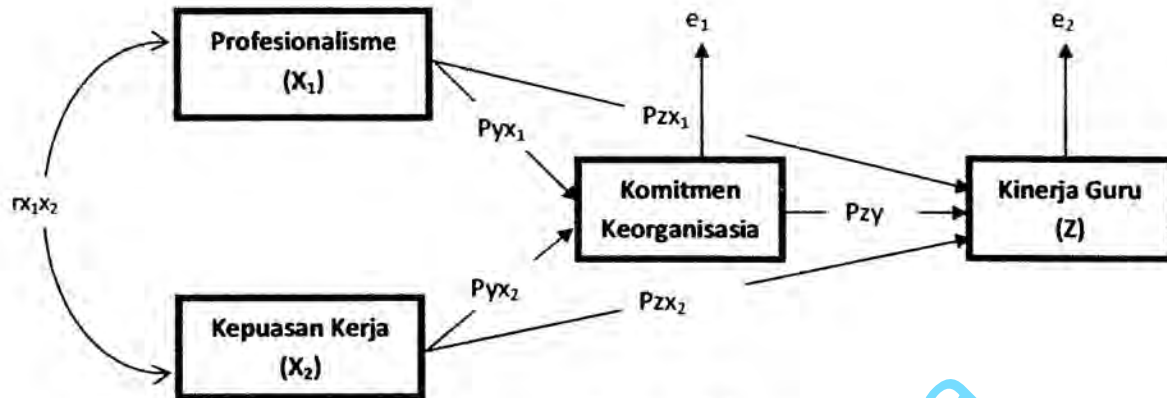
grafik *Scatter Plot* diperkuat dengan pengujian heteroskedastisitas metode statistik yaitu dengan uji glejser.

Jadi berdasarkan hasil Uji matrik korelasi antar variabel bebas dan hasil uji Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi Struktural 1 dan model regresi Struktural 2 tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas.

E. Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*Path Analysis*) dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh atau efek secara langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel didalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik untuk menerangkan apabila terdapat seperangkat data yang besar untuk dianalisis dan mencari hubungan kausal (Bukit, 2012:173). Pengembangan model analisa jalur harus didasarkan pada hubungan kualitas yang memiliki teori yang kuat. Pengembangan ini bertujuan untuk mengembangkan kausalitas yang ingin di uji dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebelum dibuat analisa jalurnya. Model dirancang berdasarkan konsep dan teori.

Adapun besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel eksogenus terhadap variabel endogenus tertentu, dinyatakan oleh besarnya nilai numeric koefisien jalur (*path coefficient*) dari eksogenus ke endogenus menurut Muhidin & Maman (2007:224) dapat dilihat pada gambar 4.7 berikut ini:

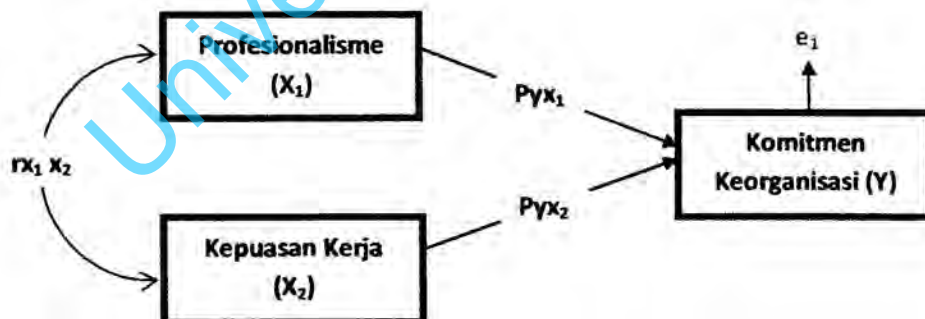


Gambar 4.7
Model Diagram Jalur

Untuk menjawab tujuan penelitian 1, 2 dan 3 yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Profesionalisme (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial dan simultan terhadap variabel komitmen keorganisasian (Y) dengan persamaan sebagai berikut:

1. Sub-Struktur 1

$$Y = P_{YX_1} X_1 + P_{YX_2} X_2 + e_1$$



Gambar 4.8
Sub-Struktur 1

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Profesionalisme dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Keorganisasian guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga,

dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 20.0. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.26 di bawah ini.

Tabel 4.13
Matriks Korelasi Antar Variabel Independent
Correlations

		PROFE_ 1	KEPKER_ 2
PROFE_1	Pearson Correlation	1	.346*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	52	52
KEPKER_2	Pearson Correlation	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 20.0

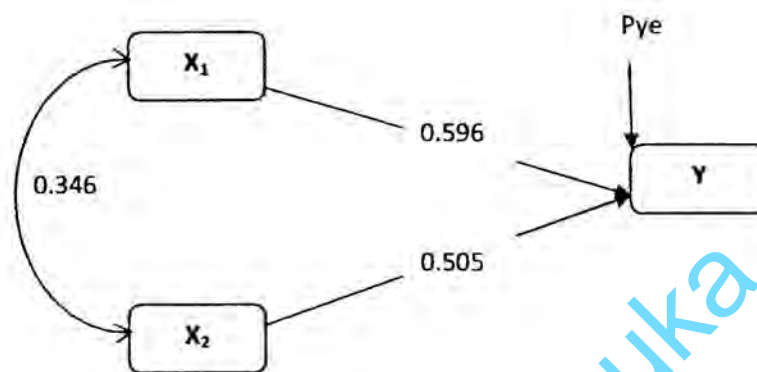
Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 . Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Regresi Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Keorganisasian
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.186		4.066	.000
	PROFE_1	.428	.047	.596	9.179	.000
	KEPKER_2	.342	.044	.505	7.769	.000

a. Dependent Variable: KOMKOR_Y

Hasil regresi diatas di masukkan ke dalam gambar persamaan structural seperti dibawah ini:



Gambar 4.9
Hasil Analisis Jalur Struktural I

a. Pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Keorganisasian

Adapun hasil pengujian untuk menjawab hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

1) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X₁ terhadap Y

Pengaruh langsung X₁ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_1 \rightarrow Y &= X_1 \Omega Y \\
 &= (P_{yx_1}) (P_{yx_1}) \\
 &= (0.596) (0.596) \\
 &= 0.355216 = 35,52\%
 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X₁ terhadap Y

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y &= X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y \\
 \text{melalui } X_2 &= (P_{yx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_2})
 \end{aligned}$$

$$= (0.596) (0.346) (0.505)$$

$$= 0.1041391 = 10,41\%$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 0.355216 + 0.1041391$$

$$= 0.4593551 = 45.93\%$$

Dari uraian diatas didapat pengaruh langsung Profesionlisme (X_1) terhadap Komitmen Keorganisasian (Y) sebesar 35,52%, pengaruh tidak langsung sebesar 10,41% dan pengaruh total sebesar 45,93%, hal ini menunjukkan bahwa Profesionlisme secara langsung berpengaruh positif terhadap Komitmen Keorganisasian, hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki profesionalitas yang baik, maka guru akan memiliki komitmen keorganisasian yang baik pula, serta dapat meningkatkan loyalitas terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Keorganisasian

Sedangkan untuk menjawab tujuan kedua pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

2) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Y

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$X_2 \rightarrow Y = X_2 \Omega Y$$

$$= (P_{yx_2}) (P_{yx_2})$$

$$= (0.505) (0.505) = 0.255025 = 25.50\%$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y

$$X_2 \text{ terhadap } Y = X_2 \Omega X_1 \rightarrow Y$$

$$\text{melalui } X_1 = (P_{yx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx_1})$$

$$= (0,505) (0,346) (0,596)$$

$$= 0,1041391 = 10,41\%$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$= 0,255025 + 0,1041391$$

$$= 0,3591641 = 35,92\%$$

Dari proses perhitungan diatas didapat pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) 7,73%, pengaruh tidak langsung sebesar 2,13%, dan pengaruh total sebesar 25,50%, ini menunjukkan bahwasanya jika guru memperoleh kepuasan dalam bekerja, maka dengan senantiasa guru akan komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Keorganisasian

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Profesionalitas	35.52%		10.41%	10.41%	45.93%
Kepuasan Kerja	25.50%	10.41%		10.41%	35.91%
Pengaruh X1, X2					81.84%
Pengaruh Variabel Lain					18.16%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 seperti yang terlihat pada hasil uji R^2 pada Tabel berikut:

Tabel 4.16
Uji R dan R Square
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.811	.12724

a. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

Nilai R sebesar 0,904 menunjukkan korelasi ganda (profesionalisme dan kepuasan kerja) dengan komitmen Keorganisasian. Dengan mempertimbangkan

variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0.818 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel profesionalisme dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan sebesar 81,8% dan sisanya 18,16% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Keorganisasional

