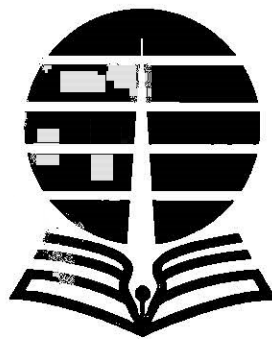


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH *SATISFACTION FACTOR*, KOMITMEN DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI
DI LINGKUNGAN UPT DINAS PENDIDIKAN
KECAMATAN KEMPAS KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

WINDYAWATI

NIM. 500630931

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

ABSTRACT

EFFECT OF SATISFACTION FACTOR, COMMITMENT AND WORK CULTURE ON THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS ENVIRONMENT OF UPT EDUCATION OFFICE OF KEMPAS SUB-DISTRICT INDRAGIRI HILIR REGENCY

Windyawati
utwindyawati@gmail.com

Postgraduate Program
 Open University of Indonesia

The existence of teachers or teachers still feels very lacking in Kempas District where the accumulation takes place only in the city district and more over in Regency, the limited facilities and infrastructure of educational facilities and the lack of quality of teachers is discussed in this study. So the purpose of this research is to analyze the influence partially and simultaneous that of motivation, commitment and working culture to teacher competence Primary School Environment Education Authorities UPT Kempas Districts Indragiri Hilir Regency. The population numbered 303 teachers, the sample studied amounted to 75 people with sampling technique using simple random sampling. The research instrument used questionnaire and questionnaire. Analysis was done by descriptive and quantitative approach. Based on the results of partial hypothesis testing is known that satisfaction factor does not affect the competence of teachers with $t_{count} < t_{table}$ ($1.261 < 1.993$), commitment affects teacher competence with $t_{count} > t_{table}$ ($6.947 > 1.993$), and working culture does not affect the competence of teachers with $t_{count} < -t_{table}$ ($-0.479 < -1.993$). Simultaneously obtained is $F_{count} > F_{table}$ ($18.252 > 3.12$), the meaning there is influence of satisfaction factor, commitment and working culture to teacher competence Primary School. Based on R Square it's known that the percentage of contribution of independent variables of satisfaction factor (X_1), commitment (X_2), and working culture (X_3) to the dependent variable of teacher competence (Y) of 0.412 or (41%), and the remaining 59% is affected or to explained by other variables not included in this research model.

Key words: Teacher Performance, Satisfaction Factor, Commitment, Work Culture

ABSTRAK

PENGARUH *SATISFACTION FACTOR*, KOMITMEN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI LINGKUNGAN UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KEMPAS KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Windyawati
utwindyawati@gmail.com

Program Pascasarjana
 Universitas Terbuka Indonesia

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik perlu dilakukan suatu penelitian faktor-faktor apa saja yang dapat membantu kinerja guru terutama pada peningkatan kinerja guru di daerah. Keterbatasan sarana dan prasarana menyebabkan penyebaran sekolah-sekolah belum menjangkau seluruh daerah secara merata. Selain itu, kuantitas dan kualitas serta pendistribusian tenaga guru adalah persoalan lain yang juga harus diatasi. Baik secara kuantitas maupun kualitas, keberadaan tenaga guru atau pengajar masih terasa sangat kurang di Kecamatan Kempas. Sehingga menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan bahwa *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi berjumlah sebanyak 303 guru, sampel yang diteliti berjumlah 75 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial diketahui bahwa *satisfaction factor* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.261 < 1.993$), komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.947 > 1.993$), dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-0.479 < -1.993$). Secara simultan, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.252 > 3.12$), artinya ada pengaruh *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan *R Square* diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen motivasi (X_1), komitmen (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) sebesar 0.412 atau (41%), dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Guru, *Satisfaction Factor*, Komitmen, Budaya Kerja

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul *Pengaruh Satisfaction Factor, Komitmen dan Budaya*

Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas

Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir adalah hasil

karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya

nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat)

maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 2017

Yang menyatakan



Windyawati

NIM. 500630931

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dilingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir

Penyusun TAPM : **WINDYAWATI**
 NIM : 500630931
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu / 27 Januari 2018

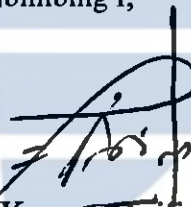
Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. Etti Puji Lestari, SE, M.Si
 NIP. 19740416 200212 2 001

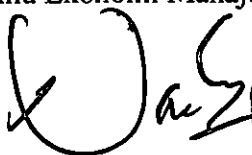


Dr. Kasman Arifin ZA, SE, MM, Ak.CA, CISA
 NIDN. 1025125801

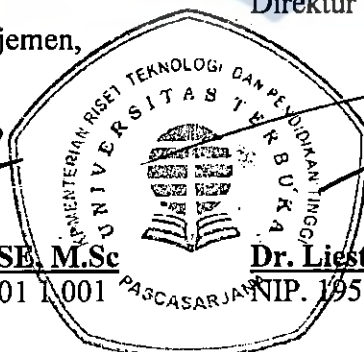
Mengetahui :

Ketua Bidang
 Ilmu Ekonomi Manajemen,

Direktur Program Pasca Sarjana,



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



Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si
 NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Windyawati .
 NIM : 500630931
 Program Study : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dilingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 27 Januari 2018

Waktu : 15.00 – 16.30 Wib

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : **Dr. Tita Rosita, M.Pd**

Penguji Ahli

: **Dr. Anita Maharani**

Pembimbing I

: **Dr. Kasman Arifin ZA, SE, MM.Ak.CA.CISA**

Pembimbing II

: **Dr. Etty Puji Lestari, SE, M.Si**

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik, serta hidayahnya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka ini yang berjudul **"Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir"**.

