

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
PADA KECAMATAN BUNGO DANI
KABUPATEN BUNGO**



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

Disusun Oleh :

ROSMANIAR

NIM. 500002194

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAK**PENGARUH PROFESIONALISME DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI PADA KECAMATAN BUNGO DANI KABUPATEN BUNGO**

Rosmaniar

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adakah pengaruh Profesionalisme dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 171 guru negeri. Teknik penentuan ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Slovin. Berdasarkan rumus penentuan jumlah sampel dari Slovin di atas didapat jumlah sampelnya (n) sebanyak 63 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan diteruskan dengan menguji R Square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan F . Dari persamaan uji regresi linear berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Profesionalisme dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru. Hasil uji t (parsial) dan uji F (Simultan) menunjukkan bahwasanya Profesionalisme dan Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru, dimana karakteristik individual memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komunikasi mengajar. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru memiliki komunikasi mengajar dan karakteristik individu yang baik dalam melaksanakan tugasnya maka akan mampu meningkatkan kinerja guru sendiri.

Kata kunci: Profesionalisme, Budaya Kerja dan Kinerja Guru.

ABSTRACT**THE EFFECT OF PROFESSIONALISM AND CULTURAL INFLUENCE
ON THE PERFORMANCE OF WORK STATE PRIMARY SCHOOL
TEACHER IN DISTRICT DISTRICT BUNGO DANI BUNGO**

Rosmaniar

*Journal of Education and Culture*Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The purpose of this study to analyze the influence of professionalism and work culture of the Elementary School Teacher Performance In Bungo District of Dani Bungo either partially or simultaneously. This study used a descriptive and quantitative analysis methods. The study population as many as 171 foreign teachers, technique of determining the size or number of samples in this study are determined based on the theory developed by Slovin. Based on the formula for determining the amount of samples above Slovin obtained sample size (n) as many as 63 teachers. The technique of collecting data using questionnaires. Techniques using multiple linear regression analysis and forwarded to test the R Square and partial hypothesis testing and simultaneous with the t test and F test of linear regression equations were conducted, the results show that professionalism and work culture has an influence on teacher performance. The results of the t test (partial) and F test (simultaneous) showed that professionalism and work culture has a significant and positive impact on teacher performance, in which individual characteristics have a more dominant influence than teaching communication. This explains that if the teacher has taught communication and individual characteristics both in carrying out their duties will be able to improve the performance of the teachers themselves.

Keywords: Professionalism, work culture and teacher performance.

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

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Profesionalisme Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.” 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.

Jambi, 2015

Yang Menyatakan

METERAI
TEMPEL

E059FADF318089399

6000
ENAM RIBURUPIAH



(ROSMANIAR)

NIM. 500002194

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Rosmaniar
 NIM : 500002194
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Profesionalisme Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

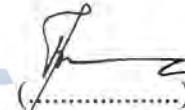
Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015
 Waktu : 16.30 – 18.30

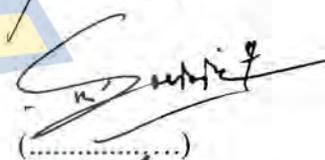
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji
 Dr. Tita Rosita, M.Pd


 (.....)

Penguji Ahli
 Dr. RS. Sudadi Sutomo, MM, M.Si


 (.....)

Pembimbing I
 Dr. M. Syahrani Jailani, M.Pd


 (.....)

Pembimbing II
 Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si


 (.....)

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Profesionalisme Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

Penyusun TAPM : Rosmaniar
 NIM : 500002194
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Minggu/14 Juni 2015

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


 Dr. M. Syahrani Jailani, M.Pd

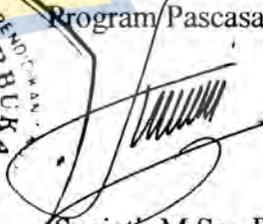

 Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si

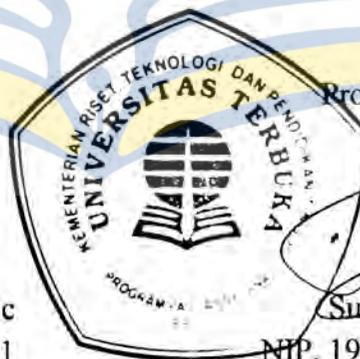
Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu
 Program Pascasarjana

Direktur
 Program Pascasarjana


 Mohamad Nasoha, SE., M.Sc
 NIP. 19781111 200501 1 001


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



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 Jambi, 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 Bapak Dr. M. Syahrani Jailani, M.Pd, selaku dosen pembimbing I Tesis dan Bapak Dr. Agus Joko Purwanto, M.Si 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. Bapak Mohamad Nasoha, SE., M.Sc, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Manajemen.
3. Seluruh Dosen dan staf administrasi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jambi 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 Jambi.
5. Seluruh Guru SDN Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo 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: Ayah dan Ibu. Suami tercinta, dan anak-anakku tersayang yang telah memberikan semangat, dorongan moral dan material kepada penulis dalam membantu menyelesaikan studi 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 pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jambi,

2015

ROSMANIAR

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021 7415050, Fax. 021 7415588

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Rosmaniar
 NIM : 500002194
 Program Studi : Magister Manajemen
 Tempat/Tanggal Lahir : Bungo Tebo, 10 September 1963

Riwayat Pendidikan : Lulus SDN 82/II Ds. Panjang Pada Tahun 1976
 Lulus SMPN 1 Ma. Bungo Pada Tahun 1980
 Lulus SPG Ma. BUNgo Pada Tahun 1983
 Lulus Diploma Dua (D2) UT Bungo
 Lulus Strata Satu (S1) PGSD UT Jambi Pada Tahun 2005

Riwayat Pekerjaan : 1983 – 1987 Guru SDN 28/II Tanah Periuk
 1987 – 2007 Guru SDN 101/II Ma. Bungo
 2007 – 2015 Kepala Sekolah SDN/II Sungai Pinang Ma. Bungo

Alamat Tetap : Jln. H. Jalil No. 50 RT. 10/04 Kelurahan Bungo Timur Kabupaten Bungo

No. Telp. : 0812 7409 0987

Jambi,2015

Rmf

ROSMANIAR
 NIM. 500002194

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Pernyataan.....	iii
Pengesahan.....	iv
Persetujuan TAPM.....	vi
Kata Pengantar.....	v
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN TEORITIS	
A. Kajian Konseptual.....	14
1. Kinerja Guru.....	14
a. Definisi Kinerja Guru.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	16
c. Indikator Kinerja Guru.....	16
2. Profesionalisme.....	21
a. Definisi Profesionalisme Guru.....	21
b. Syarat-Syarat Menjadi Guru Professional.....	25
c. Indikator Profesionalisme Guru.....	28
3. Budaya Kerja.....	29
a. Definisi Budaya Kerja.....	30
b. Terbentuknya Budaya Kerja.....	34
c. Tujuan Budaya Kerja.....	37
d. Dimensi Budaya Kerja.....	38
B. Penelitian Terdahulu (<i>Deductive Thinking</i>).....	41
C. Kerangka Berpikir.....	43
D. Hipotesis.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel	49
C. Instrumen Penelitian.....	51
D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
1. Penyebaran Kuesioner Penelitian.....	52
2. Studi Dokumen/Studi Literatur.....	53
E. Definisi Konseptual	54
F. Definisi Operasional.....	57
G. Uji Kualitas Data	59
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas.....	63
G. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Normalitas	64
2. Uji Heterokedastisitas	66
3. Uji Multikolinearitas	68
H. Metode Analisis	70
1. Analisis Kualitatif (Deskriptif).....	71
2. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	73
a. Persamaan Regresi Linear Berganda.....	73
b. Koefisien Determinasi (r^2)	74
c. Uji t (Parsial)	75
d. Uji F (Simultan)	76
I. Rancangan Uji Hipotesis	77

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden.....	79
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	79
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja.....	82
B. Hasil Penelitian	84
1. Analisis Deskriptif.....	84
a. Analisa Deskriptif Variabel Profesionalisme	84
b. Analisa Deskriptif Variabel Budaya Kerja.....	102
c. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	112
2. Hasil Analisis Kuantitatif.....	126
a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda.....	126
b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	127
c. Hasil Uji t (Parsial).....	128
d. Hasil Uji F (Simultan).....	131

C. Analisa dan Pembahasan.....	133
1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru.....	133
2. Pengaruh budaya kerja guru terhadap kinerja guru.....	136
3. Pengaruh profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru.....	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	148
B. Saran.....	149
1. Secara Praktis.....	149
2. Secara Akademis.....	150
DAFTAR PUSTAKA.....	151



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
2.1. Kerangka pikir	46
3.1. Uji Heterokedastisitas	67
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	82
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	83



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran	4
1.2. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran Yang Tepat Waktu.....	5
2.1. Penelitian Terdahulu	41
3.1. Data Sampel.....	50
3.2. Operasionalisasi Penelitian Variabel Profesionalisme	57
3.3. Operasionalisasi Penelitian Variabel Budaya Kerja	58
3.4. Operasionalisasi Penelitian Variabel Kinerja Guru	59
3.5. Rangkuman Validitas Instrumen Profesionalisme.....	60
3.6. Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Kerja.....	61
3.7. Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Guru	62
3.8. Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	64
3.9. Hasil Uji Normalitas	65
3.10. Hasil Uji Multikolinearitas	69
3.11. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal.....	73
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	80
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.3. Tingkat Masa Kerja Responden.....	83
4.4. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Profesionalisme (X_1).	85
4.5. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Profesionalisme (X_1).	88
4.6. Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Profesionalisme (X_1).	90
4.7. Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Profesionalisme (X_1).....	91
4.8. Frekuensi jawaban responden dimensi kelima variabel Profesionalisme (X_1).	93
4.9. Frekuensi jawaban responden dimensi keenam variabel Profesionalisme (X_1).	95
4.10. Rangkuman Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo	97
4.11. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Budaya Kerja (X_2).	103
4.12. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Budaya Kerja (X_2).	106

4.13. Rangkuman Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.....	109
4.14. Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja Guru (Y).....	114
4.15. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Kinerja Guru (Y).....	117
4.16. Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Kinerja Guru (Y).....	119
4.17. Rangkuman Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.....	122
4.18. Hasil Estimasi Regresi.....	126
4.19. Koefisien Determinasi.....	128
4.20. Hasil Uji t (Parsial).....	129
4.21. Hasil Uji F Secara Simultan.....	131



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Penelitian
3. Hasil Perhitungan Uji Kualitas Data
4. Hasil Uji Asumsi Klasik
5. Hasil Pengujian Statistik Persamaan Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia dalam meningkatkan kualitas dan martabat hidupnya akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dirinya. Usaha terpenting yang dilakukan adalah melalui pendidikan. Pendidikan merupakan fondasi pokok yang diperlukan oleh suatu bangsa jika bangsa tersebut menginginkan kemajuan dan kejayaan. Tuntutan peningkatan kualitas pendidikan mendominasi hampir seluruh sektor kehidupan dan menjadi suatu kebutuhan yang bersifat mendesak. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilakukan, antara lain melalui peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan, sarana prasarana, kurikulum, serta meningkatkan pemahaman konsep manajerial pendidikan yang aktual dan faktual (Astuti, 2012:2).

Pemerintah selalu berusaha meningkatkan kualitas pendidikan nasional dengan program-program yang memungkinkan pendidikan nasional mencapai taraf ideal. Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU Standar Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003). Komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam menentukan kualitas peserta didiknya.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

Namun kenyataannya pada saat ini banyak pandangan sinis dari masyarakat yang mengatakan bahwa guru tidak disiplin dalam ketepatan waktu dalam mengajar, sehingga banyak jadwal mengajar menjadi terbuang sia-sia, tetapi secara periodik tetap naik pangkat dengan mulus tanpa hambatan, serta pasti

mendapatkan gaji setiap bulannya, tetapi di lain hal banyak yang tidak diketahui oleh masyarakat bahwa masih banyak guru yang bekerja keras dengan disiplin yang tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang baik guna memenuhi tujuan organisasi sekolah yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga proses belajar mengajar bisa berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah (Endy, 2013:3).

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah (Muhlisin, 2008:2). Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, misalnya pengembangan kurikulum nasional dan lokal, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan buku dan alat pelajaran, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan manajemen sekolah. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan, sebaliknya sebagian yang lainnya masih memprihatinkan (Supratini, 2013:4).

Adapun salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, dalam hal ini penulis fokus pada Sekolah Dasar Negeri yakni masih adanya guru yang tidak tepat waktu dalam memberikan pelajaran kepada peserta didik. Selain itu pula masih adanya guru yang menggunakan metode pengajaran yang lama dan tidak mengikuti acuan kurikulum yang baru, dikarenakan rendahnya minat guru dalam menambah pengetahuan dengan membaca buku kurikulum baru, serta rendahnya kesadaran

dan keinginan guru dalam pembuatan alat peraga yang menarik bagi peserta didik untuk dapat lebih mudah memahami pelajaran yang diberikan. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada awal Januari diperoleh informasi seperti berikut, dibawah ini dapat dilihat data persentase pembuatan perangkat pembelajaran guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

Tabel 1.1. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Membuat	Jumlah Guru Yang Tidak Membuat	Persentase Yang Membuat (%)
1	SD No. 25/II Muara Bungo	13	12	1	92.31%
2	SD No. 27/II Sungai Arang	10	9	1	90.00%
3	SD No. 90/II Talang Pantai	14	12	2	85.71%
4	SD No. 97/II Muara Bungo	13	12	1	92.31%
5	SD No. 100/II Muara Bungo	23	21	2	91.30%
6	SD No. 102/II Sungai Kerjan	19	17	2	89.47%
7	SD No. 104/II Sungai Pinang	22	21	1	95.45%
8	SD No. 127/II Sungai Arang	14	12	2	85.71%
9	SD No. 194/II Sungai Pinang	18	17	1	94.44%
10	SD No. 197/II Pulau Pekan	11	9	2	81.82%
11	SD No. 219/II BTN Lintas Asri	14	12	2	85.71%

Sumber: UPTD Pendidikan Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwasanya persentase guru yang membuat perangkat pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar belum mencapai 100 persen. Artinya tidak semua guru membuat perangkat pembelajaran dalam rangka mendukung proses belajar mengajar yang berlangsung. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan dalam upaya mendukung kegiatan proses

belajar mengajar yang lebih menarik, menyenangkan dan mudah untuk diikuti oleh peserta didik.

Selain itu pula melanjutkan dari tabel 1.1 diatas diketahui pula bahwa tidak semua guru yang membuat perangkat pembelajaran tepat waktu dalam pengerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran Yang Tepat Waktu

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Membuat Tepat Waktu	Jumlah Guru Yang Membuat Tidak Tepat Waktu	Persentase Yang Tepat Waktu (%)
1	SD No. 25/II Muara Bungo	13	6	7	50.00%
2	SD No. 27/II Sungai Arang	10	3	7	33.33%
3	SD No. 90/II Talang Pantai	14	8	6	66.67%
4	SD No. 97/II Muara Bungo	13	10	3	83.33%
5	SD No. 100/II Muara Bungo	23	17	6	80.95%
6	SD No. 102/II Sungai Kerjan	19	11	8	64.71%
7	SD No. 104/II Sungai Pinang	22	14	8	66.67%
8	SD No. 127/II Sungai Arang	14	8	4	66.67%
9	SD No. 194/II Sungai Pinang	18	12	6	70.59%
10	SD No. 197/II Pulau Pekan	11	8	3	88.89%
11	SD No. 219/II BTN Lintas Asri	14	9	5	75.00%

Sumber: UPTD Pendidikan Kecamatan Bungo Dam Kabupaten Bungo.