Untuk menjawab tujuan ketiga mengenai hubungan antara Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Keorganisasional dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

3) Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Y

Pengaruh langsung X_1 & X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Y &= X_1 \text{ \& } X_2 \Omega Y \\ &= (P_{yx1} \cdot P_{yx1}) + (P_{yx2} \cdot P_{yx2}) \\ &= 35,52\% + 25,50\% \\ &= 61,02\% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Y

$$\begin{aligned} &= X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Y \\ &= (P_{yx1}) (r_{x1x2}) (P_{yx2}) + (P_{yx2}) (r_{x1x2}) (P_{yx1}) \\ &= 10,41\% + 10,41\% \\ &= 20,82\% \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

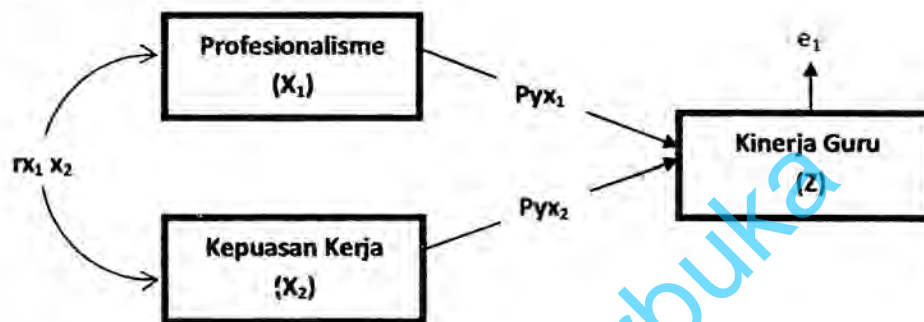
$$\begin{aligned} &= 61,02\% + 20,82\% \\ &= 81,84\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama

terhadap Komitmen Keorganisasional sebesar 81.84%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Profesionalisme dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Komitmen Keorganisasional sebesar 81.84% pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

2. Sub-Struktur 2

$$Z = P_{zx_1} X_1 + P_{zx_2} X_2 + e_1$$



Gambar 4.10
Sub-Struktur 2

Untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga., dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 20.0. Adapun langkah yang dilakukan adalah menghitung korelasi antar variabel, sehingga diperoleh seperti tabel 4.17 di bawah ini.

Tabel 4.17
Matriks Korelasi Antar Variabel
Correlations

		PROFE_ 1	KEPKER_ 2
PROFE_1	Pearson Correlation	1	.346*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	52	52
KEPKER_2	Pearson Correlation	.346*	1

Sig. (2-tailed)	.012	
N	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Selanjutnya berdasarkan kepada hasil perhitungan matriks korelasi dapat dihitung koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari X_1 sampai X_2 serta koefisien jalur variabel lainnya di luar variabel X_1 sampai X_2 . Berdasarkan hasil perhitungan didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 4.18
Hasil Regresi Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.662	.172		3.841	.000
	PROFE_1	.505	.043	.674	11.680	.000
	KEPKER_2	.313	.041	.443	7.669	.000

a. Dependent Variable: KIN_Z

Hasil regresi diatas di masukkan ke dalam gambar persamaan structural seperti dibawah ini:



Gambar 4.11
Hasil Analisis Jalur Struktural II

a. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Adapun hasil pengujian untuk menjawab hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

4) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_1 terhadap Z

Pengaruh langsung X_1 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \rightarrow Z &= X_1 \Omega Z \\ &= (P_{zx_1}) (P_{zx_1}) \\ &= (0.674) (0.674) \\ &= 0.454276 \\ &= 45,43\% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z &= X_1 \Omega X_2 \rightarrow Z \\ \text{melalui } X_2 &= (P_{zx_1}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx_2}) \\ &= (0.674) (0.346) (0.443) \\ &= 0.1033094 \\ &= 10,33\% \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0.454276 + 0.1033094 \\ &= 0.5575854 = 55.76\% \end{aligned}$$

Dari uraian diatas didapat pengaruh langsung Profesionalisme (X_1) terhadap kinerja Guru (Z) sebesar 45,43%, pengaruh tidak langsung sebesar 10,33% dan pengaruh total sebesar 55.76%, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila

guru bisa lebih professional dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik maka akan meningkatkan kinerja guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Sedangkan untuk menjawab tujuan kelima pengaruh langsung dan tidak langsung Kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- 5) Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung X_2 terhadap Z

Pengaruh langsung X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_2 \rightarrow Z &= X_2 \Omega Z \\ &= (P_{zx_2}) (P_{zx_2}) \\ &= (0,443) (0,443) \\ &= 0,196249 \\ &= 19,62\% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Z &= X_2 \Omega X_1 \rightarrow Z \\ \text{melalui } X_2 &= (P_{zx_2}) (r_{x_1x_2}) (P_{zx_1}) \\ &= (0,443) (0,346) (0,674) \\ &= 0,1033094 = 10,33\% \end{aligned}$$

Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 0,196249 + 0,1033094 \\ &= 0,2995584 = 29,95\% \end{aligned}$$

Dari proses perhitungan diatas didapat pengaruh langsung kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Z) 19,62%, pengaruh tidak langsung sebesar 10,33%, dan pengaruh total sebesar 30,0%, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Hal ini menjelaskan bahwasanya semakin besar rasa kepuasan seseorang dalam bekerja, maka akan semakin besar pula kontribusi seseorang tersebut dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4.19
Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Profesionalisme dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel	Langsung	Tidak Langsung		Sub Total	Total
		X1	X2		
Profesionalitas	45.43%		10.33%	10.33%	55.76%
Kepuasan Kerja	19.62%	10.33%		10.33%	29.95%
Pengaruh X1, X2					85.71%
Pengaruh Variabel Lain					14.29%

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Nilai total pengaruh X_1 , X_2 tersebut diatas menjelaskan nilai koefisien determinasi R^2 seperti yang terlihat pada hasil uji R^2 pada Tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji R dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.857	.850	.11795

a. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

Nilai R sebesar 0,925 menunjukkan korelasi ganda (Profesionalisme dan Kepuasan kerja) dengan kinerja guru. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,857 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Profesionalisme dan Kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 85,7% dan sisanya 14,29% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab tujuan keenam mengenai hubungan antara Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil perhitungan dibawah ini:

- 6) Besarnya pengaruh secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Z

Pengaruh langsung X_1 & X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Z &= X_1 \text{ \& } X_2 \Omega Z \\ &= (P_{zx1}.P_{zx1}) + (P_{zx2}.P_{zx2}) \\ &= 45,43\% + 19,62\% \\ &= 65,05\% \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung secara bersama-sama antara X_1 & X_2 terhadap Z

$$\begin{aligned} &= X_1 \text{ \& } X_2 \rightarrow Z \\ &= (P_{zx1}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx2}) + (P_{zx2}) (r_{x_1x_2}) (P_{yx1}) \\ &= 10,33\% + 10,33\% = 20,66\% \end{aligned}$$

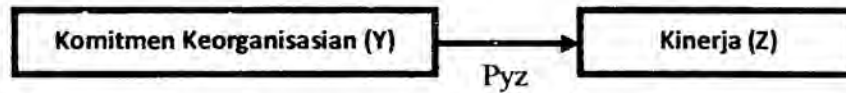
Total pengaruh langsung dan tidak langsung

$$\begin{aligned} &= 65,05\% + 20,66\% \\ &= 85,71\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung Profesionalisme dan Kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja (Z) sebesar 85.71%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung Profesionalisme dan Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 85.71% pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

3. Sub-Struktur 3

$$Z = P_{zy}.y + e$$



Gambar 4.12
Sub-Struktur 3

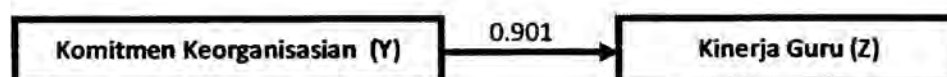
Untuk mengetahui apakah variabel bebas komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan alat bantu software SPSS versi 20.0. Pada Tabel berikut dapat dilihat hasil regresi kepuasan terhadap kinerja guru.