Penyelesaian TAPM ini adalah merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Universitas Terbuka. Dalam penyelesaian TAPM ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil. Oleh karena itu, Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada hingganya kepada:

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Bapak Drs. Djahrudin, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru
3. Bapak Dr. Kasman Arifin ZA. SE., MM.Ak selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, dan pengarahan pada Penulis dalam penyelesaian TAPM ini
4. Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M.Si, selaku Pembimbing II yang memberikan petunjuk dan saran kepada Penulis dalam penyelesaian TAPM ini
5. Pengelola UPBJJ-UT Pekanbaru
6. Bapak Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas yang telah memberikan data kepada Penulis untuk melakukan penelitian
7. Kepada ayah dan ibunda, suami dan anak-anak tercinta yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya kepada Penulis, dan dukungannya baik secara moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

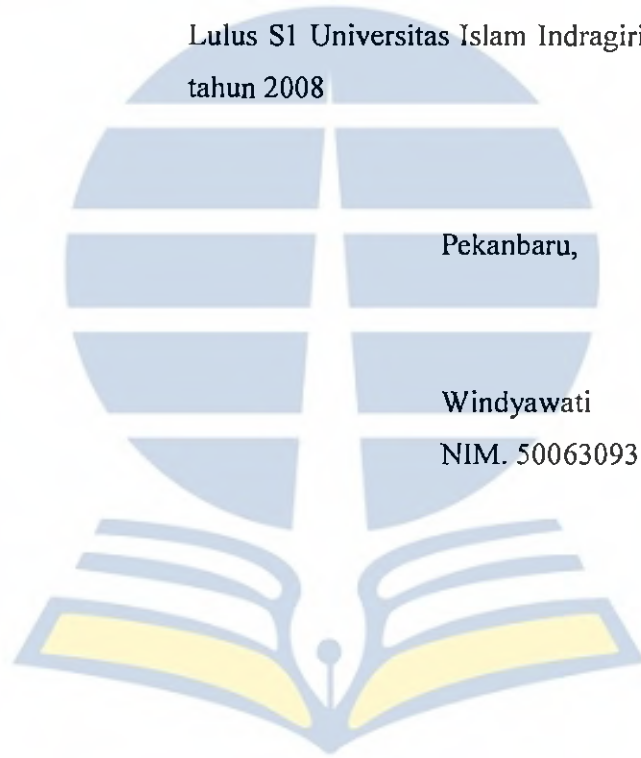
Penulis

RIWAYAT HIDUP

Nama : Windyawati
NIM : 500630931
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : 08 Juni 1986
Riwayat Pendidikan : Lulus SD 028 Tembilahan tahun 1998
Lulus SMP Negeri 3 Tembilahan tahun 2001
Lulus SMA Negeri 2 Tembilahan tahun 2004
Lulus S1 Universitas Islam Indragiri Tembilahan
tahun 2008

Pekanbaru, 2018

Windyawati
NIM. 500630931



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	14
1. Motivasi Guru	14
2. Fungsi Motivasi	19
3. Teori Motivasi	20
4. Teori Dua Faktor	23
5. Komitmen	28
6. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	30
7. Budaya Kerja Pegawai	33
8. Unsur-unsur Budaya Kerja	34
9. Tinjauan Kinerja Guru	36
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Berpikir	47

D. Operasional Variabel	50
1. <i>Satisfaction Factor</i>	50
2. Komitmen	51
3. Budaya Kerja	53
4. Kinerja Guru	54
E. Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	57
B. Populasi dan Sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel	58
C. Instrumen Penelitian	60
D. Prosedur Pengumpulan Data	60
1. Kuesioner	61
2. Studi Dokumentasi	61
E. Metode Analisis Data	61
1. Uji Instrumen Penelitian	61
2. Uji Asumsi Klasik	62
3. Uji Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
5. Koefisien Determinasi (R^2)	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Objek Penelitian	67
B. Hasil Penelitian	71
1. Karakteristik Responden	71
2. Analisis Deskriptif	73
3. Analisis Kuantitatif	119
C. Pembahasan	132
1. Pengaruh <i>Satisfaction Factor</i> Terhadap Kinerja Guru	132

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru	134
3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru ...	136
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	140
B. Saran	140
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Guru dan Jumlah Murid SD Negeri di Lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir	8
Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017 (Januari s/d November) ...	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2.2 Indikator <i>Satisfaction Factor</i>	50
Tabel 2.3 Indikator Komitmen	51
Tabel 2.4 Indikator Budaya Kerja	53
Tabel 2.5 Indikator Kinerja Guru	55
Tabel 3.1 Rincian Sampel Penelitian	59
Tabel 4.1 Jumlah Murid pada SD Negeri Kecamatan Kempas ...	69
Tabel 4.2 Jumlah Guru pada SD Negeri Kecamatan Kempas	70
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
Tabel 4.7 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Memiliki Kesempatan untuk Berprestasi dalam Karir di Dunia Pendidikan	74
Tabel 4.8 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Memiliki Kesempatan untuk Mengikuti Pendidikan yang lebih Tinggi dan Berbagai Pelatihan	76
Tabel 4.9 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Mendapat Penilaian baik dari Pimpinan atas Tugasnya	77
Tabel 4.10 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru	78

	Melaksanakan Tugas dan Kewajiban sebagai Pendidik karena Termotivasi untuk Mendapatkan Penghargaan atau Pengakuan dari Atasan atau dari Instansi (Dinas Pendidikan)	
Tabel 4.11	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Mampu Melaksanakan Tugasnya dengan Baik Melaksanakan Tugas dan Kewajiban sebagai Pendidik	79
Tabel 4.12	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Menganggap Tugasnya sangat Menantang	80
Tabel 4.13	Pernyataan Responden Tentang Guru Menganggap bahwa Tanggung Jawab dalam Bekerja Tersebut harus Diselesaikan dengan Sebaik-baiknya dan dengan Kualitas Hasil Pekerjaan yang Maksimal	81
Tabel 4.14	Pernyataan Responden Tentang Guru Melaksanakan Tanggung Jawab sebagai Pendidik Karena Termotivasi untuk Bisa Meraih Kesempatan yang Lebih	82
Tabel 4.15	Pernyataan Responden Tentang Guru selalu Mengagendakan Pekerjaan agar Potensi Diri dapat Dikembangkan secara Maksimal dan Positif dari Waktu ke Waktu	83
Tabel 4.16	Pernyataan Responden Tentang Guru pernah Mendapat Kesempatan untuk Mengikuti Program Diklat	84
Tabel 4.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap <i>Satisfaction Factor</i>	85
Tabel 4.18	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Memiliki Ikatan Emosional Terhadap Pekerjaan sebagai Pendidik	87
Tabel 4.19	Pernyataan Responden Tentang Guru Memiliki	88