Melanjuti dari Tabel 1.1 diatas, pada Tabel 1.2 dapat dilihat pula persentase guru membuat perangkat pembelajaran yang tepat waktu. Meskipun pada dasarnya sebagian besar guru telah mampu membuat perangkat pembelajaran dalam rangka mendukung proses belajar mengajar yang berlangsung, namun tidak semua guru mampu membuat perangkat pembelajaran tepat waktu dari jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinannya. Hal ini terlihat dari persentase tepat waktu pada Tabel 1.2 diatas, masih banyak guru-guru belum

mampu menyelesaikan perangkat pembelajaran tepat waktu, contohnya untuk SD No. 27/II Sungai Arang Cuma 33,33 persen guru yang mampu menyelesaikan tepat waktu untuk membuat perangkat pembelajaran, artinya hanya sebagian kecil yang mampu menyelesaikannya tepat waktu, sedangkan yang lainnya tidak. Hal ini tentu saja mengkhawatirkan dalam rangka mendukung proses belajar mengajar yang berlangsung. Selain itu pula ini juga menggambarkan bahwasanya masih kurangnya profesionalisme guru sebagai pendidik untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan cara salah satunya membuat perangkat pelajaran.

Profesionalisme pada dasarnya merupakan mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Dan menurut kamus besar bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar.

Menjadi guru yang profesional bukanlah suatu hal yang gampang seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya pada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah maka salah

satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Pada dasarnya Pemerintah telah berusaha untuk menciptakan guru yang profesional, yakni dengan membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam pasal 8 Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Peningkatan kinerja guru pada dasarnya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki nilai-nilai dan perilaku yang baik yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya kerja guru dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja guru.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah

menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2005:63).

Kurang baiknya budaya kerja yang ada pada sekolah-sekolah pada umumnya dapat terlihat dari perilaku disiplin guru dalam melaksanakan aktifitasnya dalam lingkungan sekolah, seperti kedisiplinan waktu guru dalam memulai dan mengakhiri pelajaran yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan seolah-olah itu sudah menjadi suatu budaya. Selain itu pula budaya lemah yang sering ditemui yakni yang berhubungan dengan sikap penghargaan atas ide yang diberikan oleh rekan kerja. Kurang adanya kemauan guru untuk mempelajari hal-hal baru dalam menambah wawasan, dan cenderung hanya berpatokan pada apa yang diketahuinya saja, dalam arti tidak *up to date* dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Hal ini tentu saja dapat berdampak buruk terhadap kemajuan dunia pendidikan tentunya, khususnya pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, produktif, efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi.

Melaksanakan budaya kerja guru dalam suatu organisasi mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya

manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti disiplin dalam bekerja, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, saling menghargai dengan sesama rekan kerja, serta mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja sehingga akan mampu menghasilkan suatu pekerjaan dengan optimal. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri guru, sehingga guru tersebut mampu memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi (Arianto, 2013:2). Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah penelitian dengan judul *“pengaruh profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo”*.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai

pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan. Tingginya kinerja guru dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat, dan pengelolaan iklim sekolah (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Namun akhir-akhir ini banyak pihak yang meragukan kinerja guru yang berhubungan dengan tingkat profesionalisme dan budaya kerja yang kurang baik, hal ini diindikasikan oleh:

1. Masih adanya guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran sebelum memulai kegiatan belajar mengajar.
2. Guru belum begitu mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik.
3. Masih kurangnya sikap kreatifitas guru dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

4. Perilaku yang kurang disiplin guru dalam melaksanakan aktifitasnya dalam lingkungan sekolah, seperti kedisiplinan waktu guru dalam memulai dan mengakhiri pelajaran yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Sikap kurang menghargai ide yang diberikan oleh rekan kerja
6. Kurang adanya kemauan guru untuk mempelajari hal-hal baru dalam menambah wawasan, dan cenderung hanya berpatokan pada apa yang diketahuinya saja, dalam arti tidak *up to date* dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

C. Rumusan Masalah

Dari penjabaran diatas maka peneliti dalam hal ini ,mengemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung signifikan profesionalisme terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung signifikan profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara simultan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui:

1. Adakah pengaruh langsung signifikan profesionalisme terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara parsial.
2. Adakah pengaruh langsung signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara parsial.
3. Adakah pengaruh langsung signifikan profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo secara simultan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kepentingan akademis, praktis dan tempat dilakukannya penelitian:

1. Dari segi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai profesionalisme dan budaya kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru. Serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

2. Dari segi Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan sekolah, khususnya pada Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja guru sehingga diharapkan apa yang dikerjakan guru sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Bungo.



BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja Guru

Membicarakan kinerja akan berhubungan dengan kerja. Ini dikarenakan kinerja terkait dengan hasil yang dicapai setelah seseorang melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja karyawan adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". 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 standar penilaian yang ditetapkan organisasi.

Sedangkan menurut Simamora (2007:423) dikemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:126) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang

tinggi dalam suatu organisasi. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

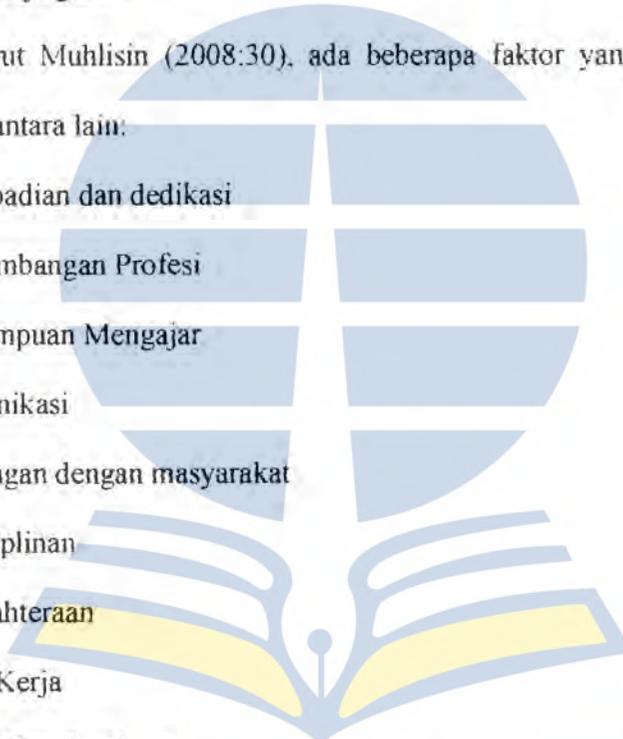
Guru merupakan profesi profesional di mana seorang guru dituntut untuk berusaha semaksimal mungkin menjalankan profesinya. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Konsekuensi dari jabatan guru sebagai profesi, diperlukan suatu sistem pembinaan dan pengembangan terhadap profesi guru secara terprogram dan berkelanjutan. Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu kegiatan yang dirancang untuk mewujudkan terbentuknya guru yang profesional. Dalam buku 5 merupakan Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang disajikan untuk digunakan sebagai acuan dalam menilai kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Mudah-mudahan buku ini dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan dan penilaian Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan 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.

Menurut Muhlisin (2008:30), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

- 
- a. Kepribadian dan dedikasi
 - b. Pengembangan Profesi
 - c. Kemampuan Mengajar
 - d. Komunikasi
 - e. Hubungan dengan masyarakat
 - f. Kedisiplinan
 - g. Kesejahteraan
 - h. Iklim Kerja

c. Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian dengan kinerja guru menurut Depdiknas (2008) dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan

guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu kemampuan mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (1) Identitas Silabus, (2) Standar Kompetensi (SK), (3) Kompetensi Dasar (KD), (4) Materi Pembelajaran, (5) Kegiatan Pembelajaran, (6) Indikator, (7) Alokasi Waktu, dan (8) Sumber Pembelajaran.

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru dalam:

a) Pengelolaan Kelas

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

ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru disamping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran) merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan sumber belajar adalah buku pedoman.

Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

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

Dalam kenyataan dilapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran

(*by design*) seperti membuat media foto, film, pembelajaran berbasis computer, dan sebagainya.

c) **Penggunaan Metode Pembelajaran**

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interes yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

3) **Evaluasi/Penilaian Pembelajaran**

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang dituukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri

Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dikemukakan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007).

Kompetensi (*competency*) menurut Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002, diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Penilaian kinerja guru selain untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi yang disyaratkan dalam Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, bahwa ada 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional, hasil penilaian kinerja juga dapat mengidentifikasi dan menganalisis kekuatan dan kelemahan guru sehingga dapat digunakan sebagai dasar perencanaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Penilaian Kinerja Guru (PKG) juga diperlukan untuk kenaikan pangkat dan golongan berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan

pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian tentang kinerja guru di muka pengertian kinerja guru adalah suatu hasil kerja atas dasar kecakapan, pengalaman serta kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengembangkan perencanaan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi/penilaian pembelajaran.

2. Profesionalisme

a. Definisi Profesionalisme Guru

Pengertian 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 itu diperlukan syarat tertentu yaitu memiliki akademis, kompetensi dan ketrampilan. Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian, sebagaimana disebutkan oleh Wojowasito (2010:97). Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Adapun pengertian profesi secara terminologi atau istilah, sesuai apa yang diungkapkan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Blackington dalam Roestiyah (2009:125) mengartikan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional.

Menurut Lutfi dalam Tafsir (2006:97) mengatakan profesi harus mengandung keahlian. Artinya suatu program harus ditandai dengan suatu keahlian yang khusus untuk profesi itu.

Menurut Surya dkk (2007:109) mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyangkut suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.

Kemudian kata profesi tersebut mendapat akhiran isme, yang dalam bahasa Indonesia menjadi berarti sifat. Sehingga istilah Profesionalisme berarti sifat yang harus dimiliki oleh setiap profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut dapat terlaksana atau dijalankan dengan sebaik-baiknya, penuh tanggung jawab terhadap apa yang telah dikerjakannya dengan dilandasi pendidikan dan ketrampilan yang dimilikinya (Lubis, 2013:5).

Sedangkan pengertian profesional itu sendiri berarti orang yang melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau yang telah dibandingkan baik secara konseptual, secara teknik atau latihan.

Dari rumusan pengertian diatas ini menggambarkan bahwa tidak semua profesi atau pekerjaan bisa dikatakan profesional karena dalam tugas profesional itu sendiri terdapat beberapa ciri-ciri dan syarat-syarat sebagaimana yang dikemukakan oleh Riche dalam Lubis (2013:39) yaitu:

- 1) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.
- 2) Seorang pekerja profesional, secara relatif memerlukan waktu yang panjang untuk mempelajari konsep-konsep serta prinsip-prinsip pengetahuan khusus yang mendukung keahliannya.

- 3) Memiliki kualifikasi tertentu untuk memasuki profesi tersebut serta mampu mengikuti perkembangan dalam pertumbuhan jabatan.
- 4) Memiliki kode etik yang mengatur keanggotaan, tingkah laku, sikap dan cara kerja.
- 5) Membutuhkan suatu kegiatan intelektual yang tinggi.
- 6) Adanya organisasi yang dapat meningkatkan standar pelayanan, disiplin diri dalam profesi, serta kesejahteraan anggotanya.

Sedangkan yang dimaksud guru dalam hal ini adalah sebagai seorang pendidik dan merupakan sosok manusia yang menjadi panutan bagi anak didiknya dan juga merupakan sebagai penentu arah bagi kemajuan suatu bangsa. Hal ini sebagaimana dijelaskan bahwa guru adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengajar atau orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar. Jadi guru adalah orang yang mendidik dan mengajar kepada siswa untuk mengarahkan peserta didik dalam kehidupan yang akan datang yang lebih baik, jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan keahlian khusus untuk menguasai bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Artinya setiap guru profesional harus menguasai pengetahuan yang mendalam dalam spesialisasinya (Widiastuti, 2013:7). Sedangkan menurut Marimba dalam Lubis (2013:40) menyatakan bahwa guru adalah orang yang mempunyai tanggung jawab untuk mendidik.

Dari beberapa pengertian guru sebagaimana yang dikemukakan, diatas maka secara umum dapat diartikan bahwa guru adalah orang yang bertanggung

jawab terhadap perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotor. Dari pengertian atau definisi “profesionalisme” dan “guru” diatas dapat ditarik suatu pengertian bahwa profesionalisme guru mempunyai pengertian suatu sifat yang harus ada pada seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya sehingga guru tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta mampu untuk mengembangkan keahliannya tanpa mengganggu tugas pokok guru tersebut.

b. Syarat-syarat menjadi guru profesional

Menjadi guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya pada siswa sudah cukup. Hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional. Karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Secara eksoteris teramanahkan dalam PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 ayat 3 dan Permendiknas No 16/2007, bahwasanya kompetensi guru sebagai syarat akan profesinya, memuat meliputi empat (4) kompetensi pokok, yakni : (a) kompetensi paedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial (Diambil 19 Mei 2015, dari Word Wide Web: <https://tiqmenulis.wordpress.com/2013/05/03/profesionalisme-guru/>)

- 1) *Kompetensi Paedagogik*, adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan

pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. (PP Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir a). Artinya guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru harus menguasai manajemen kurikulum, mulai dari merencanakan perangkat kurikulum, melaksanakan kurikulum, dan mengevaluasi kurikulum, serta memiliki pemahaman tentang psikologi pendidikan, terutama terhadap kebutuhan dan perkembangan peserta didik agar kegiatan pembelajaran lebih bermakna dan berhasil guna.

- 2) *Kompetensi Personal*, adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir b). Artinya guru memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani, sehingga mampu melaksanakan tri-pusat yang dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantoro, yaitu *Ing Ngarso Sung Tulodo, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani*. (di depan guru member teladan/ccontoh, di tengah memberikan karsa, dan di belakang memberikan dorongan/motivasi).
- 3) *Kompetensi Profesional*, adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan

dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir c). Artinya guru harus memiliki pengetahuan yang luas berkenaan dengan bidang studi atau *subjek matter* yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoretis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum, dan landasan kependidikan.

- 4) *Kompetensi Sosial*, adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. (SNP, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir d). Artinya ia menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah bahkan dengan masyarakat luas.

Apabila guru telah memiliki keempat kompetensi tersebut di atas, maka guru tersebut telah memiliki hak profesional karena ia telah jelas memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Mendapat pengakuan dan perlakuan hukum terhadap batas wewenang keguruan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Memiliki kebebasan untuk mengambil langkah-langkah interaktif edukatif dalam tanggung jawabnya dan ikut serta dalam proses pengembangan pendidikan setempat.

- 3) Menikmati teknis kepemimpinan dan dukungan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam rangka menjalankan tugas sehari-hari.
- 4) Menerima perlindungan dan penghargaan yang wajar terhadap usaha-usaha dan prestasi yang inovatif dalam bidang pengabdianya.
- 5) Menghayati kebebasan mengembangkan kompetensi profesionalnya secara individual maupun secara institusional.

c. Indikator Profesionalisme Guru

Dalam UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen bahwa: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Adapun Indikator guru yang profesional adalah:

- 1) Membuat perencanaan pembelajaran, artinya guru senantiasa selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
- 2) Pola pikir, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola pikir peserta didik dari pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru, serta mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan dan guru berfungsi untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik supaya peristiwa belajar bermakna langsung pada semua individu.
- 3) Kritis. Artinya guru mampu untuk bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif.

- 4) Pola tindakan, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik. guru berperan dan bergaya mengajar.
- 5) Berani, artinya guru memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah, orang tua dan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik yang cenderung sulit diterima oleh orang awam dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.
- 6) Kreatif, artinya guru memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

Dari pendapat-pendapat di atas maka dapat disintesis bahwa profesionalisme guru merupakan suatu keahlian, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kepada peserta didik melalui kompetensi yang dimiliki. Seperti dengan membuat perencanaan pembelajaran, memiliki pola pikir yang maju, kritis, memiliki pola tindakan dalam meningkatkan peran peserta didik, berani dalam bertindak, serta kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

3. Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi

kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja (Yusnani, 2014:31).

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

a. Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa sansakerta *budhayah* sebagai bentuk jamak dari kata dasar "budhi" yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental (Kepmenpan No. 25/KEP/M.PAN/04/2002). Budidaya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa Inggris di kenal sebagai *culture* (latin – *cotere*) yang semula artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu (mengolah tanah pertanian), kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan nilai (*value*), karsa (*creativity*), dan hasil karyanya (*performance*). Budidaya dapat juga diartikan sebagai keseluruhan usaha rohani dan materi termasuk potensi-potensi maupun keterampilan masyarakat atau kelompok manusia. Budaya selalu bersifat sosial dalam arti penerusan tradisi sekelompok manusia yang dari segi materialnya dialihkan secara historis dan diserap oleh generasi-generasi menurut "nilai" yang berlaku. Nilai disini adalah ukuran-ukuran yang tertinggi bagi perilaku manusia.