Tabel 4.21
Hasil Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.292	.225		1.296	.201
1 KOMKOR Y	.940	.064	.901	14.674	.000

a. Dependent Variable: KIN_Z

Hasil regresi diatas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktur seperti dibawah ini:



Gambar 4.13
Hasil Analisis Jalur Struktural III

a. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja

Adapun hasil pengujian untuk menjawab hipotesis ketujuh adalah sebagai berikut:

7) Besarnya pengaruh langsung Y terhadap Z

Pengaruh langsung X_1 terhadap Z

$$\begin{aligned} Y \rightarrow Z &= P_{zy} \cdot P_{zy} \\ &= (0.901)(0.901) \\ &= 0.811801 \\ &= 81,18\% \end{aligned}$$

Dari proses perhitungan diatas didapat pengaruh langsung Komitmen Keorganisasian (Y) terhadap Kinerja Guru (Z) 81,18%, ini menunjukkan bahwa kepuasan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Sedangkan untuk melihat seberapa besar variabel komitmen keorganisasian mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 berikut.

Tabel 4.22
Uji R dan R Square
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.808	.13374

a. Predictors: (Constant), KOMKOR_Y

b. Dependent Variable: KIN_Z

Nilai R sebesar 0,901 menunjukkan korelasi komitmen organisasi dengan kinerja guru. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,812 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel kepuasan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 81,2% dan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Hasil dan Pembahasan

1. Pembahasan Pertama

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Profesionalisme (X_1) terhadap Variabel Komitmen Keorganisasian (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen keorganisasian (Y) guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Besarnya pengaruh langsung profesionalisme terhadap komitmen keorganisasian adalah 35,52%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui komunikasi terhadap komitmen keorganisasian adalah 10,41%. Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel profesionalisme terhadap komitmen keorganisasian adalah 45,93%. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian terbukti. Artinya variabel profesionalisme berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian.

2. Pembahasan Kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Variabel komitmen keorganisasian (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel kepuasan kerja lebih besar dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen keorganisasian (Y) guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian adalah 25,50%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui profesionalisme terhadap komitmen keorganisasian adalah 10,41%. Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian adalah 35,92%. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian terbukti. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa dimensi kepuasan yaitu Pekerjaan itu sendiri, gaji, Kesempatan atau promosi, Supervisi dan Rekan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila kepuasan kerja guru dapat terwujud, maka komitmen organisasi pun akan tercipta.

Kepuasan kerja adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai

dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai dan secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Kepuasan kerja guru yang meningkat akan membuat seorang guru menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya

Kepuasan kerja dapat diberi batasan yakni perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Sehingga diharapkan seorang pimpinan memahami karakteristik individu bawahannya maka akan dapat memberikan tugas sesuai dengan karakteristik individu. Maka akan tercapai kepuasan kerja secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada bawahan yang akan meningkatkan kinerjanya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

3. Pembahasan Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Dilihat dari pengujian simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai F-hitung variabel profesionalisme (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) lebih besar dari F-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan kepuasan kerja secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,818 atau 81,8%. Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga sebesar 81,8%, sedangkan sisanya 18,16% dipengaruhi oleh variabel lain. Besarnya pengaruh langsung secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel profesionalisme dan kepuasan kerja adalah sebesar 61,02%. Pengaruh tidak langsung sebesar 20,82%, dan pengaruh total sebesar 81,84% dari pengujian secara simultan diketahui bahwa pengaruh secara langsung lebih besar pengaruhnya dari pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin mampu SMA Negeri 2 Kota Sibolga, untuk meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkatkan komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga dalam melaksanakan tugasnya.

4. Pembahasan Keempat

Dalam pengujian hipotesis keempat digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Profesionalisme (X_1) terhadap Variabel kinerja guru (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel Profesionalisme lebih besar dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Profesionalisme dalam penelitian ini adalah kesesuaian antara kemampuan kemampuan dengan tugas (Tjokrowinoto,1996), kemudian diukur dengan Integritas,Disiplin, Dedikasi pada profesi, Kompetensi, dan Pelatihan/pengalaman kerja. Sementara kinerja dalam penelitian ini adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan

wewenang dan tanggungjawab masing-masing (Prawirosentono, 1999), yang kemudian diukur dengan indikator : pencapaian target kelulusan, minimal mengajar 24 jam seminggu, penguasaan Teknologi Informasi, hubungan dengan atasan dan bawahan, dan Efektifitas / efisiensi.

Besarnya pengaruh langsung profesionalisme terhadap komitmen Kinerja guru adalah 45,43%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung profesionalisme melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 10,33%. Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel profesionalisme terhadap kinerja guru adalah 55.76%. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru terbukti. Artinya variabel profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa profesionalisme ini apabila dikaji dengan melakukan pengamatan langsung atau bukan dengan hanya kuesioner penelitian, dengan menggunakan indikator penelitian, indikator pertama profesionalisme adalah adanya integritas, integritas sendiri adalah berasal dari bahasa inggris *Integrity* yang berarti bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi walaupun dalam ketika berada dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya. Apabila dilihat dari kasus guru SMA Negeri 2 Sibolga, peneliti melihat integritas memang sedikit rendah, karena banyak sekali guru yang terlalu berhitung dengan tenaga yang dikeluarkannya, kebanyakan guru datang hanya untuk mengajar, selesai mengajar langsung pulang, atau disekolah tetapi hanya bergerombol membicarakan topik yang bukan sama sekali bidang keilmuan, malah peneliti sering melihat guru banyak yang membahas proses pemilu, caleg, dan politik, dan ini jelas sekali bukan bidang guru untuk membahasnya. Indikator kedua disiplin, untuk disiplin peneliti melihat guru guru di SMA Negeri 2

Sibolga sudah cukup disiplin hal ini dilihat dari jam masuk atau keluar kelas ketika mengajar. Indikator ketiga adalah dedikasi profesi, untuk indikator ini, peneliti melihat masih sedikit kurang bagi guru-guru yang berusia muda (25 – 30) tahun, dimana penelitian melihat mereka masih menganggap guru hanya sebagai pekerjaan untuk mencari uang bukan sebagai profesi, karena pekerjaan berbeda dengan profesi, profesi ialah merupakan suatu kegiatan yang sangat bergantung pada keahlian tertentu dan ahli dibidang tersebut. Pengamat peneliti guru-guru muda memang sangat memiliki banyak ilmu pengetahuan (skill teknis) tetapi mereka sangat kurang dalam keahlian sebagai seorang pendidik, dimana menjadi pendidik bukanlah hanya memiliki bidang keilmuan tetapi pengetahuan tentang kejiwaan juga sangat dibutuhkan. Indikator keempat ialah kompetensi, secara sederhana kompetensi ialah pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam berfikir, dan bertindak. Kompetensi dapat pula berarti kemampuan melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan dan/atau latihan. Pengamatan peneliti untuk SMA Negeri 2 Sibolga kompetensi guru sudah cukup mumpuni untuk mengajarkan bidang studi yang mereka pegang tetapi menurut peneliti kemampuan mereka tersebut tidak di *upgrade* lagi, atau tidak mau lagi mengikuti perkembangan jaman misalnya adanya perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan dunia pendidikan secara umum. Hal ini yang perlu diperbaiki, menurut peneliti dengan memberikan kesempatan seluas luasnya bagi guru-guru tersebut untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi ataupun mengikuti pelatihan-pelatihan yang dibantu pendanaannya oleh Dinas Pendidikan kota Sibolga. Indikator kelima adalah pelatihan, indikator ini mirip dengan pengamatan peneliti pada indikator keempat.

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan,

melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran. Pada prinsipnya setiap guru harus disupervisi secara periodik dalam melaksanakan tugasnya. Jika jumlah guru cukup banyak, maka kepala sekolah dapat meminta bantuan wakilnya atau guru senior untuk melakukan supervisi. Keberhasilan kepala sekolah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kinerja guru yang ditandai dengan kesadaran dan keterampilan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.

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. Dari pengertian di atas seorang guru yang profesional harus memenuhi empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu :

1. Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:
 - a. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar.
 - b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
 - c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan
 - e. Kompetisi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional
2. Kompetensi kepribadian, yaitu merupakan kemampuan kepribadian yang
 - a. Mantap
 - b. Stabil
 - c. Dewasa

- d. Arif dan bijaksana
 - e. Berakhlak mulia
 - f. Menjadi teladan dan peserta didik dan masyarakat
 - g. Mengevaluasi kinerja sendiri, dan
 - h. Mengembangkan diri secara berkelanjutan.
3. Kompetensi professional, yaitu merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi:
- a. Konsep, struktur, dan metoda keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar
 - b. Materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah
 - c. Hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
 - d. Penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan
 - e. Kompetensi secara professional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional
4. Kompetensi sosial yaitu merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk:
- a. Berkomunikasi lisan dan tulisan
 - b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik tenaga kependidikan, orang tua/wali, peserta didik; dan
 - d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Pengesahan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menjadi penanda bahwa profesi guru tidak hanya sebatas pengabdian dengan jaminan kesejahteraan minim. Dengan keberadaan UU ini, guru adalah orang yang

betul-betul profesional dengan jaminan kesejahteraan memadai. Ini merupakan elan baru dalam dunia keguruan Indonesia.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga membentuk dan mengendalikan perilaku dalam keorganisasian. Budaya organisasi mempengaruhi cara individu merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi.

Budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mencerminkan budaya kerja. Kesesuaian antara individu dengan budaya baik organisasi maupun budaya setempat sangat penting. Hal ini akan menyebabkan kepuasan karyawan. Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, akan menimbulkan kepuasan kerja, komitmen kerja dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan karir dalam jangka panjang. (Kotter dan Heskett, 1992, Wallach, 1983, O'Reilly III, 1991).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja di SDN di Kota Sibolga. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya kesesuaian antara individu guru-guru SDN di Kota Sibolga dengan budaya organisasi dimana ia bekerja, yang akan menimbulkan kepuasan kerja guru meningkat dan akan mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan karir dalam jangka panjang.

Selain itu budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Berarti pada SDN di Kota Sibolga terjadi keserasian antara individu anggota organisasi, keserasian etika organisasi yang dianut, keserasian antara hak kepegawaian. Karena adanya keserasian tersebut akan berpengaruh positif terhadap cara individu dalam organisasi untuk merespons dan menafsirkan segala situasi dan permasalahan yang ada di dalam organisasi, sehingga individu merasakan kepuasan.

Pada SDN di Kota Sibolga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi sedangkan budaya organisasi yang lemah akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang rendah pula. Antara budaya organisasi dengan kepuasan karyawan terdapat hubungan, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang karyawan bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan system dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasannya.

5. Pembahasan Kelima

Kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi (Robbins, 1996), definisi ini diukur dengan indikator besarnya gaji, promosi jabatan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pekerjaan sesuai keahlian.

Dalam pengujian hipotesis kelima digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja (Z). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel kepuasan kerja

lebih besar dari nilai t tabel, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Z) guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah 19,62%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui profesionalisme terhadap kinerja adalah 10,33%. Dengan demikian pengaruh total (langsung dan tidak langsung) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 29,95%. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa indikator penelitian variabel kepuasan kerja yaitu Indikator pertama adalah besarnya gaji, gaji setiap guru adalah gaji sebagai PNS guru, ditambah honor mengajar atau tunjangan mengajar yang diberikan oleh sekolah, dan adanya sertifikasi guru, kalau dilihat gaji guru sudah cukup bagus pada saat sekarang ini dimana nilainya tergantung dari pangkat dan golongan masing masing, sedangkan pendapatan guru total juga sudah sangat bagus dengan adanya tunjangan sertifikasi dan honor sekolah. Indikator kedua adalah promosi jabatan, guru sebagai pegawai fungsional tentunya berbeda dengan struktural dimana guru tidak memiliki jenjang jabatan seperti struktural, tetapi berdasarkan pengamatan peneliti, untuk seorang guru jabatan yang tersedia adalah menjadi fungsionaris di sekolah atau beralih ke dinas lain yang ada di kota Sibolga, dan ini sering terjadi guru beralih ke bidang struktural di dinas non kependidikan di kota Sibolga, menurut peneliti hal ini terjadi karena mungkin guru tersebut memang tidak memiliki bakat untuk menjadi seorang guru. Indikator ketiga adalah kepuasan kerja, kepuasan sangat tergantung dari individu atau guru itu sendiri bagaimana dia

menafsirkan kepuasan itu sendiri. Pengamatan peneliti kebanyakan guru sekarang khususnya yang masih berusia muda kepuasan kerja identik dengan jumlah rupiah yang mereka terima, tentunya ini sangat berbeda dengan tujuan mereka menjadi seorang guru. Indikator keempat adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja bisa berupa fisik dan non fisik, pengamatan peneliti lingkungan kerja non fisik berupa adanya hubungan baik antar guru, pegawai dan kepala sekolah sudah cukup baik, yang masih kurang adalah lingkungan kerja fisik yaitu dukungan sarana dan prasarana mengajar bagi guru, yaitu berupa adanya ruangan kerja / tempat guru yang nyaman dimana setiap guru memiliki privasi masing masing dan tidak berdesakan dalam satu buah ruangan yang sempit. Indikator ke lima adalah pekerjaan sesuai dengan keahlian, pendapat peneliti untuk khusus SMAN 2 Sibolga setiap guru sudah mengajar sesuai dengan keahlian masing masing.

6. Pembahasan Keenam

Pengujian hipotesis keenam akan diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Dilihat dari pengujian simultan (Uji F) diperoleh bahwa nilai F-hitung variabel profesionalisme dan kepuasan kerja lebih besar dari F-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme dan kepuasan kerja secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat berarti terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R^2 (*R Square*) sebesar 0,857 atau 85,7%. Hal ini menjelaskan bahwa profesionalisme dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga sebesar 85,7%, sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Besarnya pengaruh langsung secara bersama-sama yang diberikan oleh variabel profesionalisme dan kepuasan kerja adalah sebesar 65,05%. Pengaruh tidak langsung sebesar 20,66%, dan pengaruh total sebesar 85,71% dari pengujian secara simultan diketahui bahwa pengaruh secara langsung lebih besar pengaruhnya dari pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa semakin mampu SMA Negeri 2 Kota Sibolga untuk meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

7. Pembahasan Ketujuh

Dalam pengujian hipotesis ketujuh digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel komitmen keorganisasian (Y) terhadap Variabel kinerja (Z). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel komitmen keorganisasian (Y) lebih besar dari nilai t tabel, hasil uji-t ini menunjukkan bahwa komitmen keorganisasian (Y) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Z) guru pada SMA Negeri 2 Kota Sibolga.

Besarnya pengaruh langsung komitmen keorganisasian (Y) terhadap kinerja guru adalah 81,18%. Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen keorganisasian berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Artinya variabel komitmen keorganisasian berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa lima indikator komitmen keorganisasian yaitu perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap empat dimensi kinerja yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Hal ini menjelaskan

bahwasanya apabila komitmen keorganisasian dapat terwujud maka kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (Komitmen Keorganisasian), yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/Komitmen Keorganisasian.

Dengan menumbuhkan komitmen organisasi pada diri guru diharapkan dapat mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena guru menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula. Selain itu pula dengan keterlibatan atau partisipasi dalam aktivitas-aktivitas kerja mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti bagaimana Pengaruh Profesionalisme dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian. Dari hasil analisis dan pembahasan serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur dapat diambil beberapa simpulan, sebagai berikut:

1. Variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen keorganisasian SMA Negeri 2 Sibolga. Berdasarkan pengujian path analisis pengaruh langsung lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.
2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen keorganisasian SMA Negeri 2 Sibolga. Berdasarkan pengujian path analisis pengaruh langsung lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.
3. Variabel profesionalisme dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Sibolga. Dimana profesionalisme dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen keorganisasian pada SMA Negeri 2 Sibolga sebesar 81,84%, sedangkan sisanya 18,16% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Variabel profesionalisme berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja guru pada SMA Negeri 2 Sibolga. Berdasarkan pengujian path analisis

pengaruh langsung lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.

5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Sibolga. Berdasarkan pengujian path analisis pengaruh langsung lebih besar nilainya dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung.
6. Variabel profesionalisme dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Sibolga. Dimana profesionalisme dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan guru pada SMA Negeri 2 Sibolga sebesar 85,7%, sedangkan sisanya 14,29% dipengaruhi oleh variabel lain.
7. Variabel komitmen keorganisasian berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 2 Sibolga.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang diperoleh, maka saran untuk perbaikan penelitian dimasa mendatang pada Sekolah Dasar Negeri di Kota Sibolga sebagai berikut:

1. Secara Praktis

- a. Perlu peningkatan kualitas guru dalam menguasai langkah langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi, dengan memperdalam pengetahuan dan materi bidang studinya.
- b. Perlunya perbaikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi bawahan agar dapat menciptakan kepuasan guru dalam bekerja. Yakni dengan menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, karena jika

hubungan kerja antara atasan dan bawahan dapat terjalin dengan baik, maka bawahanpun akan merasa nyaman sehingga akan menciptakan kepuasan dalam bekerja. Selain itu kepuasan kerja juga dapat tercipta dengan didukung suasana kondusif lingkungan kerja, seperti adanya dukungan peralatan pembelajaran yang disediakan oleh sekolah ataupun suasana kelas yang nyaman, sehingga mampu memberikan kenyamanan bagi guru dalam memberikan pembelajaran kepada peserta didik.