	Hasrat yang Kuat untuk Mengajar dan Bekerja	
Tabel 4.20	Pernyataan Responden Tentang Guru Memegang Teguh Peraturan yang Ada	90
Tabel 4.21	Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Tanggung Jawabnya sebagai Pendidik	91
Tabel 4.22	Pernyataan Responden Tentang Guru Memiliki Keinginan yang Besar untuk selalu Mengajar dan Bekerja	92
Tabel 4.23	Pernyataan Responden Tentang Guru selalu Memegang Teguh Komitmennya sebagai Pendidik ...	93
Tabel 4.24	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bekerja sebagai Pendidik adalah suatu Konsekuensi atas Pilihannya	94
Tabel 4.25	Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Kewajibannya sebagai Pendidik	95
Tabel 4.26	Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Tugasnya Sebagai Pendidik	96
Tabel 4.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen	97
Tabel 4.28	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib Menyelesaikan Rencana Program Pembelajaran	99
Tabel 4.29	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib Memberikan Materi pembelajaran Mengacu pada Standar Kompetensi	101
Tabel 4.30	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib secara Regular Mengadakan Diskusi kelompok untuk Melakukan Analisa dalam Menyempurnakan Kualitas atas Mutu Pekerjaan	102
Tabel 4.31	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Mempersiapkan Metode	104

	Pengajaran yang Tepat Sesuai dengan Materi Pengajaran	
Tabel 4.32	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Memberikan Penilaian Kepada Siswa secara Objektif	105
Tabel 4.33	Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Melakukan Remedial kepada Siswa yang Mengalami Kesulitan Belajar	107
Tabel 4.34	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja	108
Tabel 4.35	Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Landasan Pendidikan dan Merencanakan Program Pembelajaran	111
Tabel 4.36	Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Penggunaan Media atau Sumber Belajar	112
Tabel 4.37	Pernyataan Responden Terhadap Guru Mampu Menyusun Kegiatan Pembelajaran	113
Tabel 4.38	Pernyataan Responden Terhadap Guru Mampu Membuat Menyusun Laporan Sesuai dengan Standar Pembelajaran	114
Tabel 4.39	Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Penggunaan Berbagai Metode dalam Pembelajaran ...	115
Tabel 4.40	Pernyataan Responden Terhadap Kemampuan Mengelola Proses Belajar Mengajar dan Mengelola Kelas	116
Tabel 4.41	Pernyataan Responden Terhadap Melakukan Penilaian Pembelajaran secara Objektif	116
Tabel 4.42	Pernyataan Responden Terhadap Guru Melakukan Evaluasi Penilaian Pembelajaran secara Objektif	117
Tabel 4.43	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	118

	Guru	
Tabel 4.44	Pengujian Validitas <i>Satisfaction factor</i>	120
Tabel 4.45	Pengujian Validitas Komitmen	121
Tabel 4.46	Pengujian Validitas Budaya Kerja	121
Tabel 4.47	Pengujian Validitas Kinerja Guru	122
Tabel 4.48	Pengujian Reliabilitas	123
Tabel 4.49	Hasil Uji Multikolinearitas	125
Tabel 4.50	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	127
Tabel 4.51	Hasil Uji F	131
Tabel 4.52	Koefisien Determinasi (R^2)	132



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Pendidikan	68
Gambar 4.2 Grafik Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	124
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heterokedastisitas	126



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Kedudukan guru dalam dunia pendidikan sangat berperan. Pendidikan yang berada dalam lingkungan sekolah karena kelancaran seluruh proses aktivitas siswa merupakan tanggung jawab seorang guru dalam hal mengatur, mengawasi dan memberikan pembelajaran dalam proses belajar mengajar. Pengembangan karakter siswa dalam membentuk potensi dalam diri siswa. Pembentukan potensi siswa dalam membentuk karakter sangat diperlukan suatu kompetensi atau kemampuan yang perlu diasah dan ditingkatkan. Kehadiran teknologi tidak dapat menggantikan peran guru yang cukup kompleks dalam pembentukan karakter anak. Oleh karenanya, diperlukan kemampuan maksimal guru untuk mewujudkan

tujuan pendidikan secara terus menerus agar kemampuan guru selalu meningkat seiring dengan perkembangan zaman.

Selanjutnya faktor motivator memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Makin tinggi faktor motivator maka keberhasilan pencapaian tujuan akan semakin tinggi pula. Oleh karenanya, fungsi faktor motivator sangat perlu untuk diperhatikan. Faktor motivator guru merupakan tahapan proses yang dapat mendorong guru agar dapat bersikap dalam pencapaian usaha-usaha ke arah pencapaian tujuan dalam hal dapat melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru dengan maksimal (Uno, 2008:71).

Berdasarkan pembahasan faktor motivator maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivator guru adalah kebutuhan-kebutuhan yang mendorong guru untuk melakukan tingkah laku dan pekerjaan atau bisa dikatakan bahwa motivasi guru adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu dan progresif untuk mencapai tujuan.

Menurut Notoaatmodjo (2009:119) terdapat dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya diantaranya faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfiers*) atau faktor motivasional. Dimana kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yang

meliputi serangkaian kondisi intrinstik. Apa bila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja.

Hal tersebut diperkuat pendapat Robbins dan Coulter (2010:112) yang menyatakan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang tinggi adalah faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain: Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), Tanggung jawab (*responsibility*) dan Pengembangan potensi individu (*advancement*).