Budaya diartikan juga sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborn dan Plastrik, 2007:252). Sehingga untuk merubah sebuah budaya harus pula merubah paradigma orang yang telah melekat. Pada bagian lain Sofo (2008:384) memandang budaya sebagai sesuatu yang mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, praktik, ritual dan kebiasaan-kebiasaan dari sebuah organisasi. Dan membantu membentuk perilaku dan menyesuaikan persepsi.

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis dalam Pradana (2012:3) adalah bahwa budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Sedangkan tujuan fundamental budaya adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan (Triguno, 2006:6).

Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut

dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja. (Triguno, 2006:1).

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja” (Triguno, 2006:3). Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi, seperti nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa akhir” atau “terus menerus”. Biech dalam Triguno (2006:9) menyebutkan bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai, perilaku dan falsafah yang dianut setiap orang mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui. Sehingga budaya kerja dapat diartikan sebagai cara pandang yang menumbuhkan

keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Selain itu pula Koentjaraningrat (2009:176) yang mengemukakan bahwa kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tata kelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat”.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi (Pradana, 2012:3) Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Nawawi (2005:63) adalah:

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Taliziduhu Ndraha (2006:80), mendefinisikan budaya kerja, yaitu; “Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja”.

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2005:252) menerangkan bahwa:

“Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis

yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya (Pradana, 2012:3).

b. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri, menurut Sithi-Amnuai dalam Ndraha (2008:76) menjelaskan “*being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*” artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, di mana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Robbins (2006:734) menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya untuk dapat diterima di lingkungan tempat kerjanya. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerninkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran

pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bernula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar).

Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai (Arianto, 2013:7)

c. Tujuan Budaya Kerja

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain

itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

d. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Triguio (2006:23), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari

tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha (2006:87) dapat dikategorikan tiga Yaitu

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran

yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan uraian tentang budaya kerja di muka pengertian budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dalam bertindak. Adapun budaya kerja tersebut dapat diukur melalui Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakan serta melalui perilaku seseorang tersebut pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan pihak lain, yaitu tentang penelitian yang serupa yang memiliki tujuan yang sama dengan yang dinyatakan dalam judul penelitian. Berikut ini ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	2	3	4	5
1	Lubis, A.S (2013)	Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian.	Deskriptif dan Kuantitatif. Teknik analisis menggunakan path analisis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya profesionalisme memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. 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
2	Widiastuti (2013)	Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tri Atmajaya Singaraja Tahun Ajaran 2012-2013.	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	hasil penelitian kompetensi profesional dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan.
3	Arianto, D.A.N (2013)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar	Deskriptif dan Kuantitatif Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar, dan cenderung memiliki pengaruh yang lebih dominan bila dibanding dengan tiga variabel independent lainnya.

1	2	3	4	5
4	Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M (2012)	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh.	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Budaya kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan motivasi kerja
5	Pradana, G.R (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB)	Deskriptif dan Kuantitatif. Dengan menggunakan alat regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi penerapan budaya kerja (tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, dan selalu percaya diri) dalam bekerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada Tabel 2.1 diatas merupakan sebagai referensi penulis dalam membuat tulisan ini. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yakni dimana objek penelitian yang dilakukan saat ini berada di daerah tempat penulis lakukan saat ini yaitu Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Selain itu pula dari variabel yang digunakan oleh penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan variabel profesionalisme secara bersama-sama dengan budaya kerja terhadap kinerja guru. Untuk itu disini penulis mencoba untuk melakukan penelitian apakah profesionalisme dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk metode penelitian yang digunakan pada penelitian pada dasarnya sama dengan metode

yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang menjadi referensi dalam tulisan ini.

C. Kerangka Berpikir

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 dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dikemukakan bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007).

Guru sebagai tenaga profesional mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat penting dalam mencapai visi pendidikan yaitu menciptakan insan Indonesia cerdas dan kompetitif. Oleh karena itu, profesi guru harus dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Konsekuensi dari jabatan guru sebagai profesi, diperlukan suatu sistem pembinaan dan pengembangan terhadap profesi guru secara terprogram dan berkelanjutan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) merupakan salah satu kegiatan yang dirancang untuk mewujudkan terbentuknya guru yang profesional.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu mengenai tingkat profesionalisme guru dan budaya kerja yang dibentuk selama ini. Penelitian ini akan difokuskan pada profesionalisme guru dan budaya kerja terhadap kinerja guru, karena berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan pada awal Januari 2014 pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo profesionalisme guru dan budaya kerja merupakan pokok permasalahan yang menarik untuk diangkat. Selain itu pula variabel ini sering kali menjadi topik permasalahan yang sering diperbincangkan pada Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

Pengertian 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.

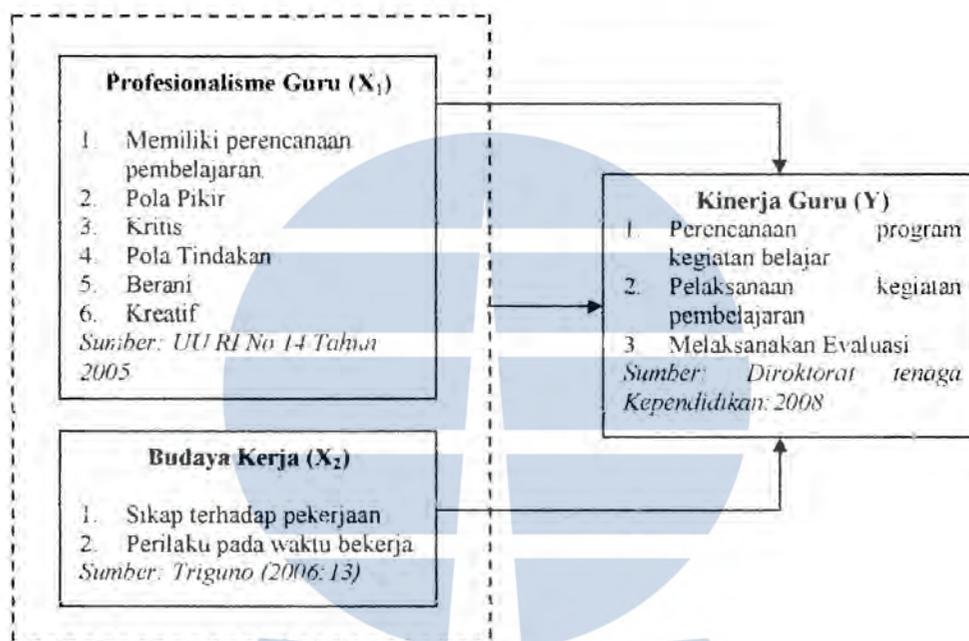
Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa profesionalisme guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2013) penelitian Lubis menunjukkan bahwasanya profesionalisme memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila guru dapat meningkatkan profesionalisme dalam menekuni profesinya maka akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2006:13).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan Arianto (2013), Kurniawan dkk (2012) dan Pradana (2012) mengungkapkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Artinya jika seseorang tersebut memiliki sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; dan perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya maka akan mampu meningkatkan kinerja seseorang (Triguno, 2006:23).

Berdasarkan dari kajian dimuka diketahui bahwasanya ada hubungan positif profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru. maka disini penulis merangkum berbagai pendapat serta teori yang menyangkut profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru dalam suatu bagan kerangka berpikir, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan beberapa asumsi yang telah dikemukakan terdahulu dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.

2. Budaya Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. Profesionalisme dan Budaya Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sebelas Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Profesionalisme dan Budaya kerja terhadap terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Menurut Sugiyono (2007:52), penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen. Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antar variabel.

Penelitian bersifat kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab akibat (*cause-effect*) antar beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen (Ferdinand, 2006:27). Hipotesis yang disajikan adalah hipotesis kausalitas. Analisis data akan menghasilkan kesimpulan umum.

Analisis data dilakukan dengan persamaan regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Teknik analisis

data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji statistik dengan menggunakan SPSS Versi 20.0.

B. Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono (2007:57), "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan dalam Arikuntoro (2006:21) dikatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian.

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Sugiyono, 2007:57). Sedangkan menurut Arikuntoro (2006:21) sampel adalah bagian populasi yang diselidiki sebagai sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian.

Populasi pada penelitian ini adalah guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Penentuan sampel digunakan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Karakteristik Guru SD Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo relatif homogen, karena gurunya rata-rata berpendidikan strata I dan sistem pembinaan kariernya sama serta sistem penggajiannya juga sama. Namun demikian di masing-masing SD Negeri tetap memiliki perbedaan dilihat dari sisi kultur organisasinya dan model kepemimpinan kepala sekolahnya. Seluruh sekolah-sekolah dasar negeri menjadi

anggota sampel, teknik penarikan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk menentukan ukuran sampel pada masing-masing sekolah. Sedangkan untuk menentukan anggota sampel pada masing-masing sekolah menggunakan cara acak murni/random. Ukuran atau jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Slovin, Umar (2008:141) dengan rumus:

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

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = % toleransi kesalahan sampling

$$n = \frac{1/1}{1 + (171 \cdot 10\%^2)} = \frac{1/1}{2,71} = 63,09 = 63$$

Peneliti mendapatkan informasi tentang jumlah populasi Sekolah Dasar Negeri yang ada pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo terdiri dari 11 (sebelas) SD Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo sebanyak 171 guru PNS yang telah berpendidikan S-1. Berdasarkan rumus penentuan jumlah sampel dari Slovin di atas didapat jumlah sampelnya (n) sebanyak 63 guru dengan nilai e = 10 %. Selanjutnya informasi/data tentang populasi dan sampel disajikan dalam Tabel berikut:

Tabel. 3.1. Data Sampel

No	Nama Sekolah	Total Guru (orang)	Jumlah Sampel	Pembulatan	
1	SD No. 25/II Muara Bungo	13	(13/171) x 63	4.79	5
2	SD No. 27/II Sungai Arang	10	(10/171) x 63	3.68	4
3	SD No. 90/II Talang Pantai	14	(14/171) x 63	5.16	5
4	SD No. 97/II Muara Bungo	13	(13/171) x 63	4.79	5

5	SD No. 100/II Muara Bungo	23	$(23/171) \times 63$	8.47	8
6	SD No. 102/II Sungai Kerjan	19	$(19/171) \times 63$	7.00	7
7	SD No. 104/II Sungai Pinang	22	$(22/171) \times 63$	8.11	8
8	SD No. 127/II Sungai Arang	14	$(14/171) \times 63$	5.16	5
9	SD No. 194/II Sungai Pinang	18	$(18/171) \times 63$	6.63	7
10	SD No. 197/II Pulau Pekan	11	$(11/171) \times 63$	4.05	4
11	SD No. 219/II BTN Lintas Asri	14	$(14/171) \times 63$	5.16	5
Jumlah		171		63	63

Sumber: UPTD Kecamatan Bungo Dani 2014

C. Instrumen Penelitian

Sebagaimana disebutkan bahwa metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat langsung dikumpulkan, setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner inilah merupakan data primer atau informasi-informasi yang didapat langsung dari obyek penelitian. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data kontinu yang dalam kategori data interval.

Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada dimensi masing-masing variabel penelitian dan indikator-indikator seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel. Selanjutnya kuesioner yang telah tersusun dilakukan uji coba terlebih dahulu. Setelah hasil uji coba penyebaran kuesioner dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kehandalan instrument (kuesioner) dengan melakukan Uji validitas dan reliabilitas.

Kuesioner sebagai alat ukur harus dipersiapkan dengan baik artinya alat ukur ini sedapat mungkin mengukur terhadap apa yang akan diukur. Validitas dan reliabilitas merupakan criteria instrument yang baik (Umar, 2008:101). Uji coba

dilakukan pada awal februari 2015 di dua SDN di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo yakni SD No. 104/II Sungai Pinang dan SD No. 194/II Sungai Pinang yang masing-masing diambil 10 guru untuk uji coba. uji coba sendiri dilakukan sebelum penulis benar-benar melakuakan penelitian ini. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Yang memenuhi syarat dipakai dan yang tidak dibuang. Instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurinya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Adapun cara menguji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment adalah sebagai berikut :

Langkah-1 : Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

Langkah-2 : Melakukan ujicoba skala pengukur pada sejumlah responden

Langkah-3 : mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.

Langkah-4 : Menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment. (Sugiyono, 2007:79)

D. Teknik Pengumpulan Data

Guna memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab rumusan masalah, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Penyebaran Kuesioner Penelitian

Metode pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Untuk memudahkan proses ini, maka instrumen yang dipakai adalah lembaran kuesioner. Kuesioner langsung dikumpulkan,

setelah selesai diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner inilah merupakan data primer atau informasi-informasi yang didapat langsung dari obyek penelitian. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data kontinu yang dalam kategori data interval.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

Kuesioner dalam penelitian disusun berdasarkan pada dimensi masing-masing variabel penelitian dan indikator-indikator seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel. Selanjutnya kuesioner yang telah tersusun dilakukan uji coba terlebih dahulu. (Dokumen kuesioner terlampir).

2. Studi dokumen/ Studi Literatur

Pengumpulan data dengan studi dokumen adalah sebuah teknik untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan cara mempelajari, menelaah berbagai buku-buku, penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, serta dokumen yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini teknik ini bertujuan untuk menyempurnakan temuan dengan data-data sekunder.

E. Definisi Konseptual

Pentingnya dilakukan pendefinisian konseptual variabel adalah untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang dianalisis. Variabel terbentuk dari indikator-indikator yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena yang diteliti. Berikut ini merupakan definisi konseptual dalam penelitian ini.

1. Profesionalisme

Profesionalisme guru menurut saya merupakan suatu keahlian, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kepada peserta didik melalui kompetensi yang dimiliki. Seperti dengan membuat perencanaan pembelajaran, memiliki pola pikir yang maju, kritis, memiliki pola tindakan dalam meningkatkan peran peserta didik, berani dalam bertindak, serta kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan. Adapun profesionalisme guru dapat diukur melalui:

- a. Membuat perencanaan pembelajaran, artinya guru senantiasa selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk dilaksanakan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
- b. Pola pikir, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola pikir peserta didik dari pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru, serta mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan dan guru berfungsi untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik supaya peristiwa belajar bermakna langsung pada semua individu.