- c. Perlunya memberikan kesadaran pada guru untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan oleh kurangnya rasa memiliki dari guru untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Seorang guru harus mampu meluangkan waktunya bagi siswa yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar, yakni dengan memberikan tambahan belajar bagi siswanya yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar, guna untuk meningkatkan kualitas kemampuan siswa, untuk mengejar ketertinggalan ataupun tidak tuntas dalam mata pelajarannya.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu ditindak lanjuti lagi untuk melihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
- b. Kinerja guru masih dipengaruhi oleh faktor lain, oleh karena itu perlu kajian yang lebih komprehensif, guna menjawab faktor lain (*epsilon*) yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Iqbal, Hamdan Said, Alam Zeb, Sihatullah, and Khalil ur Rehman. (2013). Effects of Professional Attitude of Teachers on Their Teaching Performance: Case of Government Secondary School Teachers in Malakand Region, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Journal of Educational and Social Research*. Vol. 3 (1) January 2013.
- As'ad Moh. (2003). Psikologi Industri. Yogyakarta: Galia Indonesia
- Anasthasia S. (2005). Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Badan Diklat Provinsi Jateng. Tesis tidak diterbitkan. Semarang: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Diponegoro
- Ancok, Djameluddin. (2000). *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UII Press.
- Balai Pengembangan Produktifitas Daerah. (2010).
- Colquitt, LePine, Wesson. (2009). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. International Edition. Mc Graw Hill
- Corby PM, Lyons-Weiler J, Bretz WA, et al. (2005). *Microbial Risk Indicators of Early Childhood Caries*. *J of Clin Microbiol*. 43(11) : 5773-9
- Djarwanto & Pangestu. (1998). Statistik Induktif. Yogyakarta: BPFE.
- Fletcher, Clive dan Richard Williams. (1996). Performance Management, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *British Journal of Management*. Vol.7, 169-179
- Fraser, T.M. (1983). Human Stress, Work and Job Satisfaction: A Critical Approach. *Occupational Safety and Health Serries*. No.50, pp.123-154.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen SDM, Pengadaan Pengembangan Pengkoordinasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo.
- Imam Ghozali & Castellan N. John. (2002). *Statistik Nonparametrik*: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kalbers, L.P dan Timothy J. Forgarty. (1995). Professional and it Consequences: A Study of Internal Auditors, Auditing. *Journal of Practice and Theory*, Vol 14 No.1.

- Lawler, E and Porter L. (1979). Expectancy Theory and Job Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol.2, pp.122-142.
- Listianto, Tony. (2004). Analisis Pengaruh, Motivasi Kerja, Profesionalitas Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. Surakarta: Tesis tidak diterbitkan, Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Sebelas Maret.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Lyons, Sean T; Linda E. Duxbury; Christopher A Higgins. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*. 66(4): 605-618.
- Marzuki. (2006). Analisis Pengaruh Insentif, Komitmen, Keorganisasian dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI Kalimulya Depok . Tesis tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen, Universitas Mercubuana.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. (hal : 24-126). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas'ud, Fuad (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McNeese-Smith, Donna. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Hospital and Health Services Administration*. Vol.41:2, Summer, p:160-175
- Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. (1992). *Employee Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalatia Indonesia.
- O'Reilly, C.M, and Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment; The Affective Compliance Identification, and Internalizen on Pro Social Behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol IV,471-493.
- Pamudji. (1985). *Ekologi Administrasi Negara*. Jakarta: Bina Aksara.

- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Analisis Kinerja Organisasi*. Bandung: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Salancik R. Gerald, and Huseyin Leblebici. (1989). The Rules of Organizing and The Managerial Role. *Organization Studies*. 10: 301-325.
- Siagian, S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singgih, Santoso. (1999). *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Simanjuntak, Payman. (1998). *Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma., LP3ES.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofian. (1987) : *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, LP3ES.
- Shafer, William E.; L. Jane Park; Woody M. Liao. (2002). Professionalism, Organizational-Professional Conflict and Work Outcomes. *Accounting, Auditing dan Accountability Journal*. Vol.15, No.1, pp.46-68.
- Sweeney, P.D. & McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solution for Management*. New York: McGraw Hill
- Steers R.M, Porter L.W. (1997). *Motivation and Work Behaviour*. Second Edition, International Student Edition. Tokyo: Mc Graw-Hill Inc.
- Stoner, James A. F. (1995). *Management*. International Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Sujana. (1995). *Teknik Analisa Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito.
- Suki, Norazah Mohd dan Norbayah Mohd Suki. (2011). Job Satisfaction And Organisational Commitment: The Effect Of Gender. *International Journal of Psychology Research*. ISSN: 1932-6092 Volume 6, Issue 5, pp. 1-15 © 2011 Nova Science Publishers, Inc.
- Suparno, Paul. (2004). *Guru Demokratis di Era Reformasi*. Jakarta: Grasindo.

- Suprihanto John, dkk. (2000). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tjokrowinoto, M. (1997). *Birokrasi Dalam Polemik*. Pusat Studi Kewilayahan Universitas. Malang: Pustaka Pelajar
- UU No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wexley, Kenneth and Yulk, Gerry A. (1979). *Organization Behavior and Personal Psychology*. Illinois: Homewood Inc.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Yohana, Corry. (2012). Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMPN Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal ECono Sains*. Volume X, Nomor 2, Agustus 2012.
- Zurnali, Cut (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment dan Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset MSDM di Masa Depan*. Bandung: UNPAD Press.

Lampiran : Kuesioner

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Guru

SMA Negeri 2 Kota Sibolga

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu saat bertugas, kami mohon kesediaan untuk meluangkan waktu sedikit guna mengisi angket yang kami sertakan berikut ini :

Angket ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah belaka, untuk itu tidak ada hubungannya dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu selaku guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga, sehingga jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu dalam bekerja.

Kami mengucapkan terima kasih atas kerjasama dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan. Besar harapan kami kiranya menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Sibolga, Maret 2014

Hormat saya peneliti,

ALI SUTAN LUBIS

NIM. 018932306

BIODATA RESPONDEN

No :

Nama/Inisial :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Masa Kerja : Tahun..... Bulan

Mata Pelajaran yang diampu :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Pernyataan-pernyataan dalam angket ini mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu:

- SS : Sangat setuju, apabila pernyataan yang ada benar-benar menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara.
- S : Setuju, apabila pernyataan yang ada sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara.
- CS : Apabila pernyataan tersebut sesuai ataupun tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara.
- TS : Tidak setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara.
- STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut benar-benar tidak menggambarkan keadaan, pendapat dan perasaan Saudara.

Catatan : Berilah tanda V pada kolom yang tepat sesuai jawaban saudara!

KUESIONER**1. PROFESIONALISME (X₁)**

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Seorang guru harus mempunyai integritas moral yang baik					
2	Seorang guru harus disiplin, menghargai waktu dan memberi suri tauladan pada anak didik					
3	Seorang guru harus berdedikasi pada profesi sebagai pendidik					
4	Seorang guru harus mempunyai kompetensi pada disiplin ilmu yang diampunya.					
5	Pelatihan dan pengalaman seorang guru akan meningkatkan profesi sebagai guru.					
6	Seorang guru harus memahami konsep konsep keilmuan dalam kehidupan sehari hari					
7	Seorang guru harus menguasai langkah langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan dan materi bidang studi					

2. KEPUASAN KERJA (X₂)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Besar gaji dan insentif yang saya terima sudah cukup untuk hidup layak					
2	Promosi jabatan yang ada sudah sesuai dengan kapabilitas dan senioritas guru dalam bekerja					
3	Hubungan kerja antar sesama rekan guru sudah berjalan sinergi dan harmonis					
4	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi bawahan.					
5	Pekerjaan saya sebagai guru sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
6	Prestasi kerja sebagai guru sudah dihargai secara proporsional oleh pimpinan					
7	Saya merasa sangat puas bekerja sebagai seorang guru					

3. KOMITMEN ORGANISASI (Y)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Seorang guru merupakan bagian dari organisasi SMA Negeri 2 Kota Sibolga					
2	Seorang guru SMA Negeri 2 Kota Sibolga sebaiknya melakukan pekerjaannya walau tanpa adanya pengawasan langsung dari pimpinan					
3	Setiap Guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga harus memiliki kepedulian terhadap organisasi					
4	Saya memiliki keinginan untuk pindah ke organisasi pendidikan yang lain di Kota Sibolga apabila organisasi tersebut bisa memberikan kepuasan bagi saya					
5	Saya percaya terhadap nilai-nilai organisasi SMA Negeri 2 Kota Sibolga					