Pencapaian kinerja bagi seorang guru dilihat dari kepuasan guru dalam melaksanakan tugas adalah seimbangnya kebutuhan yang diperoleh dengan kepuasan tujuan yang telah dicapainya. Hal ini dapat dilihat dari motivasi atau dorongan positif yang menimbulkan kepuasan guru dalam melakukan proses pembelajaran terhadap siswanya. Dilihat dari prestasi yang diharapkan. Prestasi yang diharapkan seorang guru apabila kinerja dapat diakui oleh orang lain diantaranya memperoleh penghargaan dan dibuktikan dengan peningkatan karir yang diperoleh dari prestasi yang didapatkannya. Adanya tanggung jawab, tanggung jawab guru dalam pembelajaran adalah menyelesaikan dan melaksanakan kewajiban-kewajiban administrasi yang mendukung proses pembelajaran. Kemudian adanya pengembangan potensi, pengembangan potensi seorang guru dapat dilihat dari keikutsertaan memperoleh pengembangan peningkatan

kompetensi melalui latihan dan sosialisasi keilmuan yang mendukung proses pembelajaran.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian Yunidar (2015) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis data pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan t_{hitung} sebesar 5.265 dan t_{tabel} sebesar 2.007 dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,577 yang berarti setiap 1% peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,577%

Selanjutnya komitmen guru terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting, karena guru yang memiliki komitmen akan memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas, pada pimpinan maupun organisasinya. Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang merasa terlibat aktivitas dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal tersebut pendapat Ainsworth et. al. (2007:134) yang mempertegas peranan komitmen dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan, bahwa jika mereka kurang memiliki komitmen terhadap nilai dan arah strategis suatu organisasi maka mereka tidak pernah memiliki kinerja sesuai dengan harapan. Dan diperkuat dengan penelitian Lestari dan Rizki (2015) tentang Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa

komitmen memilih pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kinerja guru, pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru sebesar 17,2% dan sisanya 82,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya

Pentingnya peran budaya kerja di sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, budaya kerja mengacu pada kebiasaan-kebiasan yang dilakukan oleh guru dalam meningkatkan proses pembelajaran baik terhadap sikap kepada siswa maupun kepada individual lainnya yang berada pada lingkup sekolah. Budaya kerja yang dapat meningkatkan pembelajaran pada siswa adalah membiasakan perilaku disiplin dan pembinaan psikologis perkembangan siswa dalam pembelajaran. Bagi rekan kerja adalah meningkatkan komunikasi persuasif agar dapat memberi dan menerima saran untuk meningkatkan sarana dan prasarana pembelajaran.

Berdasarkan Ndraha (2006:208) budaya kerja dilihat dari sikap 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.

Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Susi Suryani (2013) yang meneliti tentang faktor budaya kerja yang

mempengaruhi kinerja guru pada Sekolah Menengah Atas dan kejuruan Kecamatan Prambanan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru dilihat dari regresi linier yakni nilai kinerja guru meningkat sebesar 0.557 apabila budaya kerja mengalami kenaikan 1% dan koefisien yang diperoleh bernilai positif yang dimaksudkan pengaruh budaya kerja dan peningkatan kinerja guru terjadi hubungan yang positif.

Dengan demikian, budaya kerja guru dalam budaya organisasi di sekolah merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Peningkatan ini dimaksudkan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang positif dalam meningkatkan proses pembelajaran terhadap siswa di kelas dan rekan guru di sekolah melalui peningkatan disiplin pembelajaran terhadap siswa, pembinaan karakter siswa dan meningkatkan komunikasi persuasif untuk meningkatkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Berbicara mengenai pendidikan, pemerintah Kecamatan Kempas juga berpartisipasi aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan di daerahnya. Walaupun kondisi objektif menunjukkan bahwa perkembangan pendidikan di Kecamatan Kempas masih menghadapi berbagai persoalan yang perlu dihadapi dan diatasi. Persoalan ekonomi masih dialami oleh masyarakat, sehingga masih cukup banyak anak-anak usia sekolah belum dapat menduduki bangku sekolah sebagaimana mestinya, disebabkan karena kendala ekonomi seperti membantu orang tua mencari nafkah keluarga dan sebagainya

Sementara itu, keterbatasan sarana dan prasarana menyebabkan penyebaran sekolah sekolah belum menjangkau seluruh daerah secara merata. Selain itu, kuantitas dan kualitas serta pendistribusian tenaga guru adalah persoalan lain yang juga harus diatasi. Baik secara kualitas maupun kuantitas, keberadaan tenaga guru atau pengajar masih terasa kurang di Kecamatan Kempas. Sementara penyebaran tenaga yang ada masih belum merata secara proporsional di berbagai daerah, terjadi terjadi konsentrasi atau penumpukan di kota kecamatan dan lebih lebih di kota kabupaten

Guru merupakan sentral dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Tanpa guru tidak mungkin ada pembelajaran, tanpa guru tidak mungkin sekolah tertib dan disiplin, tanpa guru tidak mungkin ada perubahan. Sehingga dengan demikian, untuk mencapai keberhasilan tujuan pendidikan sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang diperlukan guru yang profesional, guru yang mempunyai kinerja, berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap peran dan fungsinya, yang semuanya itu diaktualisasikan dalam bentuk kinerja guru yang optimal.

Selanjutnya dapat digambarkan data pendidikan menyangkut jumlah guru dan kelulusan pada SD Negeri Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Guru dan Jumlah Murid SD Negeri di Lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir

Uraian	2013	2014	2015	2016
Guru	323	303	294	288
Murid	4314	4690	4523	4237
Kelulusan	719	736	750	719

Sumber Data: UPT Pendidikan Kecamatan Kempas

Berdasarkan tabel di atas dapat diinformasikan bahwa jumlah guru, murid dan kelulusan murid selama empat tahun 2013 s/d 2016 di lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Kempas cukup signifikan, dimana jumlah menunjukkan adanya penurunan dan kenaikan dan dilihat dari rasio antara jumlah guru dan jumlah murid rata-rata sebesar 1:15, hal ini tidak sesuai dengan maklumat dari Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang guru yang memenuhi rasio guru dan murid yakni 1:20.

Dari hal tersebut, dapat disampaikan kondisi guru yang berada di daerah kecamatan yang tak bisa memenuhi rasio sesuai dengan Peraturan Pemerintah apabila dihubungkan dengan adanya tambahan profesi bagi guru. Dari kondisi tersebut maka salah satu faktor rendahnya mutu pendidikan di daerah sehingga perlu kiranya mengetahui faktor-faktor bagi pengembangan tenaga pendidik terutama tenaga pendidik pada SDN di Kecamatan Kempas yang memiliki keterbatasan pengembangan pendidikan.