- c. Kritis. Artinya guru mampu untuk bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif.
- d. Pola tindakan, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik, guru berperan dan bergaya mengajar.
- e. Berani, artinya guru memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah, orang tua dan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik yang cenderung sulit diterima oleh orang awam dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.
- f. Kreatif, artinya guru memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut saya merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dalam bertindak. Adapun budaya kerja tersebut dapat diukur melalui Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakan serta melalui perilaku seseorang tersebut pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Selanjutnya budaya kerja dapat diukur melalui yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan

dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

3. 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 menurut saya adalah suatu hasil kerja atas dasar kecakapan, pengalaman serta kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengembangkan perencanaan program kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi/penilaian pembelajaran. Adapun Indikator dalam penilaian kinerja guru dapat diukur melalui tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran; Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran; serta Evaluasi/Penilaian Pembelajaran. Definisi operasional variabel penelitian ini terlihat pada tabel berikut.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan variabel. Sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik. Operasionalisasi Variabel pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Profesionalisme

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Profesionalisme (X₁) merupakan suatu keahlian, keterampilan serta kecakapan yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan kepada peserta didik melalui kompetensi yang dimiliki.	Membuat perencanaan pembelajaran	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya	Interval	1
			Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat difahami	Interval	2
			Mampu menyiapkan materi yang menarik	Interval	3
			Mampu mengubah pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru	Interval	4
			Mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan	Interval	5
			Mampu untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik	Interval	6
		Kritis	Mampu untuk bersikap kritis	Interval	7
			Berani menolak kehendak yang kurang edukatif.	Interval	8
		Pola tindakan	Mampu mengubah pola tindakan peserta didik	Interval	9
			Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif.	Interval	10

1	2	3	4	5	6
		Berani	Memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah	Interval	11
			Memiliki keberanian menyakinkan kepada Orang tua	Interval	12
			Memiliki keberanian menyakinkan kepada masyarakat	Interval	13
		Kreatif	Memiliki sikap kreatif	Interval	14
			Mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas	Interval	15

Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Budaya Kerja

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	BUDAYA KERJA (X ₂) merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dalam bertindak.	Sikap Terhadap Pekerjaan	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan	Interval	1
			Jujur dalam bekerja	Interval	2
			Memiliki komitmen bekerja yang tinggi	Interval	3
			Tidak pernah menunda pekerjaan	Interval	4
			Memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan	Interval	5
		Perilaku Pada Waktu Bekerja	Tepat waktu dalam memulai jam pelajaran	Interval	6
			Mampu menjelaskan materi pelajaran dengan baik	Interval	7
			Memberikan contoh tauladan yang baik	Interval	8
			Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru	Interval	9
			Mampu membantu siswa yang kesulitan dalam belajar	Interval	10

Tabel 3.4. Operasionalisasi Variabel Kinerja Guru

No.	Variabel	Dimensi	Indikator-indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja Guru (Y) Yaitu tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik guna mencapai tujuan institusi pendidikan	Perencanaan Program Kegiatan Belajar	Merumuskan Tujuan	Interval	1,2
			Merumuskan Materi	Interval	3,4
			Mempersiapkan Metode dan Alat Pembelajaran	Interval	5,6
			Mempersiapkan Sumber Belajar	Interval	7,8
		Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	Pengelolaan kelas	Interval	9,10
			Penggunaan Media dan Sumber Belajar	Interval	11,12
			Penggunaan Metode	Interval	13,14
			Pelaksanaan Evaluasi	Interval	15,16
		Melaksanakan Evaluasi	Bentuk Evaluasi	Interval	17,18
			Memfaatkan Hasil Evaluasi	Interval	19,20

G. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan kualitas hasil yang bermutu dan baik sudah semestinya jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang mutlak diperlukan, lalu alat-alat yang digunakan juga harus dalam kondisi baik. Oleh karena itu sering kali sebelum penelitian dilakukan, dilakukan penelitian pengujian alat-alat yang digunakan terlebih dahulu. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan pada awal february 2015 di dua SDN di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo yakni SD No. 104/II Sungai Pinang dan SD No. 194/II Sungai Pinang yang masing-masing diambil 10 guru untuk uji coba yang termasuk kedalam sampel penelitian ini juga.

1. Uji Validitas (*Validity*)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2007:267) bahwa hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Menurut Sugiyono (2007:124), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- 1). $r \text{ hitung} < r \text{ kritis}$ maka tidak valid
- 2). $r \text{ hitung} > r \text{ kritis}$ maka valid

Untuk melihat hasil uji validitas yang dilakukan untuk tiap variabel, dengan bantuan program SPSS dengan tingkat signifikan 0,05 atau $r \text{ tabel} = 0,248$. Jadi apabila korelasi antar butir-butir dengan skor total kurang dari 0,248 ($r \text{-tabel}$) maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Resume hasil uji validitas butir variabel penelitian dapat dilihat pada berikut :

Tabel 3.5. Rangkuman Validitas Instrumen Profesionalisme

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.840	0.248	Valid
2	0.832	0.248	Valid
3	0.858	0.248	Valid
4	0.811	0.248	Valid
5	0.841	0.248	Valid
6	0.845	0.248	Valid

7	0.784	0.248	Valid
8	0.856	0.248	Valid
9	0.884	0.248	Valid
10	0.808	0.248	Valid
11	0.873	0.248	Valid
12	0.887	0.248	Valid
13	0.704	0.248	Valid
14	0.808	0.248	Valid
15	0.811	0.248	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada Tabel 3.5 di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (15 butir pertanyaan untuk variabel Profesionalisme). Dengan demikian, instrument Profesionalisme yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 15 butir.

Tabel 3.6. Rangkuman Validitas Instrumen Budaya Kerja

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.706	0.248	Valid
2	0.798	0.248	Valid
3	0.744	0.248	Valid
4	0.875	0.248	Valid
5	0.871	0.248	Valid
6	0.817	0.248	Valid
7	0.802	0.248	Valid
8	0.819	0.248	Valid
9	0.709	0.248	Valid
10	0.681	0.248	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada Tabel 3.6 di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis,

dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (10 butir pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja). Dengan demikian, instrument Budaya Kerja yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 10 butir.

Tabel 3.7. Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Guru

No Item	Korelasi Skor Item terhadap Skor Total	r Kritis	Keterangan
1	2	3	4
1	0.881	0.248	Valid
2	0.626	0.248	Valid
3	0.825	0.248	Valid
4	0.864	0.248	Valid
5	0.893	0.248	Valid
6	0.885	0.248	Valid
7	0.884	0.248	Valid
8	0.870	0.248	Valid
9	0.799	0.248	Valid
10	0.879	0.248	Valid
11	0.862	0.248	Valid
12	0.926	0.248	Valid
13	0.892	0.248	Valid
14	0.908	0.248	Valid
15	0.878	0.248	Valid
16	0.909	0.248	Valid
17	0.907	0.248	Valid
18	0.833	0.248	Valid
19	0.693	0.248	Valid
20	0.835	0.248	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Dari hasil perhitungan seperti tertera pada Tabel 3.6 di atas, dengan membandingkan antara hasil hitung skor item terhadap skor dengan skor r Kritis, dapat diketahui bahwa dari sejumlah butir instrument yang diuji cobakan ternyata semua dinyatakan *valid* (20 butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru).

Dengan demikian, instrument Kinerja Guru yang diajukan dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah atau sebanyak 20 butir.

2. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal. Menurut Cooper Schindler (2005:215) *reliability a measure is reliable to the degree that it supplies consistent results*. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *test-retest, parallel forms, split half*.

Secara umum pengujian reliabilitas dilihat dari dua pandangan, yaitu *internal consistency and without bias error*. Dengan menggunakan program *Statistic Program Social Science (SPSS) Versi 20.0* sebuah variabel dependen dan independen mempunyai *internal consistency dan without bias error* apabila angka *alpha Cronbach's* menunjukkan angka diatas 0.60 atau lebih besar dari 0.60 atau dinyatakan *reliabel*. Karena dianggap mempunyai jawaban responden yang konsisten dan stabil (*stability and consistency*). Konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat *reliabilitas* yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan alat bantu Komputer dari Program SPSS 20.0 *for windows* yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran, maka secara ringkas hasilnya dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini.

Tabel 3.8
Rangkuman Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Batasan Pengukuran	Keterangan
1	2	3	4	5
Profesionalisme (X1)	15	0.967	0.6	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	10	0.926	0.6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	20	0.980	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0 for windows.

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 20.0 for windows diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwasanya ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga sehingga layak dilakukan pengujian secara statistic.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probablilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada dasarnya uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, untuk itu disini penulis hanya akan menampilkan hasil uji normalitas dalam bentuk statistik seperti yang terlihat pada Tabel berikut.

Tabel. 3.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.33258920
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.777
Asymp. Sig. (2-tailed)		.581

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Output pada Tabel 3.9 diatas menjelaskan tentang hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smimov. Untuk menentukan normalitas dari data tersebut cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed). Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Tapi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal (Priyatno, 2012:39). Dikarenakan nilai Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 ($0,581 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

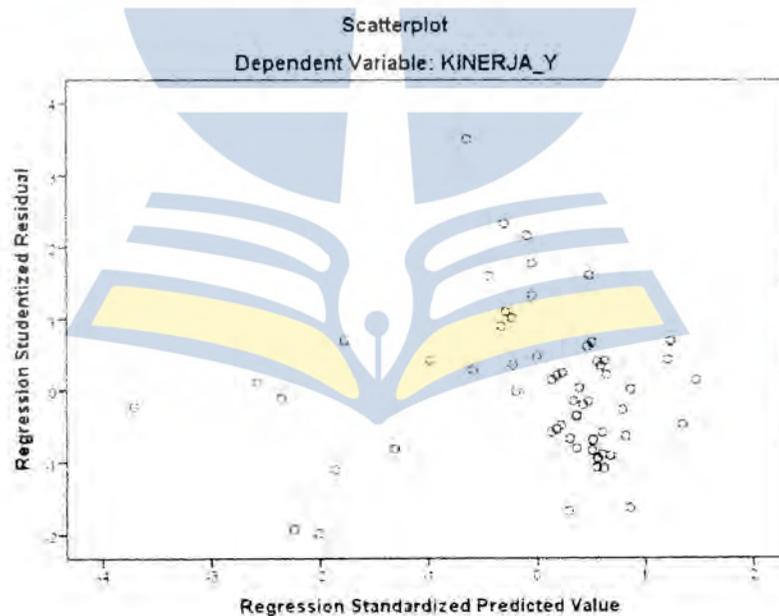
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai varians yang sama (homoskedastisitas). Sedangkan varians yang tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang dan Lufti, 2011).

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi adanya penyebaran atau pancaran dari variabel-variabel. Selain itu juga untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode grafik untuk melihat pola dari variabel yang ada berupa sebaran data.

Heteroskedastisitas merujuk pada adanya disturbance atau variance yang variasinya mendekati nol atau sebaliknya variance yang terlalu menyolok.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dapat dilihat dari *scatterplotnya* dimana sebaran datanya bersifat increasing variance dari u , decreasing variance dari u dan kombinasi keduanya. Selain itu juga dapat dilihat melalui grafik normalitasnya terhadap variabel yang digunakan. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas tetapi homokedastisitas. Berikut ini merupakan output dari uji Heterokedastistas dalam penelitian ini yang ditampilkan dalam bentuk Gambar 3.1 berikut.



Gambar 3.1
Uji Heterokedastisitas

Sesuai dengan pembahasan sebelumnya, bila dilihat dari gambar 3.1 diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2011) uji ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (nilai korelasi tidak sama dengan nol). Untuk mendeteksi ada atau tidak

- 1) Menganalisis Matrik Korelasi Antar Variabel Independen. Matrik korelasi antar variabel independen menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen, jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- 2). 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. Nilai VIF dihitung dengan rumus :

$$VIF = \frac{1}{\text{tolerance}}$$

Kriteria :

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

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

Tindakan perbaikan Multikolinearitas adalah tergantung pada masalah kolinearitas dalam Situmorang dan Lufti (2011:141), yaitu :

- 1) Informasi teritis/apriori
- 2) Mengkombinasikan data cross-section dan data time-series .
- 3) Mengeluarkan variabel dan bias spesifikasi. Jika mengeluarkan variabel dari model, mungkin kita melakukan bias spesifikasi. Hal itu timbul dari spesifikasi yang tidak benar dari model yang digunakan dalam analisis.
- 4) Transformasi variabel.
- 5) Penambahan data baru atau ukuran observasi.
- 6) Mengurangi regresi dalam bentuk fungsi *polinomial*.
- 7) Metode lain untuk memperbaiki multikolinieritas adalah factor analisis dan *principal components* atau *ridge regression*.

Pada Tabel 3.10 berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas.

Tabel 3.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.048	.222		.216	.830		
1 PROFESIONALISME_X1	.457	.108	.430	4.323	.000	.278	3.602
BUDAYA KERJA_X2	.561	.107	.521	5.239	.000	.278	3.602

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Dari Tabel 3.10 di atas dapat dilihat bahwa kedua variabel Independent memiliki nilai *Tolerance Value* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi. Artinya tidak ada hubungan diantara variabel independent dalam penelitian ini.

H. Metode Analisis

Kegiatan penelitian setelah data dari seluruh sumber data terkumpul adalah melakukan analisis data. Metode analisis adalah proses mencari menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Sugiyono (2007:147) mengatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data, mentabulasi data, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode kualitatif dan metode kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi,

uji parsial dan uji simultan. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing metode yang digunakan:

I. Analisis Kualitatif (Deskriptif)

Menurut Sugiyono (2007:14), mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis terhadap berbagai temuan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail.

Analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran tentang suatu data yang akan diteliti sehingga dapat membantu dalam mengetahui karakteristik data sampel. Dalam penelitian ini analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kondisi mengenai profesionalisme, budaya kerja dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dengan menggunakan skala *Likert*. Skala ini dirancang untuk melihat sejauh mana subjek setuju atau tidak dengan pernyataan yang diajukan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam katagori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut

dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2008:81) Perhitung skor setiap komponen yg diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 63 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 63 = 63 \end{aligned}$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{jumlah sampel} \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 63 = 315 \end{aligned}$$

Selanjutnya dibuat skala perkalian untuk untuk masing-masing item pernyataan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 63 responden dan skor 1 sampai 5:

$$RS = \frac{63(5-1)}{5} = 50,4$$

Kemudian penilaian skor nilai tiap item pertanyaan/pernyataan dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui letak skor penilaian responden terhadap

masing-masing indikator dalam penelitian. adapun rentang keputusan rata-ratanya dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	63 – 113,39	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk
2	113,40 – 163,79	Tidak Setuju/Buruk
3	163,80 – 214,19	Cukup Setuju/Cukup Baik
4	214,20 – 264,59	Setuju/Baik
5	264,60 – 315	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber: Diolah untuk penelitian ini.

Berdasarkan table 3.11 diatas setiap satu rentang skala mewakili tiga variabel yaitu X_1 , X_2 , dan Y .

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam hal ini penulis melakukan analisis pada data kuesioner jawaban responden yang telah dikumpulkan dan diolah. Selanjutnya metode kuantitatif digunakan untuk menjawab tujuan penelitian pertama, kedua dan ketiga yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), baik secara parsial maupun secara simultan dengan langkah sebagai berikut.

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2007:149) analisis linear regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai

variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 20.0 *for window*.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan pengaruh profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Adapun persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- α = Konstanta Intersep
- X_1 = Profesionalisme
- X_2 = Budaya Kerja
- β_1 = Koefisien Variabel Profesionalisme
- β_2 = Koefisien Variabel Budaya Kerja
- e = Tingkat Kesalahan (*error term*)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variasi variabel dependent. Analisis Koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

Untuk mencari besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel tak bebas digunakan koefisien determinan dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi (Seberapa jauh perubahan variabel Y dipengaruhi oleh variabel X.

r = Koefisien Korelasi

Untuk memudahkan pelaksanaan analisis data, maka penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

c. Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis.

Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis satu dan dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (*independent variable*) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya Apabila nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebasnya (X) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial pada tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah sebagai berikut

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

d. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah model *regresi* dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Tingkat probabilitas $< 0,05$ dianggap signifikan atau model *regresi* tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:127).

Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y)

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai probabilitas alpanya, apabila $\alpha < 0.05$ berarti beberapa variable bebas (X_1, X_2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Y). Sebaliknya apabila apabila $\alpha > 0.05$ berarti beberapa variable bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pada tingkat signifikansi 0.05 (5%) adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < 0.05$, maka tolak H_0 dan terima H_1
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > 0.05$, maka terima H_0 dan tolak H_1

I. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh langsung profesionalisme (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Profesionalisme (X_1) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

H_0 : Profesionalisme (X_1) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

H_1 : Profesionalisme (X_1) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

2. Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

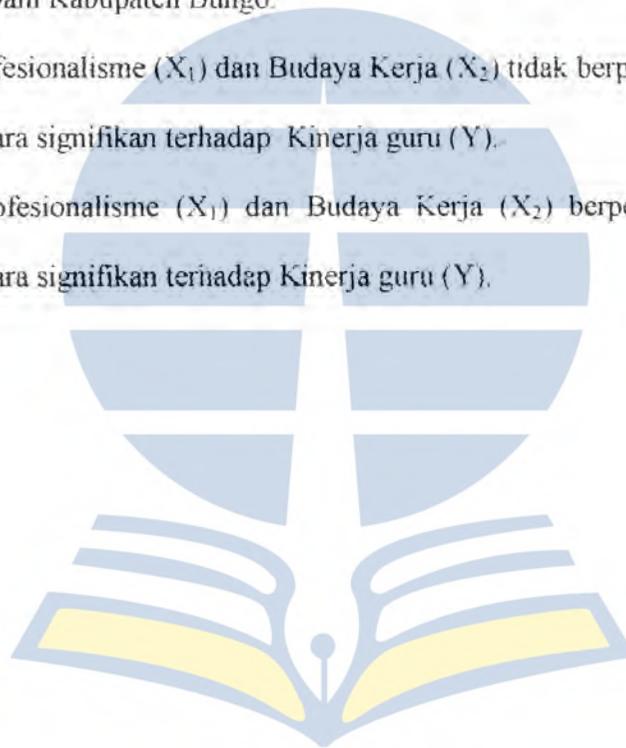
H_0 : Budaya Kerja (X_2) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

H_1 : Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

3. Profesionalisme (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y) Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

H_0 : Profesionalisme (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).