4. KINERJA GURU (Z)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		Sangat setuju (SS)	Setuju (S)	Cukup Setuju (CS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
1	Hasil kerja seorang guru akan dapat dicapai apabila sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.					
2	Seorang guru dalam bekerja harus selalu memiliki target atas apa yang ingin dicapainya dalam pekerjaan tersebut					
3	Jumlah mengajar semua guru di SMA Negeri 2 Kota Sibolga harus memenuhi standar minimal mengajar 24 jam per minggu					
4	Seorang guru harus menguasai teknologi informasi dan mengikuti perkembangan jaman					
5	Guru harus meluangkan waktunya bagi siswa yang tidak tuntas dalam evaluasi belajar					
6	Guru harus selalu tepat waktu dalam mengajar					
7	Guru boleh melakukan pekerjaan lain untuk menambah pendapatan diluar jam kerja					

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Sibolga,2014
Salam Hormat saya

ALI SUTAN LUBIS
NIM. 018932306

**REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI
RESPONDEN**

VARIABEL INDEPENDENT (X1) PROFESIONALISME							
RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	4	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	3
6	2	4	3	4	3	4	3
7	3	4	4	4	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	3	4	3	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	4	4	3	4	3
13	4	3	5	3	4	4	5
14	4	3	4	3	4	3	5
15	3	4	3	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3
17	2	4	3	4	3	4	4
18	2	4	4	4	3	4	4
19	3	4	3	4	3	4	4
20	3	3	2	3	3	3	4
21	3	3	4	3	4	3	3
22	4	4	4	4	3	4	4
23	3	4	4	4	3	3	3
24	3	4	3	4	4	4	3
25	4	4	4	4	3	4	3
26	5	5	5	5	5	5	4
27	3	3	4	3	3	3	4
28	4	4	4	4	4	4	5
29	3	3	4	3	4	3	4
30	3	4	3	4	3	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	4	3	3	3	4
33	4	4	4	4	3	4	3
34	4	4	4	4	4	4	3
35	3	4	4	4	3	3	3

36	3	4	3	4	4	4	4
37	4	4	4	4	3	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5
39	4	3	5	3	3	3	5
40	4	4	4	3	4	4	5
41	3	4	2	4	3	3	5
42	4	4	5	4	4	4	5
43	4	4	4	4	3	4	3
44	4	4	4	4	4	4	3
45	3	4	4	4	3	3	3
46	3	4	3	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	4	4
48	3	3	4	3	4	4	3
49	4	3	5	3	3	3	5
50	4	4	4	3	4	4	5
51	3	3	3	4	3	3	4
52	3	3	3	3	3	4	3
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	4	0	2	0	0	0	0
TOTAL 3	26	19	17	20	31	22	21
TOTAL 4	20	31	27	30	19	28	21
TOTAL 5	2	2	6	2	2	2	10

**REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI
RESPONDEN**

VARIABEL INDEPENDENT (X2) KEPUASAN KERJA							
RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
1	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	3
5	4	3	3	3	4	4	4
6	3	3	3	4	4	4	4
7	3	4	4	4	3	3	3
8	4	3	3	3	3	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	2	3	3
11	3	3	3	3	2	4	4
12	4	4	4	4	3	4	4
13	3	3	5	3	2	4	4
14	4	3	4	3	3	4	4
15	4	4	3	4	3	4	4
16	2	2	3	3	2	2	2
17	3	2	3	4	3	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3
19	4	4	3	4	3	4	4
20	4	3	2	3	3	3	3
21	4	3	4	3	3	4	4
22	3	3	4	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	2	2	3	4	2	3	3
25	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	5	5	4	3	3
27	4	2	4	3	3	4	4
28	3	3	4	4	3	4	4
29	3	3	4	3	3	3	3
30	4	5	3	4	3	4	4
31	3	3	3	3	4	3	3
32	4	3	4	3	3	4	4
33	5	4	4	4	4	5	5
34	3	3	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4

36	2	2	3	4	2	3	3
37	4	5	4	4	4	4	4
38	4	4	5	5	4	3	3
39	2	2	3	3	2	2	2
40	3	2	3	4	3	4	4
41	4	4	4	4	4	3	3
42	4	4	3	4	3	4	4
43	3	3	4	4	3	4	4
44	3	3	4	3	3	3	3
45	4	5	3	4	3	4	4
46	3	3	3	3	4	3	3
47	4	3	4	3	3	4	4
48	3	3	4	4	4	4	3
49	3	3	4	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	2	3	3	3	3
52	4	3	4	3	3	4	4
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	4	7	2	0	7	2	2
TOTAL 3	21	25	19	19	26	15	16
TOTAL 4	26	16	28	31	19	34	33
TOTAL 5	1	4	3	2	0	1	1

**REKAPITULASI DATA KUESIONER
DARI RESPONDEN**

VARIABEL INDEPENDENT (Y) KOMITMEN KEORGANISASIAN					
RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	3	4	3	4	4
2	3	3	3	4	3
3	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	4
5	2	4	3	3	4
6	3	4	3	4	3
7	4	3	4	3	3
8	3	3	3	4	3
9	4	4	4	4	3
10	3	3	4	3	4
11	3	2	3	3	3
12	4	3	4	4	3
13	3	3	4	4	4
14	4	3	4	3	4
15	4	3	4	3	4
16	3	3	3	3	3
17	2	4	3	4	3
18	4	4	3	3	4
19	4	3	3	4	3
20	3	3	3	3	3
21	3	3	4	3	4
22	3	4	4	4	3
23	4	4	3	4	4
24	3	3	4	3	2
25	4	4	3	4	4
26	4	4	5	4	4
27	2	4	3	4	4
28	3	3	4	4	4
29	3	2	4	4	4
30	5	3	3	4	4
31	3	4	3	4	3
32	3	3	3	3	4
33	5	4	3	4	3
34	3	4	4	3	4

35	4	4	3	4	3
36	3	3	4	3	3
37	5	4	3	4	4
38	4	4	5	4	4
39	3	4	3	3	4
40	3	4	4	4	3
41	3	4	3	4	4
42	4	3	4	5	4
43	4	4	3	4	3
44	3	4	3	4	3
45	4	4	3	3	4
46	3	4	3	4	4
47	3	3	4	3	4
48	3	4	3	4	3
49	4	3	3	4	4
50	4	3	4	5	4
51	3	3	3	4	3
52	3	4	3	4	3
TOTAL 1	0	0	0	0	0
TOTAL 2	3	2	0	0	1
TOTAL 3	29	23	31	18	23
TOTAL 4	17	27	19	32	28
TOTAL 5	3	0	2	2	0

**REKAPITULASI DATA KUESIONER DARI
RESPONDEN**

VARIABEL INDEPENDENT (Z) KINERJA GURU							
RESPONDEN	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7
1	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	3	4	4	3
5	4	3	3	3	3	3	4
6	3	4	3	4	4	3	3
7	3	3	4	3	4	4	3
8	4	3	4	3	3	3	4
9	3	4	4	4	4	4	3
10	3	4	3	3	4	4	3
11	3	3	3	3	3	4	3
12	3	4	3	4	4	4	3
13	4	4	3	5	3	3	4
14	4	3	4	4	3	4	4
15	4	4	4	3	4	3	4
16	3	3	3	3	3	3	3
17	3	4	3	3	4	3	3
18	4	4	3	4	3	3	4
19	3	4	4	3	4	4	3
20	3	3	4	3	3	3	3
21	4	3	3	4	3	4	4
22	3	4	4	3	4	4	4
23	4	3	4	4	3	4	4
24	2	4	3	3	4	3	2
25	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	5	5	4	4
27	4	3	4	3	3	4	3
28	4	4	4	4	4	3	4
29	4	3	4	3	3	3	4
30	4	4	3	3	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	4	4	3	3	4
33	3	4	4	4	4	4	3
34	4	4	3	3	4	4	4
35	3	4	4	4	3	4	4

36	3	4	3	3	4	3	3
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	4	5	5	4	4
39	4	3	4	3	4	3	4
40	4	4	4	3	4	3	4
41	4	3	3	4	3	4	4
42	4	4	3	5	4	4	4
43	3	4	4	4	3	4	4
44	3	4	3	4	4	4	3
45	4	3	4	4	4	3	4
46	4	3	4	3	3	4	4
47	4	4	3	4	4	3	4
48	3	4	4	3	4	3	3
49	4	3	4	4	3	4	4
50	4	4	3	5	4	4	4
51	3	3	4	3	3	4	3
52	3	4	3	4	4	3	4
TOTAL 1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL 2	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL 3	22	21	23	26	22	22	20
TOTAL 4	29	29	29	21	28	30	31
TOTAL 5	0	2	0	5	2	0	0