Selanjutnya dapat disampaikan kinerja guru dilihat dari kehadiran guru SD Negeri di Lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 1.2 Jumlah Kehadiran Guru SD Negeri di Lingkungan UPT
Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017
(Januari s/d November)**

NO	SD	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran (Alpa, Sakit, Izin)	%
1	SDN 010 Bayas Jaya	258	28	9.89
2	SDN 011 Pekantua	258	31	10.95
3	SDN 007 Pekantua	258	19	6.71
4	SDN 001 Kempas	258	29	10.25
5	SDN 004 Kempas	258	21	7.42
6	SDN 005 Kempas	258	18	6.36
7	SDN 014 Kempas	258	15	5.30
8	SDN 006 Sei. Ara	258	31	10.95
9	SDN 018 Harapan Tani	258	33	11.66
10	SDN 022 Harapan Baru	258	24	8.48
11	SDN 023 Semoga Jaya	258	20	7.07
12	SDN 020 Karya Tani	258	36	12.72
13	SDN 012 Rumbai Jaya	258	37	13.07
14	SDN 002 Sungai Gantang	258	32	11.31
15	SDN 003 Sungai Gantang	258	29	10.25
16	SDN 008 Sungai Gantang	258	27	9.54
17	SDN 017 Sungai Gantang	258	23	8.13
18	SDN 019 Sungai Gantang	258	31	10.95
19	SDN 013 Bayas Jaya	258	34	12.01
20	SDN 009 Pekantua	258	33	11.66
21	SDN 015 Rumbai Jaya	258	36	12.72
22	SDN 016 Rumbai Jaya	258	27	9.54
Rata - rata				9,86

Sumber: UPT Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan tabel di atas dapat diinformasikan bahwa dilihat dari ketidakhadiran guru didapat dari alpa, sakit dan izin pada tahun 2017 rata-

rata sebesar 9,86%. Dengan demikian, dapat diindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran guru SD diketahui relatif rendah, hal tersebut disebabkan kepentingan waktu dalam pembelajaran selalu diabaikan untuk kepentingan lainnya yang mengganggu proses belajar siswa di sekolah. Dampak ketidakhadiran guru tersebut adalah terganggunya proses pembelajaran ditambah permasalahan pihak sekolah tidak menugaskan guru pengganti/guru piket untuk mengatasi ketidakhadiran guru tersebut. Untuk itu, perlunya peran guru di luar kelas perlu diperjelas dan lingkungan sekolah perlu lebih mendorong dan mendukung para guru untuk menggunakan waktu mereka di luar kelas dengan lebih produktif bagi kepentingan perbaikan pembelajaran siswa.

Fenomena lain yang dapat diuraikan sesuai dengan kondisi guru SD Negeri di Kecamatan Kempas dalam hal faktor motivator atau *satisfaction factor* adalah potensi guru SD masih belum optimal dimana masih terdapat guru yang belum menguasai pembelajaran dalam hal kesulitan membuat media pembelajaran. Dilihat dari komitmen terlihat bahwa masih banyak terdapat guru yang selalu terlambat datang saat jam mengajar dimana tidak terdapat guru pengganti, dan adanya guru yang berhalangan hadir sehingga kelas menjadi kosong. Fenomena budaya kerja guru yang menjadi sorotan adalah kebiasaan banyak sekolah sering mengadakan kegiatan-kegiatan insidentil dengan mengorbankan jam belajar efektif seperti rapat guru, melayat, kegiatan perlombaan-perlombaan dan kegiatan sosial lainnya.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki *satisfaction factor*, komitmen dan pandangan terhadap budaya kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal tersebut menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya.

Dengan demikian, untuk mengkaji lebih dalam maka bahasan yang diangkat dalam penelitian ini adalah **Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.**

B. Perumusan Masalah

Sebagaimana uraian yang ada maka perumusan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *satisfaction factor* terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan kempas?

4. Apakah terdapat pengaruh *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru SD negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan kempas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Menganalisis pengaruh *satisfaction factor* terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas
2. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas
3. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas
4. Menganalisis pengaruh *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan adalah:

1. Diharapkan dapat menjadi rekomendasi peningkatan pembelajaran dalam peningkatan kinerja guru melalui faktor-faktor yang menjadi variabel penelitian terutama peningkatan kinerja Guru SD di daerah yang memiliki kesamaan kondisi dan permasalahan dalam peningkatan proses pembelajaran.

2. Diharapkan dapat menjadi sumber perbandingan teori dan praktek bagi pengembangan sumber daya manusia terutama mencari sumber motivasi yang tepat dan layak bagi mahasiswa dan praktisi pendidikan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Guru

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan prakata bahasa latinnya, yaitu *move*, yang berarti mengarahkan atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu untuk bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Menurut Rivai (2007:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Gitosudarmo dan Mulyono (Elqorni, 2008) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyudin, 2010:53).

Wahjosumidjo (2007:175) mengemukakan motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, keputusan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri sendiri (*instrinsik*) atau faktor luar diri seseorang (*ekstrinsik*). Kemudian Robbins (2006:198) mengemukakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif yang berartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.

Dorongan untuk melakukan sesuatu bagi setiap orang berbeda dilihat dari pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar baik primer dan sekunder. Pemenuhan kebutuhan hidup dapat menjadi motivasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh karenanya menurut Hasibuan (2008:141) motivasi menjadi persoalan penting bagaimana seseorang berupaya untuk dapat melaksanakan suatu tujuan yang telah ditetapkan. Hal lainnya motivasi merupakan bagaimana cara individu memilih dan menjalankan aktivitas yang akan dijalannya (Purwanto, 2006:72).