H_1 : Profesionalisme (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja guru (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo. Berikut ini akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian, yang meliputi Umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden. Berdasarkan kuisioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 63 kuisioner dengan subyek penelitian adalah Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo semuanya dikembalikan kepada peneliti. Jadi tingkat partisipasi guru untuk mengisi kuisioner 100% dan digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya akan diuraikan karakteristik responden seperti dibawah ini.

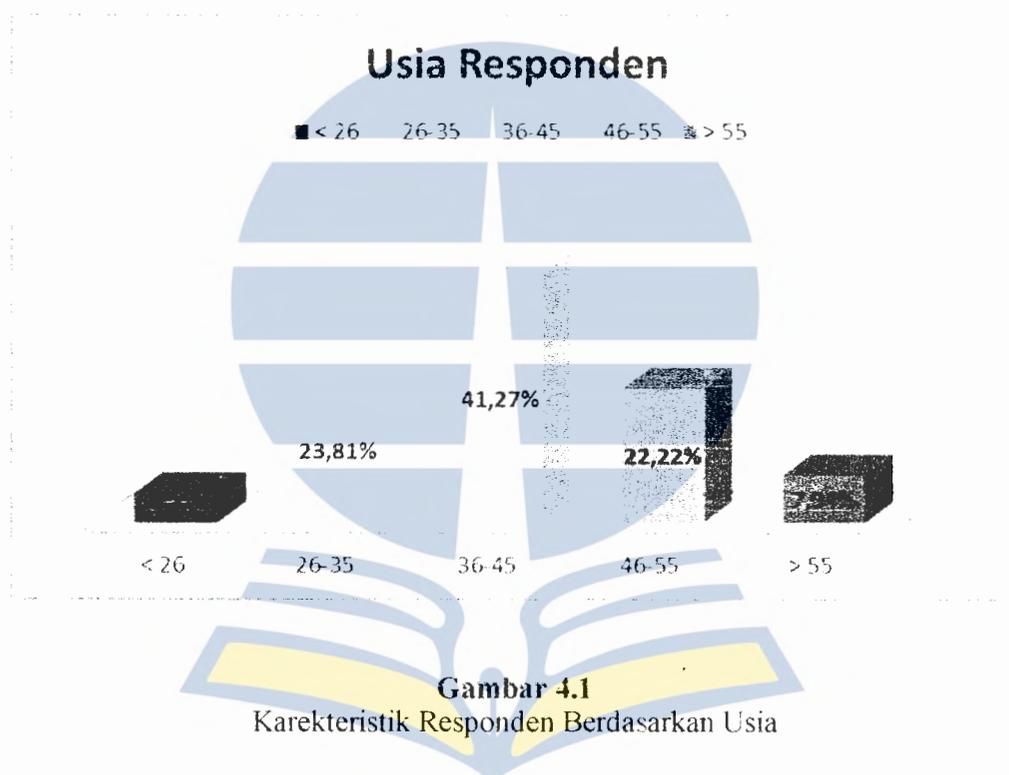
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan tingkat usia sebgaiian besar responden mempunyai usia antara 26 – 45 tahun yaitu sebesar 65,08 %. Terlihat pada Tabel 4.1 bahwa responden untuk usia < 26 tahun sebesar 4,76%%, usia antara 26–35 tahun sebesar 23,81%, Usia 36–45 tahun sebesar 41,27%, Usia 46-55 sebesar 22,22% dan untuk Usia >55 tahun sebesar 7,94%. Pada dasarnya tingkat usia seseorang berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel dan Grafik dibawah ini.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 26	3	4.76%
2	26-35	15	23.81%
3	36-45	26	41.27%
4	46-55	14	22.22%
5	> 55	5	7.94%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



Dari Tabel dan Gambar 4.1 diatas tampak bahwasanya usia responden berkisar antara 26-55 tahun. Pada dasarnya pada usia ini orang-orang mampu memberikan hasil kerja yang optimal dan berprestasi. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan pula di usia yang relatif muda orang-orang akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal pula. Begitu pula bagi orang-orang yang menginjak usia yang lebih tua, tidak menutup kemungkinan seseorang tersebut

masih produktif dan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dari mereka yang lebih muda. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya usia pada dasarnya bukanlah menjadi faktor yang menentukan dalam memberikan hasil kerja maksimal, selama mereka masih mau dan mampu untuk bekerja. Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia seseorang selama masih aktif bekerja.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang pendidikan pada dasarnya turut mempengaruhi pola pikir seseorang. Semakin tinggi pendidikannya, semakin tinggi pula pola pikirnya. Namun ada pula sebaliknya dimana tingkat pendidikannya rendah, tetapi mempunyai pola pikir yang maju. Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai jenjang pendidikan Strata (S1) yaitu sebesar 68,25%. Terlihat pada Tabel 4.2 bahwa responden untuk tingkat Diploma sebesar 28,57%, dan untuk tingkat pendidikan SMA Sederajat sebesar 7,94%. Tingkat pendidikan seorang berkaitan erat dengan kinerja maksimal yang dapat dicapai. Namun tidak menutup kemungkinan pula dengan tingkat pendidikan yang rendah juga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Untuk melihat data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel dan Grafik dibawah ini.

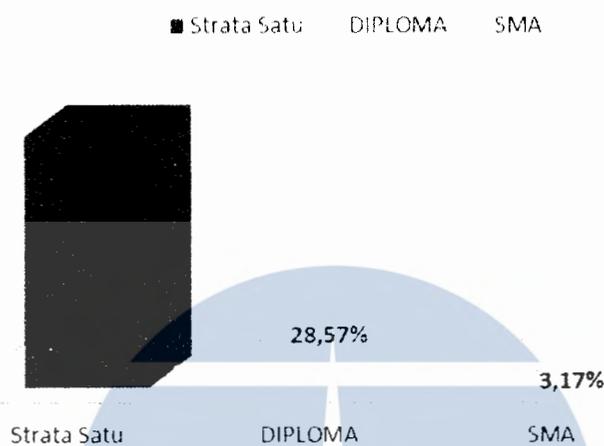
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Strata Satu	43	68.25%
2	DIPLOMA	18	28.57%
3	SMA	2	3.17%

Total	63	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian

Karakteristik Pendidikan Responden



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari Tabel dan Gambar 4.2 diatas diperoleh informasi bahwa latar pendidikan responden didominasi oleh Strata satu. Hal ini tentu saja sudah baik dalam upaya mendukung kinerja guru. Namun tidak menutup kemungkinan pula responden yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah yakni untuk SMA sederajat dan Diploma memiliki kinerja yang lebih baik dari mereka yang memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja

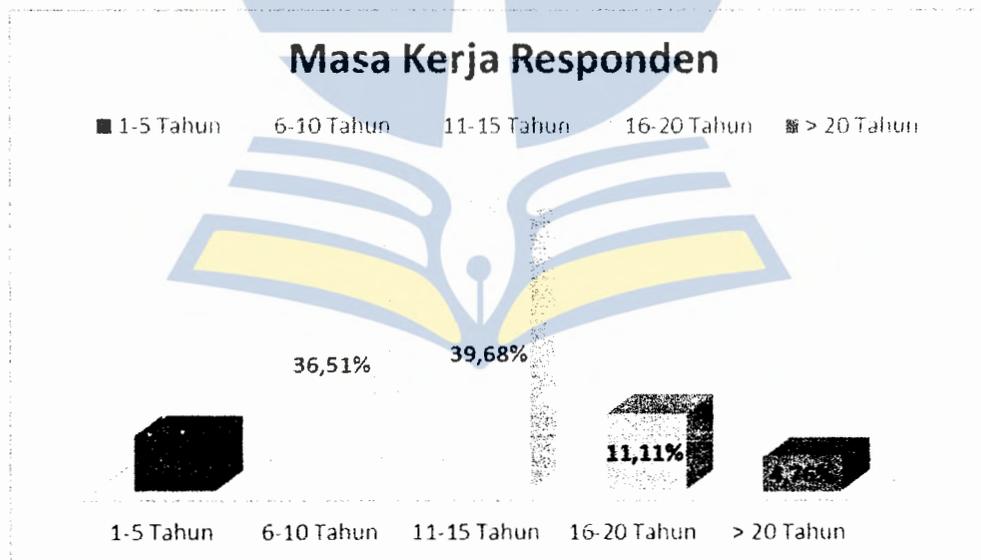
Lamanya masa kerja seseorang dalam suatu dapat mempengaruhi hasil kerja maksimal yang diberikan oleh seseorang tersebut, dengan lamanya seseorang bekerja pada organisasi tentu akan menambah pengalaman bekerja lebih baik. Berdasarkan masa kerja responden sebagian besar memiliki masa kerja 6-15 tahun. Dimana untuk pegawai yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak

5 orang atau sebesar 7,94%, 6-10 sebanyak 23 orang atau sebesar 36,51%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 39,86%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 7 orang atau sebesar 11,11%, dan untuk lebih dari 20 Cuma ada 3 orang atau jika dipersentasekan sebesar 4,76%. Untuk melihat data mengenai tingkat masa kerja responden secara keseluruhan disajikan dalam bentuk tabel dan grafik berikut.

Tabel 4.3
Tingkat Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 Tahun	5	7.94%
2	6-10 Tahun	23	36.51%
3	11-15 Tahun	25	39.68%
4	16-20 Tahun	7	11.11%
5	> 20 Tahun	3	4.76%
Total		63	100%

Sumber: Data Diolah Untuk Keperluan Penelitian



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari Tabel dan Gambar 4.3 diatas diperoleh informasi bahwasanya rata-rata responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, biasanya pada masa kerja tersebut seseorang sudah sangat memahami profesi yang dijalani, dan tentu saja sangat memaham bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Akan tetapi tidak menutup kemungkinan pula mereka yang bekerja kurang dari 10 tahun lebih memahami pekerjaan yang mereka laksanakan, hal ini dikarenakan tergantung dari kecintaan seseorang terhadap profesi yang mereka kerjakan.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Analisa Deskriptif Variabel Profesionalisme

Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang professional. Dan menurut kamus besar bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar (Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, 2012:377).

Pengertian 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 itu diperlukan syarat

tertentu yaitu memiliki akademis, kompetensi dan ketrampilan. Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah profesionalisme berasal dari Bahasa Inggris profession yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian, sebagaimana disebutkan oleh Wojowasito (2010:97). Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus.

Sebelum lebih lanjut membahas gambaran Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel profesionalisme yaitu skor tertinggi $5 \times 63 = 315$, sedangkan skor terendah $1 \times 63 = 63$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel profesionalisme dengan rentang skor 50,4. Untuk lebih jelasnya mengenai penilaian profesionalisme guru berdasarkan hasil jawaban responden, akan diuraikan perdimensi yang dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Profesionalisme (X_1).

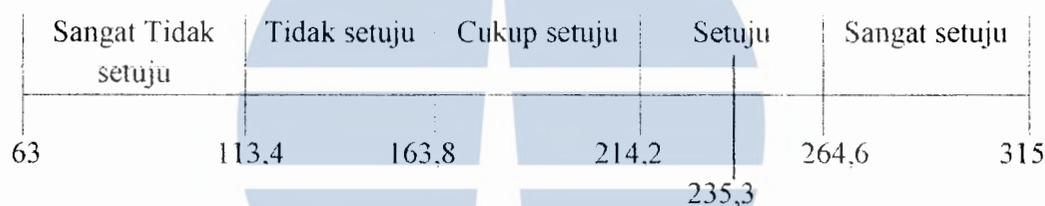
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Senantiasa selau membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.	3	4	9	40	7	233

2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	1	5	10	40	7	236
---	--	---	---	----	----	---	-----

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	1	3	10	45	4	237
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		1,67	4	9,67	41,7	6	235,3
Rata-rata Persentase Dimensi 1		3%	6%	15%	66%	10%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi membuat perencanaan pembelajaran variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 10%, yang menyatakan setuju sebesar 66%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 15%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 235,3, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Membuat Perencanaan Pembelajaran”.

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo sudah mampu dengan baik

melaksanakan tugasnya dengan membuat perencanaan pembelajaran sebelum melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Hal ini dapat terlihat dari guru senantiasa selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran; mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik; serta guru mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar. Membuat perencanaan pembelajaran, artinya guru senantiasa selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi pertama variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan ketiga yakni “Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup baik dalam menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama yakni “Senantiasa selalu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran”. Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo mampu membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Padahal perencanaan yang kongkrit dan detail sebelum memulai kegiatan pembelajaran

sangat penting sekali, agar dalam memberikan penyampaian materi yang diberikan kepada peserta didik dapat lebih terarah dan sistematis dan dapat dengan lebih mudah difahami oleh peserta didik.

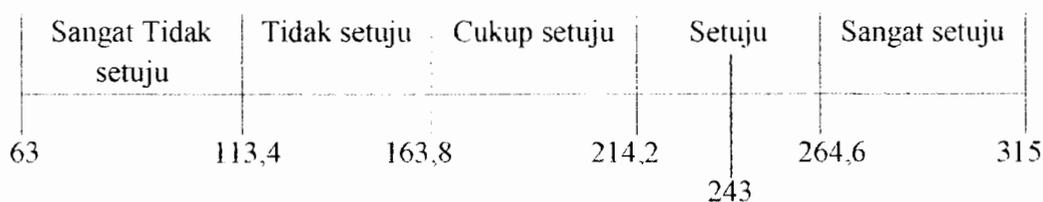
Tabel 4.5

Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Profesionalisme (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Mampu mampu mengubah pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru	1	5	8	36	13	244
2	Mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan	1	6	10	30	16	243
3	Mampu untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik	1	8	9	27	18	242
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		1	6.33	9	31	15.7	243.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		2%	10%	14%	49%	25%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi pola pikir variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebesar 49%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 14%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak

setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 243, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Pola Pikir”.

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki pola pikir yang baik dalam mengajar. Hal ini dapat terlihat dari kemampuan guru yang senantiasa mampu mengubah pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru; mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan; serta mampu untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik. Pola pikir, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola pikir peserta didik dari pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru, serta mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan dan guru berfungsi untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik supaya peristiwa belajar bermakna langsung pada semua individu (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi kedua variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan pertama yakni “Mampu mengubah pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup mampu dalam mengubah pola pikir peserta didik yang lama menjadi pola pikir baru.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan ketiga yakni “Mampu untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik”. Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani

Kabupaten Bungo belum begitu mampu dalam melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik dengan baik.

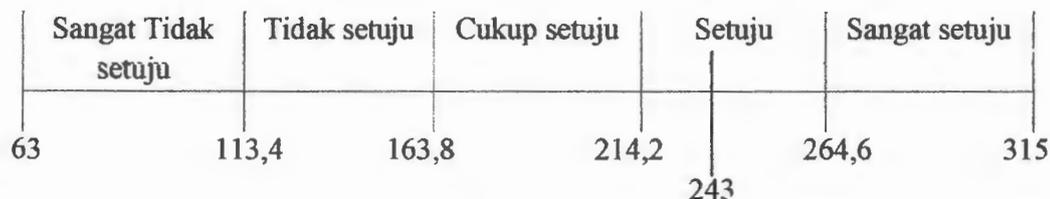
Tabel 4.6

Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Profesionalisme (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Mampu untuk bersikap kritis	2	3	14	37	7	233
2	Berani menolak kehendak yang kurang edukatif.	2	6	8	35	12	238
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		2	4.5	11	36	9.5	235.5
Rata-rata Persentase Dimensi 3		3%	7%	17%	57%	15%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi Kritis variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 15%, yang menyatakan setuju sebesar 57%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 17%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 235,5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Kritis".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup kritis dalam menjalankan profesinya sebagai tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari sikap guru mampu untuk bersikap kritis saat menjalani profesinya sebagai tenaga pendidik serta berani menolak kehendak yang kurang edukatif. Kritis artinya guru mampu untuk bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi ketiga variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan kedua yakni "Berani menolak kehendak yang kurang edukatif". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup mampu dan berani dalam menolak kehendak yang kurang edukatif. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama yakni "Mampu untuk bersikap kritis".