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PROFESIONALISME (X₁)

UJI VALIDITAS

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	RATA_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.429**	.616**	.348*	.572**	.503**	.350*	.801**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.011	.000	.000	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.429**	1	.291*	.909**	.426**	.753**	.072	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002		.036	.000	.002	.000	.611	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.616**	.291*	1	.229	.409**	.305*	.297*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.103	.003	.028	.032	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.4	Pearson Correlation	.348*	.909**	.229	1	.333*	.664**	-.027	.659**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.103		.016	.000	.850	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.572**	.426**	.409**	.333*	1	.528**	.303*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.016		.000	.029	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.503**	.753**	.305*	.664**	.528**	1	.204	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000	.000		.146	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.350*	.072	.297*	-.027	.303*	.204	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.011	.611	.032	.850	.029	.146		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
RATA_X1	Pearson Correlation	.801**	.750**	.677**	.659**	.728**	.779**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

	N	%
Valid	52	98.1
Cases Excluded ^a	1	1.9
Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	8

Universitas Terbuka

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₂)

UJI VALIDITAS

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	RATA_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.585**	.169	.127	.456**	.522**	.522**	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000	.230	.369	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.2	Pearson Correlation	.585**	1	.289*	.477**	.530**	.308*	.308*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.000	.000	.026	.026	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.3	Pearson Correlation	.169	.289*	1	.348*	.291*	.214	.214	.530**
	Sig. (2-tailed)	.230	.038		.011	.037	.127	.127	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.4	Pearson Correlation	.127	.477**	.348*	1	.313*	.141	.141	.522**
	Sig. (2-tailed)	.369	.000	.011		.024	.319	.319	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.5	Pearson Correlation	.456**	.530**	.291*	.313*	1	.326*	.326*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.037	.024		.018	.018	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.6	Pearson Correlation	.522**	.308*	.214	.141	.326*	1	1.000**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.127	.319	.018		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
X2.7	Pearson Correlation	.522**	.308*	.214	.141	.326*	1.000**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.127	.319	.018	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
RATA_X2	Pearson Correlation	.734**	.767**	.530**	.522**	.697**	.728**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	52	83.9
Cases	Excluded ^a	10	16.1
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Universitas Terbuka

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KOMITMEN KEORGANISASIAN (Y)

UJI VALIDITAS

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	RATA_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.270	.030	.348*	.435**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.053	.835	.012	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.270	1	-.097	.352*	.232	.620**
	Sig. (2-tailed)	.053		.495	.011	.099	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.030	-.097	1	.005	.220	.357**
	Sig. (2-tailed)	.835	.495		.974	.116	.009
	N	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.348*	.352*	.005	1	.106	.585**
	Sig. (2-tailed)	.012	.011	.974		.456	.000
	N	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.435**	.232	.220	.106	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.099	.116	.456		.000
	N	52	52	52	52	52	52
RATA_Y	Pearson Correlation	.738**	.620**	.357**	.585**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	85.2
	Excluded ^a	9	14.8
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	6

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
VARIABEL KOMITMEN KEORGANISASIAN (Y)**

UJI VALIDITAS

		Correlations							
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	RATA_Z
Z1	Pearson Correlation	1	-.022	.168	.476**	-.051	.256	1.000**	.660**
	Sig. (2-tailed)		.878	.233	.000	.720	.067	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z2	Pearson Correlation	-.022	1	.065	.314*	.865**	.131	-.022	.561**
	Sig. (2-tailed)	.878		.648	.023	.000	.356	.878	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z3	Pearson Correlation	.168	.065	1	.189	.226	.252	.168	.451**
	Sig. (2-tailed)	.233	.648		.181	.108	.071	.233	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z4	Pearson Correlation	.476**	.314*	.189	1	.204	.439**	.476**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.023	.181		.147	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z5	Pearson Correlation	-.051	.865**	.226	.204	1	.284*	-.051	.581**
	Sig. (2-tailed)	.720	.000	.108	.147		.041	.720	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z6	Pearson Correlation	.256	.131	.252	.439**	.284*	1	.256	.601**
	Sig. (2-tailed)	.067	.356	.071	.001	.041		.067	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
Z7	Pearson Correlation	1.000**	-.022	.168	.476**	-.051	.256	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.878	.233	.000	.720	.067		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52
RATA_Z	Pearson Correlation	.660**	.561**	.451**	.753**	.581**	.601**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	85.2
	Excluded ^a	9	14.8
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Universitas Terbuka

HASIL UJI ANALISIS STRUKTUR PERTAMA

UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPKER_2, PROFE_1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KOMKOR_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.818	.811	.12724

a. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.566	2	1.783	110.125	.000 ^b
	Residual	.793	49	.016		
	Total	4.359	51			

a. Dependent Variable: KOMKOR_Y

b. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.756	.186		4.066	.000
	PROFE_1	.428	.047	.596	9.179	.000
	KEPKER_2	.342	.044	.505	7.769	.000

a. Dependent Variable: KOMKOR_Y

ANALISIS KORELASI STRUKTUR 1

Correlations

		PROFE_1	KEPKER_2
PROFE_1	Pearson Correlation	1	.346*
	Sig. (2-tailed)		.012
	N	52	52
KEPKER_2	Pearson Correlation	.346*	1
	Sig. (2-tailed)	.012	
	N	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		PROFE_1	KEPKER_2	KOMKOR_Y
PROFE_1	Pearson Correlation	1	.346*	.771**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000
	N	52	52	52
KEPKER_2	Pearson Correlation	.346*	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000
	N	52	52	52
KOMKOR_Y	Pearson Correlation	.771**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

1. UJI STATISTIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

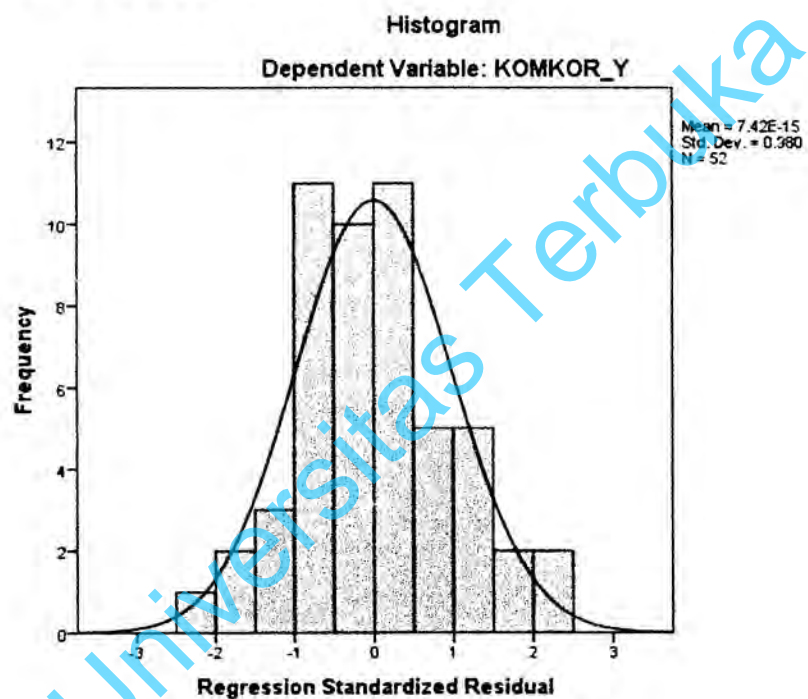
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.12472114
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.062

Kolmogorov-Smirnov Z	.563
Asymp. Sig. (2-tailed)	.909

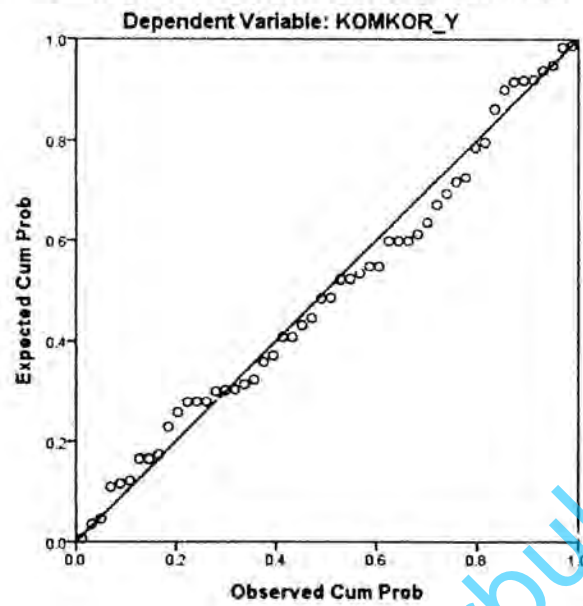
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI GRAFIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