Sedangkan Usman (2008:245), menyatakan motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Lebih lanjut motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Komponen-komponen motivasi menurut Purwanto (2006:72) yakni:

- a. Adanya usaha menggerakkan kekuatan atau kelebihan individu untuk melakukan sesuatu dengan caranya
- b. Adanya usaha mengarahkan tingkah laku atau perilaku menuju orientasi tertentu
- c. Adanya usaha berperilaku menjaga lingkungan sekitarnya dengan melakukan melalui kekuatan yang dimilikinya

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen motivasi merupakan dorongan kuat individu untuk menggunakan kekuatan atau kelebihanannya agar perilakunya berusaha untuk mencapai orientasi tertentu dan menjaga lingkungan sekitarnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dorongan kuat dari individu merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan dalam mengajar. Guru yang tidak punya motivasi mengajar maka ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan organisasi. Beraneka ragam kebutuhan timbul akibat adanya beberapa macam hubungan dengan organisasi. Selain kebutuhan-kebutuhan yang bercorak fisik biologis dan sosial ekonomis, yang lebih adalah terdapatnya kebutuhan-kebutuhan yang bersifat sosial psikis.

Dorongan untuk melakukan sesuatu bagi guru merupakan usaha melaksanakan proses tahapan aktivitas yang menunjang tugasnya sebagai agen pembelajaran atau fasilitator atau motivator untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Guru sebagai motivator dalam melakukan aktivitas pembelajaran didukung dengan usaha-usaha yang diarahkan dalam pencapaian tujuan pendidikan sesuai yang diamanatkan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan (Uno, 2012:72).

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, menurut Uno (2012:47) terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: 1) upaya, 2) tujuan organisasi, dan 3) kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini, apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas-kualitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mc.Clelland (Notoadmodjo, 2009:115) mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni motif primer atau motif yang tidak dipelajari, dan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain. Oleh karena motif sekunder timbul karena interaksi dengan orang lain, maka motif ini sering juga disebut motif sosial. Motif primer atau motif yang tidak dipelajari ini secara alamiah timbul pada setiap manusia secara biologis. Motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhinya kebutuhan biologisnya misalnya makanan, minuman, seks dan kebutuhan-kebutuhan biologis lainnya. Sedangkan motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial.

Sedangkan motif sosial ini oleh Clelland yang dikutip oleh Notoatmodjo (2009:116) dibedakan menjadi tiga motif, yakni: 1) Motif

untuk berprestasi (*need for achievement*), 2) Motif untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan 3) Motif untuk berkuasa (*need for power*).

2. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007:85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyelidiki perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Sedangkan fungsi motivasi adalah:

- a. Adanya dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Perilaku sesuai dengan dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Menentukan dengan penyeleksian upaya-upaya yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Pendapat Hamalik, (2006:175) menyatakan fungsi motivasi adalah:

- a. Adanya dorongan untuk bersikap dan perilaku.
- b. Adanya pengarahan upaya untuk mencapai tujuan.

- c. Adanya gerakan melalui upaya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu dengan upaya, pengarahan dan gerakan maka tujuan yang ingin dicapai dapat dilakukan dengan mudah sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai. Perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

3. Teori Motivasi

Berdasarkan pandangan beberapa konsep tentang motivasi di atas, menurut Uno (2012:47) terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: a) upaya, b) tujuan organisasi, dan c) kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Dalam hal ini, apabila seseorang termotivasi dalam melakukan tugasnya ia mencoba sekuat tenaga, agar upaya yang tinggi tersebut menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, dalam pemberian motivasi terhadap seseorang diperlukan pertimbangan kualitas-kualitas yang dapat membangkitkan upaya dan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Unsur lain adalah unsur tujuan organisasi. Unsur ini bergerak penting, sebab segala upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok

orang semuanya diarahkan pada pencapaian tujuan. Tujuan dalam suatu organisasi haruslah ditetapkan secara jelas. Kejelasan tujuan akan mengarahkan segala aktivitas dan perilaku personal untuk mencapai tujuan organisasi. Makin jelas perumusan tujuan organisasi, maka makin mudah setiap personal untuk memahaminya.

Unsur terakhir yang terdapat dalam motivasi adalah kebutuhan. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan keinginan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu untuk mencapainya. Dorongan inilah yang menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian, pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia.

Selanjutnya teori motivasi dapat dikelompokkan atas dua kelompok:

a. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materil maupun nonmateril

yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya pun semakin baik pula (Hasibuan, 2010:103).

b. Teori Proses

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginannya. Bila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses “sebab akibat” bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, maka hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang, hasil ini merupakan kegiatan hari kemarin (Hasibuan, 2010:116).

Selanjutnya pada dasarnya ada dua jenis motivasi (Brantas, 2009:123), yaitu:

- a. Motivasi positif adalah suatu dorongan yang bersifat positif, artinya jika para karyawan dapat menghasilkan prestasi di atas rata-rata. Maka karyawan tersebut diberikan insentif berupa hadiah.
- b. Motivasi negatif, mendorong bawahan dengan ancaman hukuman. Artinya jika prestasinya kurang dan prestasi standar akan dikenakan hukuman. Sedangkan jika prestasinya di atas standar akan diberikan hadiah.

4. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan Herzberg memiliki dasar pemikiran bahwa keterkaitan individu dengan pekerjaan adalah perilaku atau sikap pribadi individu dalam menentukan keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Notoatmodjo (2009:119) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, yakni:

- a. Faktor-faktor penyebab kepuasan (*satisfierr*) atau faktor motivasional
 faktor penyebab kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Apabila kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain: 1) Prestasi (*achivement*), 2) Penghargaan (*recognition*), 3) Tanggung jawab (*responsibility*), 4) Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*), dan 5) Pekerjaan itu sendiri (*Work*).
- b. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor hygiene. Faktor-faktor ini menyangkut kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factor* yang merupakan hakikat manusia yang ingin memperoleh kesehatan badaniah. Hilangnya faktor-faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan bekerja (*disatisfaction*). Faktor higienes yang menimbulkan ketidakpuasan kerja ini antara lain: 1) Kondisi kerja fisik (*physical enviroment*), 2) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*), 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and*

administration policy), 4) Pengawasan (*supervision*), 5) Gaji (*salary*), dan 6) Keamanan kerja (*job securit*).