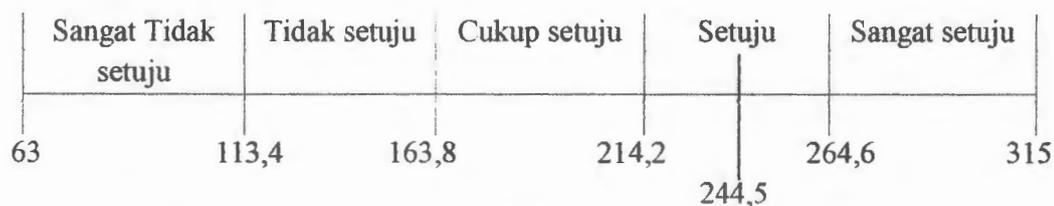
Tabel 4.7

Frekuensi jawaban responden dimensi keempat variabel Profesionalisme (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik	2	6	7	32	16	243
2	Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif.	1	6	6	35	15	246
Rata-rata Jawaban Dimensi 4		1.5	6	6.5	33.5	15.5	244.5
Rata-rata Persentase Dimensi 4		2%	10%	10%	53%	25%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi pola tindakan variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 25%, yang menyatakan setuju sebesar 53%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 10%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 244,5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Pola Tindakan".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki pola tindakan yang baik dalam mengajar. Hal ini dapat terlihat dari kemampuan guru yang senantiasa mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik serta mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif Pola tindakan, artinya seorang guru harus mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik, guru berperan dan bergaya mengajar (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi keempat variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan kedua yakni "Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada

Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup mampu dalam mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama yakni "Mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik". Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik.

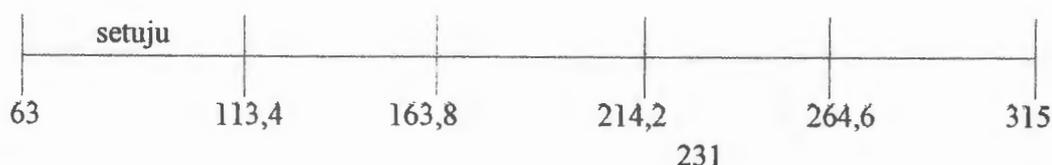
Tabel 4.8. Frekuensi jawaban responden dimensi kelima variabel Profesionalisme (X_1).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	2	6	9	38	8	233
2	Memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	4	5	9	39	6	227
3	Memiliki keberanian menyakinkan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	2	8	9	32	12	233
Rata-rata Jawaban Dimensi 5		2.67	6.33	9	36.3	8.67	231.0
Rata-rata Persentase Dimensi 5		4%	10%	14%	58%	14%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
--------------	--------------	--------------	--------	---------------



Dari Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan dimensi Berani variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 14%, yang menyatakan setuju sebesar 58%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 14%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari tiga pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 231, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Berani".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki keberanian yang baik dalam menyakinkan kepada sekolah, orang tua dan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik. Hal ini dapat terlihat dari peran guru yang senantiasa memiliki keberanian dalam menyakinkan kepada sekolah agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis; memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis; serta memiliki keberanian menyakinkan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis. Berani artinya guru memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah, orang tua dan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik

yang cenderung sulit diterima oleh orang awam dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi kelima variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan pertama dan ketiga yakni “Memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis” dan “Memiliki keberanian menyakinkan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah dan masyarakat untuk berpihak pada kepentingan peserta didik dalam menunjang proses belajar mengajar di sekolah.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedua yakni “Memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis”. Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo mampu dalam menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik.

Tabel 4.9

Frekuensi jawaban responden dimensi keenam variabel Profesionalisme (X_1).

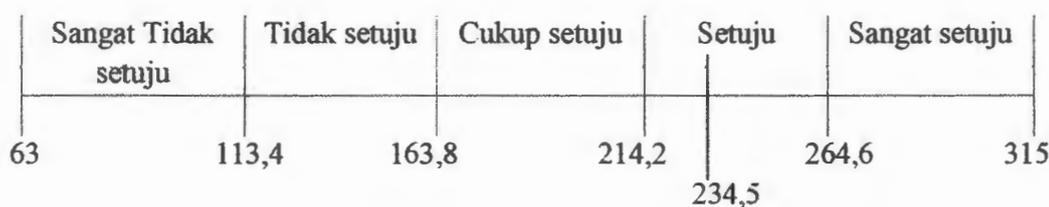
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya	1	7	15	30	10	230

pendidikan.						
-------------	--	--	--	--	--	--

2	Mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas	1	6	11	32	13	239
Rata-rata Jawaban Dimensi 6		1	6,5	13	31	11,5	234,5
Rata-rata Persentase Dimensi 6		2%	10%	21%	49%	18%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari dua pernyataan dimensi Kreatif variabel profesionalisme yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 18%, yang menyatakan setuju sebesar 49%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 21%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 2%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 234,5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "Kreatif".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup kreatif dalam membangun dan

menghasilkan karya pendidikan. Hal ini dapat dilihat bahwasanya guru senantiasa memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan serta mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas. Kreatif artinya guru memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan (UU RI No 14 Tahun 2005 pada Bab IV tentang Guru dan dosen).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi keenam variabel profesionalisme guru berada pada pernyataan kedua yakni "Mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan pertama yakni "Memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan". Hal ini menjelaskan bahwasanya tidak semua guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.

Secara umum Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10. Rangkuman Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Membuat perencanaan pembelajaran			
1	Senantiasa selau membuat perencanaan kongkrit	233	Setuju

	dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.		
2	Mampu menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	236	Setuju

1	2	3	4
3	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	237	Setuju
DIMENSI 2: Pola pikir			
4	Mampu mampu mengubah pola pikir yang lama menjadi pola pikir baru	244	Setuju
5	Mampu menempatkan peserta didik sebagai arsitek pembangun gagasan	243	Setuju
6	Mampu untuk melayani dan berperan sebagai mitra peserta didik	242	Setuju
DIMENSI 3: Kritis			
7	Mampu untuk bersikap kritis	233	Setuju
8	Berani menolak kehendak yang kurang edukatif.	238	Setuju
DIMENSI 4: Pola tindakan			
9	Mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik	243	Setuju
10	Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif.	246	Setuju
DIMENSI 5: Berani			
11	Memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	233	Setuju
12	Memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	227	Setuju
13	Memiliki keberanian menyakinkan masyarakat agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis.	233	Setuju
DIMENSI 6: Kreatif			

14	Memiliki sikap kreatif dalam membangun dan menghasilkan karya pendidikan.	230	Setuju
15	Mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas	239	Setuju
Total Skor Variabel Profesionalisme		3557,0	Baik

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Profesionalisme mencapai 3.557. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 15 \times 63 = 4.725$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 15 \times 63 = 945$. Klasifikasi skor jawaban pegawai dari variabel Profesionalisme dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 756 sebagai berikut :

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
945	1.701	2.457	3.213	3.969
			3.557	4.725

Berdasarkan bobot skor total variabel Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo tergolong baik yaitu sebesar 3.557, hal ini menjelaskan bahwasanya Profesionalisme guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Artinya guru telah mampu profesional dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Guru profesional adalah kemampuan seorang guru untuk melaksanakan tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar yang meliputi kemampuan dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep atau teori yang ada yang mengungkapkan bahwasanya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No 14 tahun 2005 Pasal 1). Oleh karena itu, guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kompetensi. Hal ini juga disebutkan dalam UU No. 14 tahun 2004 Pasal 10 ayat (1) yaitu bahwa guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Profesionalisme guru memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap keberlangsungan dan efektivitas proses belajar mengajar. Oleh sebab itu guru dituntut untuk bisa menyelami kondisi psikis para siswa ketika ia memberikan pelajaran. Dan lebih dari itu bisa mengatasi setiap permasalahan-permasalahan etis yang timbul di dalam kelas. Sebagai guru yang profesional, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi murid-murid untuk mencapai tujuan. Guru mempunyai tanggung jawab untuk melihat segala sesuatu yang terjadi di dalam kelas untuk membantu proses perkembangan anak. Penyampaian materi pelajaran hanyalah merupakan salah satu dari berbagai kegiatan dalam belajar sebagai suatu proses yang dinamis dalam segala fase dan perkembangan anak (<http://makalahitugasku.blogspot.com/2013/11/contoh-makalah-profesionalisme-guru.html>).

Dalam proses belajar mengajar guru tidak terbatas sebagai penyampai ilmu pengetahuan akan tetapi lebih dari itu, ia bertanggung jawab akan keseluruhan perkembangan kepribadian murid. Ia harus mampu menciptakan

proses belajar yang sedemikian rupa, sehingga dapat merangsang murid untuk belajar secara aktif dan dinamis dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan.

Jadi, interaksi guru dalam proses belajar mengajar dengan siswa adalah sebagai interaksi etis universal yang mempunyai tanggung jawab moral dan tanggung jawab struktural sebagai guru dan abdi negara yang berusaha untuk mengubah pola pikir, meningkatkan intelektualitas, memberikan stimulus, dan mengajarkan etika kemanusiaan kepada para murid.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya guru mampu mengarahkan siswanya untuk melaksanakan kegiatan yang positif selama proses belajar mengajar pada lingkungan sekolah, seperti dalam mengikuti kegiatan pramuka, menari, menyanyi maupun kegiatan positif lainnya seperti membentuk kelompok belajar, sehingga siswa dapat memanfaatkan waktu belajarnya dengan lebih efektif selama jam sekolah.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru kurang mampu menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dalam mendukung proses belajar mengajarnya.

Menjadi guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya pada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori

sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

b. Analisa Deskriptif Variabel Budaya Kerja

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2006:13).

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang

melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Menurut Triguno (2006:23) dalam melihat budaya kerja pegawai pada suatu organisasi dapat diukur melalui sikap pegawai terhadap pekerjaan serta perilaku pegawai pada waktu bekerja.

Sebelum lebih lanjut membahas gambaran Budaya Kerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel profesionalisme yaitu skor tertinggi $5 \times 63 = 315$, sedangkan skor terendah $1 \times 63 = 63$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel profesionalisme dengan rentang skor 50,4. Untuk lebih jelasnya mengenai penilaian budaya kerja guru berdasarkan hasil jawaban responden, akan diuraikan perdimensi yang dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Budaya Kerja (X_2).

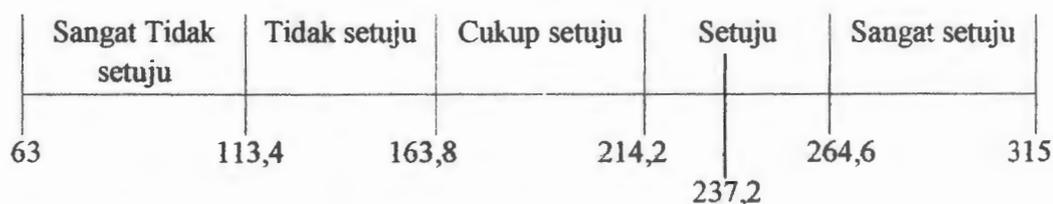
No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	2	3	1	5	5	7	8

1	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini	5	4	5	27	22	246
---	---	---	---	---	----	----	-----

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	1	5	15	30	12	236
3	Pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi	3	4	8	37	11	238
4	Tidak pernah menunda-nunda dalam memberikan materi ajar kepada peserta didik.	3	5	14	22	19	238
5	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	1	5	18	30	9	230
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		2,6	4,6	12	29,2	14,6	237,6
Rata-rata Persentase Dimensi 1		4%	7%	19%	46%	23%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi sikap terhadap pekerjaan variabel budaya kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 23%, yang menyatakan setuju sebesar 46%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 19%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 237.6, yang

menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “Sikap terhadap pekerjaan”.

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini; selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan; pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi; tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan; serta memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Sikap terhadap pekerjaan merupakan kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya (Triguno, 2006:23).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi pertama variabel budaya kerja guru berada pada pernyataan pertama yakni “Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada dasarnya memiliki rasa suka atas profesi mereka sebagai seorang guru. Hal ini sangat penting sekali karena dengan adanya rasa suka terhadap pekerjaan yang dijalankan, maka seseorang tersebut akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya. Apalagi dengan mengingat guru sebagai seorang tenaga pendidik harus benar-bena menyukai profesi mereka, karena dengan begitu mereka akan bersungguh-sungguh dalam menstransfer ilmu yang mereka miliki kepada peserta didik.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima yakni “Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya meskipun pada dasarnya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo menyukai profesi yang mereka jalani saat ini, namun tidak sepenuhnya mereka mampu memberikan dedikasinya dalam dunia pendidikan. Hal ini tampak masih kurangnya keikutsertaan guru dalam mengikuti seminar-seminar pendidikan maupun dalam membaca buku dalam rangka menambah wawasan mereka. Untuk itu diharapkan kedepan guru harus mampu memberikan dedikasinya terhadap dunia pendidikan, agar mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia nasional. Karena guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam hal ini.

Tabel 4.12

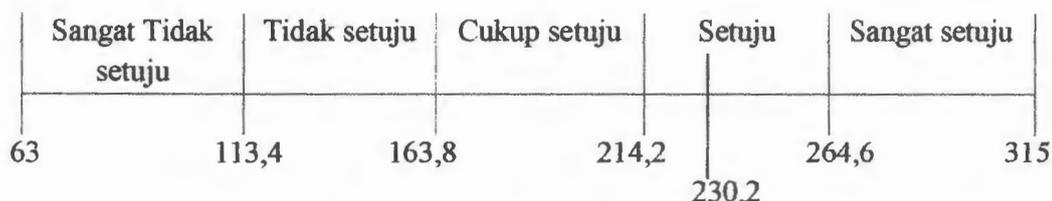
Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Budaya Kerja (X_2).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung	2	6	10	34	11	235
2	Mampu menjelaskan materi pelajaran secara detail kepada siswa agar siswa dapat dengan mudah memahami materi yang disampaikan	1	5	10	42	5	234
3	Mampu memberikan contoh tauladan yang baik di hadapan para peserta didik.	1	4	16	37	5	230
4	Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik.	3	3	23	28	6	220
5	Mampu membantu siswa yang kesulitan dalam belajar	2	7	12	30	12	232
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		1.8	5	14.2	34.2	7.8	230.2

Rata-rata Persentase Dimensi 2	3%	8%	23%	54%	12%	
---------------------------------------	-----------	-----------	------------	------------	------------	--

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.12 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari lima pernyataan dimensi perilaku pada waktu bekerja variabel budaya kerja yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebesar 12%, yang menyatakan setuju sebesar 54%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 23%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8%. Dan yang menyatakan sangat tidak setuju 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari lima pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 230.2, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atas pernyataan dimensi "Perilaku pada waktu bekerja".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki perilaku yang baik pada waktu bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sikap guru untuk senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung; Mampu menjelaskan materi pelajaran secara detail kepada siswa agar siswa dapat dengan mudah memahami materi yang disampaikan; Mampu memberikan contoh tauladan yang baik di hadapan para peserta didik; Memiliki kemauan yang kuat dalam

mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik; serta Mampu membantu siswa yang kesulitan dalam belajar. Perilaku pada waktu bekerja merupakan sikap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya (Triguno, 2006:23).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi kedua variabel budaya kerja guru berada pada pernyataan pertama yakni "Senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada dasarnya Senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung. Disiplinnya seseorang dalam bekerja pada dasarnya dapat dilihat dari disiplin waktu saat memulai maupun mengakiri suatu pekerjaan. Sedangkan untuk guru sendiri dapat dilihat dari ketepatan waktu saat memulai dan mengakiri pelajaran dari jadwal yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner yang diberikan kepada responden diketahui bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan keempat yakni "Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik". Pada dasarnya fenomena yang sering terjadi pada guru-guru di daerah pada umumnya masih rendahnya kemauan mereka dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta

didik. Fenomena ini sudah sering kali terdengar khusus untuk guru-guru sekolah dasar di daerah. Pada dasarnya mereka cenderung malas dan tidak waktu dalam mempelajari materi baru, dan hanya berpedoman pada materi lama. Hal ini tentu saja tidak baik dalam rangka perkembangan ilmu pendidikan yang kian berkembang dari hari ke hari. Untuk itu sebaiknya kedepan diharapkan guru harus mampu dan memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik, karena mengingat perkembangan ilmu dunia pendidikan yang semakin terus berkembang.