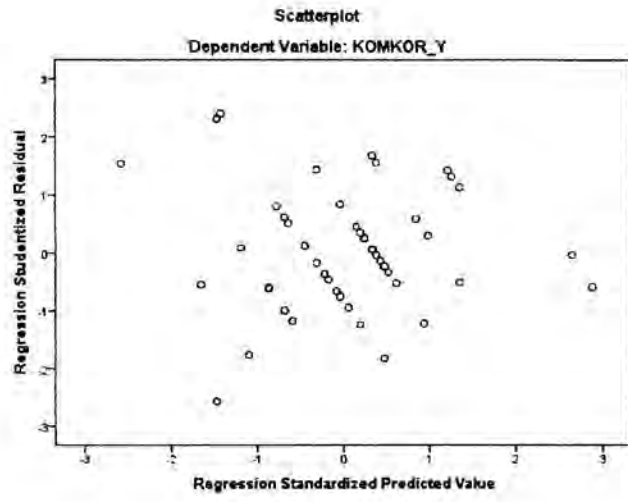
B. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	.756	.186					
1	PROFE_1	.428	.047	.596	9.179	.000	.880	1.136
	KEPKER_2	.342	.044	.505	7.769	.000	.880	1.136

a. Dependent Variable: KOMKOR_Y

C. UJI HETEROKEDASTISITAS



Universitas Terbuka

HASIL UJI ANALISIS STRUKTUR 2

HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPKER_2, PROFE_1 ^b		Enter

- a. Dependent Variable: KIN_Z
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.857	.850	.11795

- a. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.064	2	2.032	146.036	.000 ^b
	Residual	.682	49	.014		
	Total	4.745	51			

- a. Dependent Variable: KIN_Z
b. Predictors: (Constant), KEPKER_2, PROFE_1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.662	.172		3.841	.000
	PROFE_1	.505	.043	.674	11.680	.000
	KEPKER_2	.313	.041	.443	7.669	.000

- a. Dependent Variable: KIN_Z

ANALISIS KORELASI STRUKTUR 2

Correlations

		PROFE_1	KEPKER_2	KIN_Z
PROFE_1	Pearson Correlation	1	.346*	.827**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000
	N	52	52	52
KEPKER_2	Pearson Correlation	.346*	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000
	N	52	52	52
KIN_Z	Pearson Correlation	.827**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

1. UJI STATISTIK

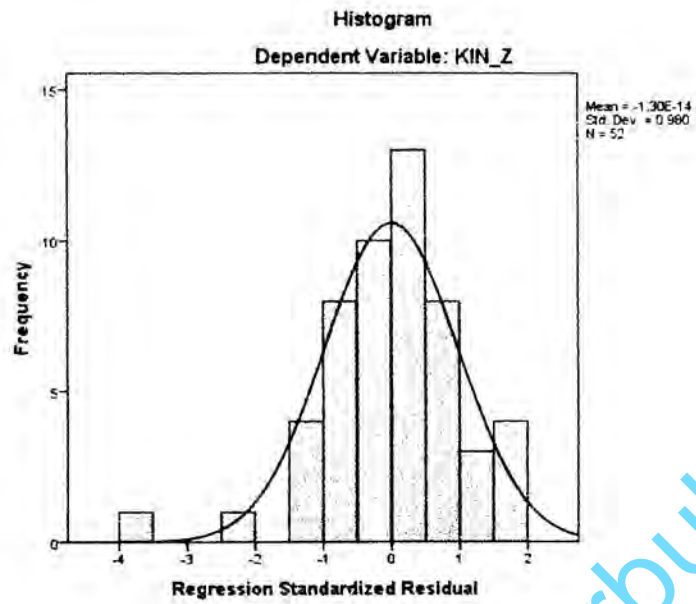
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.13153028
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.576
Asymp. Sig. (2-tailed)		.895

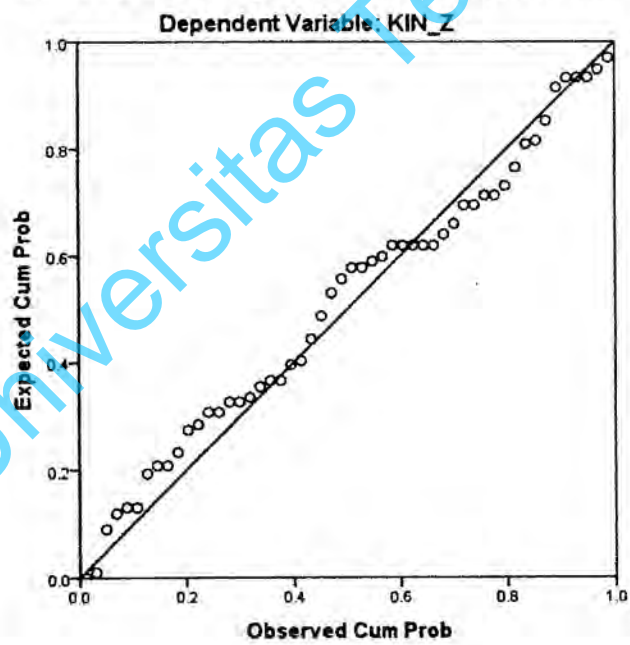
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI GRAFIK



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

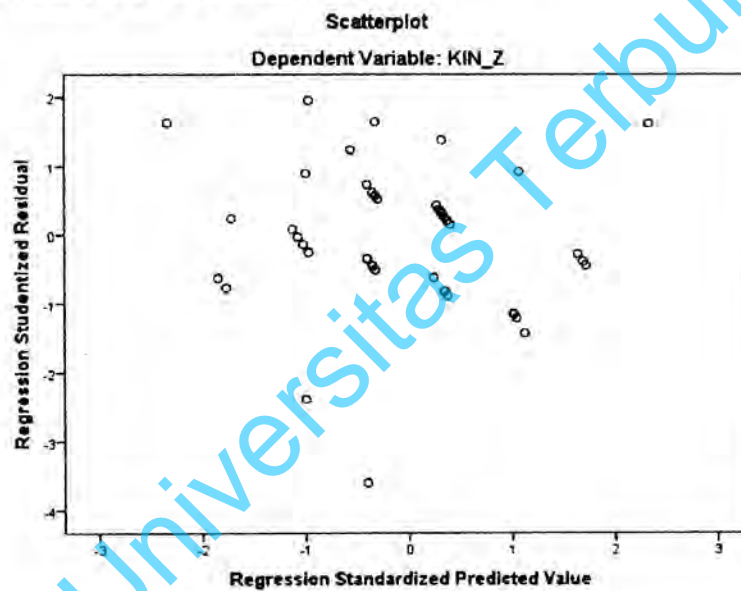


B. UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	.662	.172					
1	PROFE_1	.505	.043	.674	11.680	.000	.880	1.136
	KEPKER_2	.313	.041	.443	7.669	.000	.880	1.136

a. Dependent Variable: KIN_Z

C. UJI HETEROKEDASTISITAS



HASIL UJI ANALISIS STRUKTUR 3

HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMKOR_Y ^b		Enter

a. Dependent Variable: KIN_Z

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.808	.13274

a. Predictors: (Constant), KOMKOR_Y

b. Dependent Variable: KIN_Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.851	1	3.851	215.316	.000 ^b
	Residual	.894	50	.018		
	Total	4.745	51			

a. Dependent Variable: KIN_Z

b. Predictors: (Constant), KOMKOR_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.292	.225		1.296	.201
	KOMKOR_Y	.940	.064	.901	14.674	.000

a. Dependent Variable: KIN_Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9236	4.2395	3.5852	.27479	52
Std. Predicted Value	-2.407	2.381	.000	1.000	52
Standard Error of Predicted Value	.020	.049	.025	.008	52
Adjusted Predicted Value	2.8900	4.2111	3.5842	.27412	52
Residual	-.48756	.27185	.00000	.13242	52
Std. Residual	-3.646	2.033	.000	.990	52
Stud. Residual	-3.686	2.075	.003	1.014	52
Deleted Residual	-.49838	.28330	.00093	.13889	52
Stud. Deleted Residual	-4.276	2.149	-.007	1.069	52
Mahal. Distance	.108	5.796	.981	1.489	52
Cook's Distance	.000	.237	.025	.051	52
Centered Leverage Value	.002	.114	.019	.029	52

a. Dependent Variable: KIN_Z