Selanjutnya Hasibuan (2008:178) menyatakan bahwa teori Herzberg menjelaskan bahwa timbulnya motivasi pada individu terdapat dua faktor rasa puas atau tidak puas yang disebut dengan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pemotivasian (*motivator factors*) yang diperlukan untuk kondisi pemeliharaan tingkat kepuasan bagi individu. Faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) terdiri dari:

- a. Adanya kebijakan dan administrasi
- b. Adanya supervise
- c. Hubungan individu dengan teman kerja
- d. Hubungan individu dengan pimpinan
- e. Adanya gaji
- f. Adanya keamanan kerja
- g. Kondisi kerja yang nyaman

Adapun faktor pemotivasian (*motivator factors*) terdiri dari:

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Kenaikan pangkat (*advancement*)
- d. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- e. Tanggung jawab (*responsibility*)

Faktor dua faktor menyatakan bahwa puas atau tidak puasnya dalam kerja adalah hal yang berbeda. Perbedaan tersebut ditetapkan sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan aspek intrinsik pekerjaan yang dikenal sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik
- b. Adanya hubungan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan

Dimana *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada, tetapi memberi motivasi jika faktor itu ada. Sebaliknya *motivator* membimbing ke arah motivasi yang kuat dan pemuasan bila faktor itu ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada.

Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor *hygiene* yang dapat terpenuhi, begitu halnya dengan individu merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor *motivator* yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktor tersebut tidak ada.

Pada literatur yang sama menurut pendapat Herzberg (Hasibuan, 2014:228), *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam

melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

a. Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal: gaji (*salaries*), kondisi kerja (*work condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi (*quality supervisor*). Dimana hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis/*hygiene factor*) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

b. Faktor Motivasi (*motivation factors*)

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan

prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

- 1) Prestasi (*achievement*). Menurut Hasibuan (2014:160) prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
- 2) Pengakuan (*recognition*). Menurut Siagian (2012:290) pengakuan merupakan besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Menurut Siagian (2012:290) pekerjaan itu sendiri merupakan berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*). Menurut Siagian (2012:290) tanggung jawab merupakan besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 5) Pengembangan potensi individu (*advancement*). Menurut Siagian (2012:290) pengembangan potensi individu merupakan besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:112) teori dua faktor Herzberg mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan

ketidakpuasan kerja. Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas)/tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu, Herzberg yakin data menunjukan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan, seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan belum tentu membuat pekerjaan itu lebih memuaskan (atau memotivasi). Herzberg percaya bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja.

5. Komitmen

Komitmen adalah suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang merupakan cerminan kekuatan yang relatif dari keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Menurut Hornby (Purba, 2009:72) pengertian komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas.

Selanjutnya Stringer (Wirawan, 2007:133) mengemukakan komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendapat di atas mengemukakan bahwa komitmen itu merupakan suatu sikap yang ditunjukkan seseorang dalam tanggung jawabnya sebagai anggota

organisasi. Komitmen merupakan suatu tekad yang kuat, untuk mendorong dan mewujudkannya tidak terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.

Greenberg dan Baron (Setiawati, 2007:62) mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Mowday (Sopiah, 2008:155) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota-anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, apabila seseorang itu mempunyai komitmen, maka ia akan selalu bekerja dengan penuh semangat dan sungguh-sungguh, serta akan berusaha menjalin kerja sama yang lebih baik antar sesama organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana dan tercapai seoptimal mungkin, demi keberhasilan organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karena adanya keterkaitan atau hubungan dengan sebuah pekerjaan, apabila semua komponen dalam komitmen dapat dipenuhi sehingga pekerjaan yang

akan dilakukan mempunyai nilai positif dan meningkat ke arah kinerja yang lebih tinggi.

6. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Secara konseptual menurut Minner (Purba, 2009:73) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu: a) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi, b) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi, c) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Meyer, Allen & Smith (Setiawati, 2007:67), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu:

a. Komitmen kerja efektif (*affective occupational commitment*)

Komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

b. Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*)

Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya.

c. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*)

Merupakan suatu kewajiban bertahan terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi dengan alasan-alasan keyakinan yang kuat tentang apa yang benar berkaitan dengan moral.

Sama halnya Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan bahwa ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Dari uraian komitmen di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keyakinan apa yang mendasari penerimaan terhadap tujuan seseorang tetap bertahan terhadap organisasi karena adanya nilai kesetiaan dengan alasan kepentingan dan tujuan organisasi. Sehingga pada organisasi terbentuk loyalitas kerja dari pegawainya bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan pegawai.

Pemeliharaan komitmen organisasi merupakan dasar pertahanan mengapa pegawai bersedia dan tetap setia berada pada organisasi. Untuk itu, pentingnya bagi suatu organisasi menciptakan tempat yang nyaman bagi pegawai, kepemilikan yang dirasakan pegawai bermanfaat bagi organisasi, dan meningkatkan kepercayaan bagi pegawai bahwa pegawai merupakan bagian dari organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, menurut Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai antara lain:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi, didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang

menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keiklasan.

7. Budaya Kerja Pegawai

Budaya kerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, organisasi yang memiliki karakteristik yang kuat dapat menarik perhatian anggota tetap bertahan dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dalam organisasi didukung dengan budaya kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dalam mengarahkan dan membentuk pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga pegawai selalu berjalan dalam pemahaman yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karenanya keyakinan, persepsi dalam suatu organisasi dapat dipatuhi bersama oleh pegawai sebagai keterikatannya sebagai bagian dari organisasi.

Graham (Siswadi, 2012:71) menyatakan budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah merupakan persepsi tentang nilai, keyakinan dan perilaku yang mencerminkan karakteristik bersama yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Robbins (2012:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Ndraha (2006:209), menyatakan budaya kerja organisasi merupakan sebagai kumpulan persepsi dan keyakinan bersama anggota organisasi sehingga bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi melalui kerja sama sebagai perwujudan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karenanya, budaya kerja organisasi memberikan makna adanya keyakinan, keyakinan, persepsi bersama yang dilakukan menjadi suatu kebiasaan tentang bagaimana cara kerja yang berlaku dan diterapkan dalam suatu organisasi melalui perilaku dan sikap dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

8. Unsur-unsur Budaya Kerja

Implementasi budaya kerja pada suatu organisasi sangat ditentukan keseriusan dan ketaatan pegawai dalam menjalankan nilai, prinsip yang ditetapkan dalam suatu organisasi yang melahirkan persepsi dan pemikiran yang sama dari seluruh pegawai. Implementasi nilai-nilai budaya tersebut menjadi dasar berperilaku dan bersikap menjalankan konsekuensi aturan yang berlaku. Pada guru konsekuensi tersebut dapat dilaksanakan di awal dari proses penyusunan rencana pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa didalam kelas, kemudian diterapkan pada tahapan proses aktivitas kegiatan pembelajaran yang didukung dengan kemampuan menggunakan dan menguasai alat, media, sumber dan metode pembelajaran dan tahapan akhir pembelajaran dengan melakukan evaluasi untuk mengetahui sejauh

mana perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan.