Secara umum Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13. Rangkuman Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Sikap Terhadap Pekerjaan			
1	Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini	246	Baik
2	Senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	226	Baik
3	Pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi	238	Baik
4	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.	238	Baik
5	Memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	238	Baik
DIMENSI 2: Perilaku Pada Waktu Bekerja			
6	Senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung	235	Baik
7	Mampu menjelaskan materi pelajaran secara detail kepada siswa agar siswa dapat dengan	234	Baik

	mudah memahami materi yang disampaikan		
8	Mampu memberikan contoh tauladan yang baik di hadapan para peserta didik.	230	Baik

1	2	3	4
9	Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik.	220	Baik
10	Mampu membantu siswa yang kesulitan dalam belajar	232	Baik
Total Skor Variabel Budaya Kerja		2337,0	Baik

Sumber : Rekap dari Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Budaya Kerja mencapai 2.337. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 10 \times 63 = 3.150$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 10 \times 63 = 630$. Klasifikasi skor jawaban guru atas variabel budaya kerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 504 sebagai berikut :

Sangat Buruk	Buruk	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
630	1.134	1.638	2.142	2.646
			2.337	3.150

Berdasarkan bobot skor total variabel Budaya kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo tergolong baik yaitu sebesar 2.337, hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Artinya guru pada Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo telah memiliki telah memiliki budaya kerja yang baik, yang mampu memberikan nilai-nilai perilaku dan falsafah yang baik dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep atau teori yang ada yang mengungkapkan bahwasanya budaya kerja merupakan nilai-nilai, perilaku dan falsafah yang dianut setiap orang mempunyai arti proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan SDM itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui (Triguno, 2006:9). Selain itu pula Pradana (2012:3) juga mengungkapkan bahwasanya budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki memiliki kecintaan terhadap profesi yang dijalankannya sebagai guru. Atas rasa suka dan cintanya terhadap profesi yang dijalankannya tersebut sehingga guru mampu memberikan dedikasi yang baik dalam bekerja.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik”. Hal ini menjelaskan bahwa masih kurangnya kemauan yang kuat bagi guru dalam mempelajari materi baru dan cenderung masih bepedoman pada teori lama, sehingga pembelajaran masih terlihat sederhana. Hal ini tentu kurang baik, karena perkembangan ilmu saat ini semakin

pesat. Sudah seharusnya bagi guru untuk menambah ilmu, wawasan, teori-teori ataupun metode baru dalam mengajar. Agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan ilmu yang ada saat ini.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2005:63)

c. Analisa 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.

Sebelum lebih lanjut membahas gambaran Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penilaian untuk setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dimana skor tertinggi dan terendah dari variabel kinerja guru yaitu skor tertinggi $5 \times 63 = 315$, sedangkan skor terendah $1 \times 63 = 63$, skor tersebut dipergunakan untuk mencari bobot setiap indikator dari variabel kinerja dengan rentang skor 50,4. Untuk lebih jelasnya mengenai penilaian kinerja guru berdasarkan hasil jawaban responden, akan diuraikan perdimensi yang dirangkum dalam tabel berikut ini:

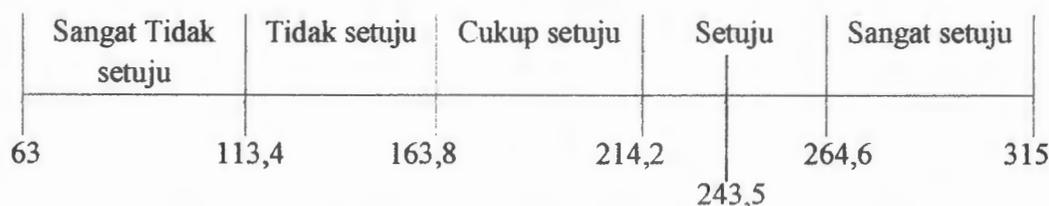
Tabel 4.14

Frekuensi jawaban responden dimensi pertama variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya	2	5	4	36	16	248
2	Mampu menyiapkan materi pembelajaran yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	2	6	8	34	13	239
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya	1	5	1	40	16	254
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	3	3	6	37	14	245
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran	4	4	4	40	11	239
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah	3	4	1	40	15	249
7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan	1	5	5	36	16	250
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi	1	6	19	31	6	224
Rata-rata Jawaban Dimensi 1		2,13	4,75	6	36,8	13,4	243,5
Rata-rata Persentase Dimensi 1		3%	8%	10%	58%	21%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari delapan pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 21%, yang menyatakan setuju sebanyak 58%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 10%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari dua pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 243,5, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “perencanaan program kegiatan pembelajaran”.

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki perencanaan program kegiatan pembelajaran yang baik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang berlangsung. Hal ini dapat dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik; merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya; merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya; menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar; mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran; menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah; mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; serta meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang

pendidikan yang lebih tinggi. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Dimana skor tertinggi untuk dimensi pertama variabel kinerja guru berada pada pernyataan ketiga yakni “Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada dasarnya mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya.

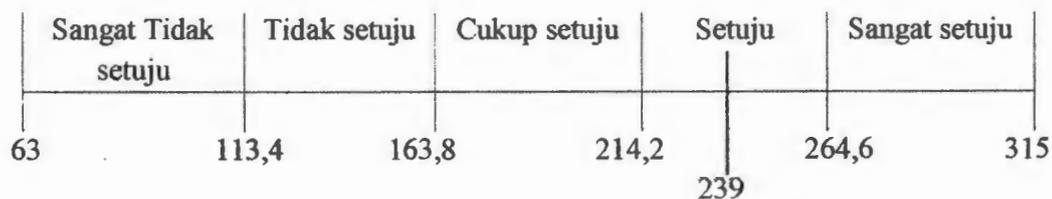
Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kedelapan yakni “Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo belum memiliki kemauan yang kuat untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya sebagian besar guru SD sudah merasa cukup puas dengan pendidikan mereka saat ini, sehingga mereka cenderung enggan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Padahal seharusnya guru sebagai seorang tenaga pendidik sudah semestinya untuk terus meningkatkan pendidikannya untuk mengikuti perkembangan pendidikan yang ada saat ini. Dan jangan pernah merasa cepat puas dengan ilmu yang dimiliki saat ini, karena pada dasarnya ilmu pendidikan kian terus berkembang dari hari kehari.

Tabel 4.15. Frekuensi jawaban responden dimensi kedua variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan	3	7	7	40	6	228
2	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa	1	3	4	38	17	256
3	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus	3	5	5	40	10	238
4	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan	3	8	16	29	7	218
5	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	4	4	3	36	16	245
6	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.	2	4	4	38	15	249
Rata-rata Jawaban Dimensi 2		2.67	5.17	6.5	36.8	11.8	239.0
Rata-rata Persentase Dimensi 2		4%	8%	10%	58%	19%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:



Dari Tabel 4.15 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 19%, yang menyatakan setuju sebanyak 58%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 10%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 8% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 4%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 239, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi “pelaksanaan kegiatan pembelajaran”.

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo telah mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan; Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa; Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus; Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan; Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan; serta Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut

merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Dimana skor tertinggi untuk dimensi kedua variabel kinerja guru berada pada pernyataan kedua yakni “Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada dasarnya cukup mampu dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dalam belajar.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan keempat yakni “Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya masih kurangnya usaha guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo untuk mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan. Padahal ini sangat penting dalam upaya meningkatkan kemampuan guru.

Tabel 4.16

Frekuensi jawaban responden dimensi ketiga variabel Kinerja Guru (Y).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		STS	TS	CS	S	SS	
1	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan	3	5	4	38	13	242
2	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa	3	5	1	34	20	252
3	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu	2	4	2	37	18	254

1	2	3	4	5	6	7	8
4	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	2	3	14	27	17	243
5	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	2	7	16	32	6	222
6	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.	1	3	13	36	10	240
Rata-rata Jawaban Dimensi 3		2,17	4,5	8,33	34	14	242,2
Rata-rata Persentase Dimensi 3		3%	7%	13%	54%	22%	

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh skor bobot indikator adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju
63	113,4	163,8	214,2	264,6
242,2				

Dari Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju atas pernyataan yang diajukan sebanyak 22%, yang menyatakan setuju sebanyak 54%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 13%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 7% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 3%. Berdasarkan bobot skor rata-rata dari enam pernyataan yang diajukan kepada responden diperoleh total skor 242,2, yang menyatakan bahwasanya responden setuju atau komit atas pernyataan dimensi "evaluasi kegiatan/pembelajaran".

Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo telah mampu melaksanakan evaluasi kegiatan/pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan; Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa; Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu; Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; serta mampu memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Dimana skor tertinggi untuk dimensi ketiga variabel kinerja guru berada pada pernyataan kedua yakni "Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo pada dasarnya cukup mampu dalam melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan kelima yakni “Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo masih belum optimal dalam memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai. Padahal ini sangat penting sebagai upaya guru untuk memperoleh gambaran mengenai materi apa lagi sebaiknya yang akan diberikan kepada peserta didik, apakah harus melanjutkan materi berikutnya, ataukah mengulang kembali materi yang sebelumnya yang telah diberikan.

Secara umum Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17. Rangkuman Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo.

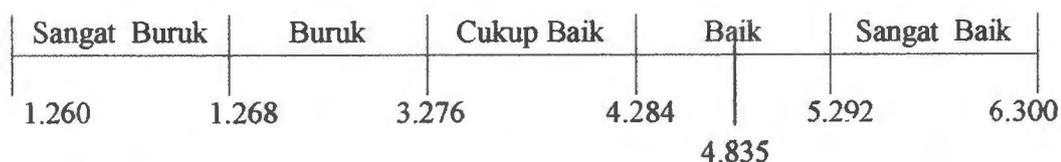
No.	Pernyataan	Total Skor	Keterangan
DIMENSI 1: Perencanaan Program Kegiatan Belajar			
1	Mampu merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya	248	Setuju
2	Mampu menyiapkan materi pembelajaran yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik	224	Setuju
3	Mampu merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya	239	Setuju
4	Mampu menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar	245	Setuju
5	Mampu mempersiapkan metode pembelajaran yang pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran	239	Setuju
6	Mampu menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah	249	Setuju

7	Mampu mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan	250	Setuju
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi	254	Setuju
DIMENSI 2: Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran			
9	Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan	228	Setuju
10	Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa	256	Setuju
11	Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus	238	Setuju
12	Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan	218	Setuju
13	Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan.	245	Setuju
14	Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya.	249	Setuju
DIMENSI 3: Melaksanakan Evaluasi			
15	Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan	242	Setuju
16	Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa	252	Setuju
17	Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu	254	Setuju
18	Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	243	Setuju

1	2	3	4
19	Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai	222	Setuju
20	Memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya.	240	Setuju
Total Skor Variabel Kinerja Guru		4835,0	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, skor total nilai kumulatif variabel Kinerja Guru mencapai 4.835. Dengan jumlah skor tertinggi adalah $5 \times 20 \times 63 = 6.300$, dan jumlah skor terendah adalah $1 \times 20 \times 63 = 1.260$. Klasifikasi skor jawaban guru atas variabel kinerja guru dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 1.008 sebagai berikut :



Berdasarkan bobot skor total variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo tergolong baik yaitu sebesar 4.835, hal ini menjelaskan bahwasanya kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dikategorikan baik. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup mampu dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa, sehingga siswa dapat lebih teratur disiplin

waktu, dapat bekerjasama antar sesama teman, sehingga dapat terbentuk suasana harmonis di dalam lingkungan sekolah.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya kebanyakan guru yang ada dalam memberikan materi kepada peserta didik masih mengandalkan ilmu terapan yang lama. Hal ini dikarenakan guru malas untuk mencari buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan.

Konsep kinerja guru pada dasarnya menjalankan tugas pokok dan fungsi guru yakni: Membuat perencanaan pembelajaran sesuai agenda sekolah sebelum tahun pelajaran dimulai, melaksanakan pembelajaran sesuai rencana yang telah dibuat, melaksanakan penilaian terhadap siswa sesuai rencana yang telah dibuat, melakukan pembimbingan terhadap siswa dan melakukan refleksi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan guna memperbaiki pembelajaran pada tahun /semester berikutnya. Bila kita cermati konsep kinerja guru tersebut, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seorang guru selalu dituntut untuk menyesuaikan dengan perkembangan jaman yakni perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sosial dengan kata lain seorang guru harus mengikuti perkembangan global. Kemampuan guru untuk menselaraskan diri terhadap perkembangan global tentu menuntut kebiasaan-kebiasaan yang mendukung untuk mampu bertahan dan bersaing di era global.

2. Hasil Analisis Kuantitatif

a. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20.0 diperoleh hasil seperti Tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Estimasi Regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.048	.222		.216	.830
	PROFESIONALISME_X1	.457	.106	.430	4.323	.000
	BUDAYA KERJA_X2	.561	.107	.521	5.239	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_Y
Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,048 + 0,457 X_1 + 0,561 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Budaya Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel Profesionalisme dan Budaya kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru.
- 2) Nilai konstanta sebesar 0,048. Menjelaskan bahwasanya apabila variabel bebas variabel bebas yaitu Profesionalisme (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) tidak dilaksanakan, maka variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) guru sebesar 0,048 atau 4,8%.
- 3) Koefisien variabel profesionalisme memberikan nilai sebesar 0,457 yang berarti jika guru mampu meningkatkan profesionalisme maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien variabel budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,561 yang berarti jika organisasi memiliki budaya kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai

koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.19:

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.830	.33819

a. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA_X2, PROFESIONALISME_X1

Output pada Tabel 4.19 diatas menjelaskan tentang hasil korelasi ganda analisis determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,836 menjelaskan bahwa pengaruh variabel Profesionalisme dan Budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Adjusted R Square, adalah R Square yang sudah disesuaikan, nilainya 0,830. Sedangkan Standard Error of the Estimate adalah ukuran kesalahan prediksi, nilainya sebesar 0.33819, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja adalah sebesar 0.33819.

c. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis. Uji parsial (Uji t) untuk menjawab hipotesis Satu dan Dua. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas profesionalisme (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai t_{hitung}

$> t_{\text{tabel}}$, maka variabel bebasnya profesionalisme (X_1) dan budaya kerja (X_2) memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Sebaliknya Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel bebasnya profesionalisme (X_1) dan budaya kerja (X_2) tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Tabel 4.20
Hasil Uji t (Parsial)

No.	Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
1	Profesionalisme (X_1)	4.323	0.000
2	Budaya Kerja (X_2)	5.239	0.000

Sumber: Hasil Estimasi Regresi

Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$; Profesionalisme tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$; Profesionalisme berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.20 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel X_1 sebesar 4.323, dikarenakan nilai t hitung $> t$ Tabel ($4.323 > 1.670$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap Kinerja guru. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu H_0

ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan linier antara profesionalisme dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent profesionalisme memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian *Hipotesis Pertama Diterima*.

Menjawab Hipotesis Kedua

$H_0: \rho = 0$; Budaya kerja tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$; Budaya kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari hasil uji t (parsial) pada Tabel 4.20 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel budaya kerja (X_2) sebesar 5.239, dikarenakan nilai t hitung $>$ t Tabel ($5.239 > 1.670$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih $<$ 0.05 ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada hubungan linier antara budaya kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent budaya kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian *Hipotesis Kedua Diterima*.

d. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan atau uji F adalah untuk menjawab hipotesis tiga. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (*independent variable*) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5%. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Namun sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ dari nilai F_{tabel} , maka beberapa variabel bebasnya (X_1 dan X_2) secara simultan tidak memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y). Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.870	2	17.435	152.443	.000 ^b
Residual	6.862	60	.114		
Total	41.732	62			

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), BUDAYA KERJA_X2, PROFESIONALISME_X1

Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$; Profesionalisme dan Budaya kerja tidak berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

$H_1: \rho \neq 0$; Profesionalisme dan Budaya kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat F_{hitung} sebesar 152.443 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152.443 > 3.15$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Profesionalisme dan Budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih < 0.05 ($0.000 < 0.05$) oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima artinya hal ini membuktikan variabel Profesionalisme dan Budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

C. Analisa dan Pembahasan

1. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru

Berdasarkan tujuan penelitian pertama Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa enam dimensi profesionalisme yaitu membuat perencanaan pembelajaran; pola pikir; pikir; pola tindakan; berani dan kreatif berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran; pelaksanaan kegiatan pembelajaran; serta melaksanakan evaluasi. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika guru memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja dengan senantiasa selau membuat perencanaan kongkrit dan detail yang siap untuk diberikan kepada peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar; Mampu mengubah pola pikir siswa yang lama menjadi pola pikir baru; mampu untuk bersikap kritis dan berani menolak kehendak yang kurang edukatif; mampu mengubah pola tindakan peserta didik dalam meningkatkan peran peserta didik; memiliki keberanian menyakinkan kepada sekolah agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis; serta mampu memberikan dorongan kepada peserta didik dalam meningkatkan kreatifitas. Maka akan mampu meningkatkan kinerja guru itu sendiri dengan memberikan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja yang baik, efektifitas kerja yang baik, mandiri dalam melaksanakan pekerjaan, serta

akan memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap dedikasinya pada dunia pendidikan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis, A.S (2013) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian. yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya profesionalisme memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. 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.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel profesionalisme yang paling besar frekuensinya berada pada pernyataan “Mampu mengubah pola tindakan siswa kearah kegiatan yang positif”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya guru mampu mengarahkan siswanya untuk melaksanakan kegiatan yang positif selama proses belajar mengajar pada lingkungan sekolah, seperti dalam mengikuti kegiatan pramuka, menari, menyanyi maupun kegiatan positif lainnya seperti membentuk kelompok belajar, sehingga siswa dapat memanfaatkan waktu belajarnya dengan lebih efektif selama jam sekolah. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru kurang

mampu menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dalam mendukung proses belajar mengajarnya.

Menjadi guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya pada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai ketrampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Membicarakan tentang profesionalisme guru, tentu tidak bisa dilepaskan dari kegiatan pengembangan profesi guru itu sendiri. Secara garis besarnya, kegiatan pengembangan profesi guru dapat dibagi ke dalam tiga bagian, yaitu: (1) pengembangan intensif (*intensive development*), (2) pengembangan kooperatif (*cooperative development*), dan (3) pengembangan mandiri (*self directed development*) (Glatthorn, 1991).

Pengembangan intensif (*intensive development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan pimpinan terhadap guru yang dilakukan secara

intensif berdasarkan kebutuhan guru. Model ini biasanya dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi dan pertemuan balikan atau refleksi. Teknik pengembangan yang digunakan antara lain melalui pelatihan, penataran, kursus, loka karya, dan sejenisnya.

Pengembangan kooperatif (*cooperative development*) adalah suatu bentuk pengembangan guru yang dilakukan melalui kerja sama dengan teman sejawat dalam suatu tim yang bekerja sama secara sistematis. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan profesional guru melalui pemberian masukan, saran, nasehat, atau bantuan teman sejawat. Teknik pengembangan yang digunakan bisa melalui pertemuan KKG atau MGMP/MGBK. Teknik ini disebut juga dengan istilah *peer supervision* atau *collaborative supervision*.

Pengembangan mandiri (*self directed development*) adalah bentuk pengembangan yang dilakukan melalui pengembangan diri sendiri. Bentuk ini memberikan otonomi secara luas kepada guru. Guru berusaha untuk merencanakan kegiatan, melaksanakan kegiatan, dan menganalisis balikan untuk pengembangan diri sendiri. Teknik yang digunakan bisa melalui evaluasi diri (*self evaluation*) atau penelitian tindakan (*action research*).

2. Pengaruh budaya kerja guru terhadap kinerja guru

Berdasarkan tujuan penelitian kedua Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini telah dibuktikan dari hipotesis dimana budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lebih lanjut diinterpretasikan secara rinci bahwa dua dimensi budaya kerja yaitu sikap terhadap pekerjaan dan

perilaku pada waktu kerja berpengaruh terhadap tiga dimensi kinerja guru yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran; pelaksanaan kegiatan pembelajaran; serta melaksanakan evaluasi. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika guru memiliki budaya kerja berupa sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya yakni adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini; senantiasa selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan; pekerjaan yang dilaksanakan didasari oleh keiklasan dan komitmen yang tinggi; tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan; memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan; senantiasa selalu tepat waktu dalam memulai jam pelajaran yang berlangsung; mampu menjelaskan materi pelajaran secara detail kepada siswa agar siswa dapat dengan mudah memahami materi yang disampaikan; mampu memberikan contoh tauladan yang baik di hadapan para peserta didik; memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik; serta mampu membantu siswa yang kesulitan dalam belajar. Maka akan mampu meningkatkan kinerja guru itu sendiri dengan memberikan hasil kerja yang maksimal dalam upaya meningkatkan dunia pendidikan.

Hasil penelitian ini juga dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa budaya kerja yang merupakan pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja (Ndraha, 2006:80). Disamping itu pula hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (Ifrc) Banda Aceh yang merupakan referensi dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. Dimana budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap kinerja karyawan.

Secara deskriptif pernyataan untuk variabel budaya kerja yang paling besar frekuensinya berada pada pernyataan “Adanya rasa suka dalam menjalani pekerjaan yang dijalani saat ini”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki memiliki kecintaan terhadap profesi yang dijalankannya sebagai guru. Atas rasa suka dan cintanya terhadap profesi yang dijalankannya tersebut sehingga guru mampu memberikan dedikasi yang baik dalam bekerja. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik”. Hal ini menjelaskan bahwa masih kurangnya kemauan yang kuat bagi guru dalam mempelajari materi baru dan cenderung masih bepedoman pada teori lama, sehingga pembelajaran masih terlihat sederhana. Hal ini tentu kurang baik, karena perkembangan ilmu saat ini semakin pesat. Sudah seharusnya bagi guru untuk menambah ilmu, wawasan, teori-teori ataupun metode baru dalam mengajar. Agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan ilmu yang ada saat ini.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara

pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

3. Pengaruh profesionalisme dan budaya kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan tujuan penelitian ketiga menunjukkan bahwa Profesionalisme dan Budaya kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap Kinerja guru. Hal ini telah dibuktikan dari uji hipotesis dimana Profesionalisme dan Budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana besarnya hubungan antara Profesionalisme dan Budaya kerja secara simultan dengan kinerja yaitu sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t dan secara simultan dengan menggunakan uji F, diketahui bahwa pengujian secara simultan lebih besar pengaruhnya dibandingkan secara parsial. Ini menjelaskan bahwasanya jika Profesionalisme dan Budaya kerja dilakukan secara bersama-sama maka akan lebih besar pengaruh dibandingkan bila dilakukan secara sendiri-sendiri (parsial). Artinya apabila guru memiliki sikap profesionalisme yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya serta didukung pula dengan budaya kerja yang kuat maka akan mampu memberikan pengaruh yang lebih signifikan lagi terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil Lubis, A.S (2013) yang menunjukkan bahwasanya profesionalisme memiliki pengaruh baik secara

langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru. 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. Begitu juga dengan hasil penelitian Arianto, D.A.N (2013) yang menunjukkan bahwasanya budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006: 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.

Sedangkan menurut Simamora (2007:423) dikemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan dengan melakukan sebaran kuesioner kepada responden diketahui bahwa dimensi pertama kinerja guru yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran memiliki pengaruh yang lebih dominan bila dibandingkan dengan dua dimensi kinerja guru lainnya yakni

pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Perencanaan program kegiatan pembelajaran merupakan Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu kemampuan mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dimana unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari: (1) Identitas Silabus, (2) Standar Kompetensi (SK), (3) Kompetensi Dasar (KD), (4) Materi Pembelajaran, (5) Kegiatan Pembelajaran, (6) Indikator, (7) Alokasi Waktu, dan (8) Sumber Pembelajaran.

Secara deskriptif variabel kinerja guru SDN pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dikategorikan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik.

Dimana secara rinci untuk dimensi pertama “perencanaan program kegiatan pembelajaran” variabel kinerja guru, responden menyatakan setuju atau komit. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo memiliki perencanaan program kegiatan pembelajaran yang baik dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yang berlangsung. Hal ini dapat dilihat dari kesiapan guru dalam menyiapkan pola pendidikan yang dapat diserap dan difahami dengan mudah oleh peserta didik; merumuskan tujuan pembelajaran sebelum memulainya; merumuskan materi pembelajaran sebelum memulainya; menyiapkan materi yang menarik agar siswa dapat lebih semangat dalam belajar; mempersiapkan metode pembelajaran yang

pas dengan lingkungan tempat memberikan pembelajaran; menyesuaikan metode pembelajaran yang sesuai dengan kondisi sosial kemasyarakatan di area sekolah; mengaktualisasikan diri dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan; serta meningkatkan kemampuan diri dalam mengajar dengan mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Berikutnya untuk dimensi kedua “pelaksanaan kegiatan pembelajaran” variabel kinerja guru, responden juga menyatakan setuju atau komit atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo telah mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan; Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa; Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, juga harus; Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan; Mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan; serta Mampu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan

seterusnya. Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

Kemudian berikutnya untuk dimensi yang ketiga “evaluasi kegiatan/pembelajaran” yang merupakan dimensi terakhir responden juga menyatakan setuju atau komit atas pernyataan yang diajukan. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo telah mampu melaksanakan evaluasi kegiatan/pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari Melaksanakan evaluasi setiap kali pertemuan dengan siswa untuk mengingat materi yang telah diberikan; Melaksanakan evaluasi rutin dalam satu bulan satu sekali untuk melihat hasil belajar siswa; Melaksanakan evaluasi berupa tanya jawab kepada siswa untuk mengingat kembali materi yang telah lalu; Melaksanakan evaluasi ujian tertulis kepada siswa untuk melihat seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; Memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperoleh gambaran seberapa jauh penguasaan materi yang telah dikuasai; serta mampu memanfaatkan hasil evaluasi sebagai acuan untuk mengetahui materi apa yang akan diberikan berikutnya. Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan

pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Secara keseluruhan dari tiga dimensi variabel kinerja guru yang telah dipaparkan diatas ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja guru pada SDN di Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo dikategorikan sudah baik. Artinya guru sudah mampu untuk melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar dengan baik, seperti yang diharapkan dalam memberikan pendidikan kepada peserta didik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan “Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa”. Hal ini mendiskripsikan bahwasanya Guru Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo cukup mampu dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa, sehingga siswa dapat lebih teratur disiplin waktu, dapat bekerjasama antar sesama teman, sehingga dapat terbentuk suasana harmonis di dalam lingkungan sekolah.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan “Berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya kebanyakan guru yang ada dalam memberikan materi kepada peserta didik masih mengandalkan ilmu terapan yang lama. Hal ini dikarenakan guru malas untuk mencari buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan.

Konsep kinerja guru pada dasarnya menjalankan tugas pokok dan fungsi guru yakni: Membuat perencanaan pembelajaran sesuai agenda sekolah sebelum

tahun pelajaran dimulai, melaksanakan pembelajaran sesuai rencana yang telah dibuat, melaksanakan penilaian terhadap siswa sesuai rencana yang telah dibuat, melakukan pembimbingan terhadap siswa dan melakukan refleksi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan guna memperbaiki pembelajaran pada tahun /semester berikutnya. Bila kita cermati konsep kinerja guru tersebut, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya seorang guru selalu dituntut untuk menyesuaikan dengan perkembangan jaman yakni perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sosial dengan kata lain seorang guru harus mengikuti perkembangan global. Kemampuan guru untuk menselaraskan diri terhadap perkembangan global tentu menuntut kebiasaan-kebiasaan yang mendukung untuk mampu bertahan dan bersaing di era global.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh Profesionalisme dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai Profesionalisme dan Budaya kerja terhadap Kinerja guru. penelitian ini mencoba membuat beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian berdasarkan tujuan penelitian pertama diketahui bahwasanya Profesionalisme secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dimana Koefisien variabel profesionalisme memberikan nilai sebesar 0,457 yang berarti jika guru mampu meningkatkan profesionalisme maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Budaya kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Dimana Koefisien variabel budaya kerja memberikan nilai sebesar 0,561 yang berarti jika organisasi memiliki budaya kerja yang baik maka akan mampu meningkatkan kinerja guru dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Profesionalisme dan Budaya kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Dimana variabel Profesionalisme dan Budaya kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja guru sebesar 83,6%, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Selain itu pula hasil penelitian ini juga menyimpulkan dapat menambah atau memperluas pemahaman mengenai profesionalisme dan budaya kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru. Serta diharapkan mampu memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian.

Selain itu pula hasil penelitian ini dapat memberikan masukan praktis bagi para pimpinan sekolah, khususnya pada Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo untuk mengembangkan perangkat manajemen yang diperlukan guna meningkatkan kinerja guru sehingga diharapkan apa yang dikerjakan guru sesuai dengan apa yang menjadi target yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misi Kabupaten Bungo.

B. Saran

1. Secara Praktis

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang dalam rangka memperbaiki profesionalisme dan budaya kerja kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Pada Kecamatan Bungo Dani Kabupaten Bungo sebagai berikut:

- a. Diharapkan kedepan guru memiliki keberanian menyakinkan orang tua agar dapat berpihak pada kepentingan peserta didik dengan menggunakan argumentasi yang logis dan kritis. Karena hal ini sangat penting sekali dalam rangka mendukung proses belajar peserta didik.
- b. Diharapkan kedepan guru agar dapat memiliki kemauan yang kuat dalam mempelajari materi baru yang akan disampaikan kepada peserta didik. Karena mengingat perkembangan ilmu saat ini semakin pesat. Jadi sudah seharusnya bagi untuk menambah ilmu, wawasan, teori-teori ataupun metode baru dalam mengajar. Agar peserta didik dapat mengikuti perkembangan ilmu yang ada saat ini.
- c. Diharapkan kedepan guru dapat berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan. Hal ini sangat penting dilakukan, guna untuk meningkatkan wawasan guru dalam proses belajar mengajar.

2. Secara Akademis

- a. Penelitian ini perlu di tindak 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

- Arianto, D.A.N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 No. 2.
- Arikuntoro, S. (2006). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Balai Pustaka. (2010). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Coper, D.R & P.S. Schindler. (2005). *Business Research Methods*, 7th Editon, McGraw-Hil Companies, Inc., New York.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Nawawi, H. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T.H. (2007), *Manajemen*. Ed.2. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002
- Kurniawan, D., Lubis, A.R., dan Adam, M. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh. *Jurnal Manajemen* Vol. 1 No. 1.
- Lubis, A.S. (2013). Pengaruh Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Sibolga Dengan Dimediasi Oleh Komitmen Keorganisasian. *Tesis Universitas Terbuka Jakarta*.
- Mangkunegara, A.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhlisin. (2008). Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan. Muhlis.files.wordpress.com.
- Ndraha, T. (2006). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Osborne, D., dan Plastrik, P. (2005), *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, Edisi Terjemahan. Jakarta: PPM.

- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009
- Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal
- Pradana, G.R. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (KAREB). *Jurnal Universitas Brawijaya*.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Situmorang, H.S., dan Muslich, L. (2011). *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Standar Nasional Pendidikan Dalam Pasal 28
- Sugiyono, (2007), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabet
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Triguno. (2006). *Budaya Kerja*. Jakarta: Penerbit Golden Trayon Press.
- UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.
- Umar, H. (2008). *Metode Riset Bisnis: Dilengkapi Contoh Proposal dan Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Widiastuti. (2013). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Tri Atmajaya Singaraja Tahun Ajaran 2012-2013. *Jurnal Pendidikan Ekonomi* Vol. 3 No. 1.