Dengan implementasi nilai-nilai budaya yang yang konsisten maka pencapaian kinerja tidak menjadi permasalahan yang sulit bagi organisasi. Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja pegawai (Chatab, 2007:10).

Dengan demikian, konsekuensi dan ketaatan dalam menjalankan nilai-nilai, prinsip dan norma berdasarkan moral dapat menjadi dasar atau pedoman bersikap dan berperilaku menjalankan semua ketentuan yang tertulis maupun yang menjadi kebiasaan dapat dijalankan. Implementasi nilai budaya yang menjadi suatu kebiasaan atau tradisi akan berpengaruh apabila semua komponen dan unsur dalam organisasi menyakini bahwa nilai dan prinsip budaya yang dijalankan memiliki keterlibatan emosional yang tinggi saling membantu, menghargai dan bekerja sama pada seluruh pegawai yang berada pada organisasi.

Dalam budaya kerja terbagi dua bagian yang mempunyai peran penting yakni (Ndraha, 2006:2008):

- a. Dilihat dari sikap pegawai memandang pekerjaan. Kebutuhan suatu pekerjaan akan menimbulkan sikap penting atau tidaknya suatu pekerjaan sehingga akan terlihat sikap yang menunjukkan keseriusan

- pegawai melaksanakan dan memahami pekerjaan yang timbul dari penilaian pekerjaan yang dilakukan adalah kepuasan atau kebutuhan
- b. Dilihat dari perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Perilaku positif pegawai akan memperlihatkan keseriusan pegawai untuk memahami pekerjaan dengan disiplin, adanya kemauan yang tinggi, tunduk dan taat terhadap ketentuan dan menyadari fungsi, kewajiban dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan

9. Tinjauan Kinerja Guru

Menurut Racmawati (2013:16) kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dimana menurut Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan menurut Priansa (2014:79) kinerja merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas dan proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.

Sementara menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Dimana standar kinerja ini termuat dalam Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa dinyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Selanjutnya kinerja guru juga dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi 2013:54). Kompri (2014:163) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja guru adalah merupakan proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara guru dengan siswa. Dalam kaitannya dengan guru sekolah dasar, kinerja guru dapat terefleksi dalam tugasnya sebagai seorang pengajar dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajarnya.

Dengan demikian, kinerja guru sekolah dasar merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru yang dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan.

Adapun seorang guru memiliki tugas yang beragam, seperti tugas dibidang profesi, bidang kemanusiaan serta bidang kemasyarakatan (Priansa 2014:79). Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah.

Peran dan fungsi guru menurut Mulyasa (2012:19) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.
- b. Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar sekolah.
- c. Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- d. Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

- e. Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerja sama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tahun 2009 Nomor 16 (Priansa, 2014:354), menegaskan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2014:25) menjelaskan bahwa penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Priansa (2014:355) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja guru adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan menetapkan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja guru terkait dengan peran yang diembannya.

Menurut Supardi (2013:47) terdapat aspek yang dapat menilai kinerja guru. Beberapa aspek dalam melakukan penilaian kinerja atau prestasi kerja diantaranya kompetensi yang mendukung terhadap pekerjaan, disiplin dan hubungan diantara pegawai lainnya yang saling membantu,

adanya prakarsa dan kepemimpinan sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan jabatan.

Dimana secara umum, penilaian kinerja guru menurut Barnawi dan Arifin (2014:24) memiliki dua fungsi utama, yaitu:

- a. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan.
- b. Untuk menilai angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Menurut Uno & Lamatenggo (2012:68) kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui enam indikator berikut:

- a. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas
- b. Kecepatan/ketetapan kerja. Indikator ini berkaitan dengan ketetapan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik
- c. Kualitas kerja. Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan

- program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas
- d. Inisiatif dalam kerja. Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.
 - e. Kemampuan kerja. Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.
 - f. Komunikasi. Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Hal yang sama diungkapkan oleh Rahmawati (2013), indikator penilaian kinerja guru meliputi: a) rencana pembelajaran (RPP); b) prosedur pembelajaran; dan c) hubungan antar pribadi. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dimana menurut Supardi (2013:70) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

- a. Kualitas kerja guru dilihat dari penguasaan bahan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan pengelolaan kelas
- b. Adanya kecepatan dan ketepatan guru dalam hal kemampuan penguasaan penggunaan metode pembelajaran, guru mampu

- menggunakan media sesuai materi pembelajaran sesuai dengan rencana pembelajaran dengan tepat
- c. Inisiatif dalam hal guru mampu menguasai pembelajaran yang ditampilkan dalam sikap pengelolaan pembelajaran di kelas yang dapat diterima oleh siswa
 - d. Kemampuan kerja guru dilihat dari penguasaan pelaksanaan rencana pembelajaran yang telah ditetapkan, metode pembelajaran yang dilaksanakan serta mampu memahami dan melaksanakan bimbingan penyuluhan kepada siswa
 - e. Komunikasi dalam hal mampu mengaktualisasikan hasil pembelajaran dan menganalisis evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas capaian hasil pembelajaran

Indikator penilaian kinerja guru akan menghasilkan kemampuan guru terhadap pelaksanaan tahap perencanaan pembelajaran terkait dengan kemampuan pengembangan rencana pembelajaran yang telah disusun. Pelaksanaan tahap pembelajaran terkait dengan penguasaan pengelolaan kelas, penggunaan media, sumber belajar dan metode pembelajaran yang dapat diterima siswa dengan baik dan evaluasi hasil penilaian pembelajaran terkait dengan pencapaian pembelajaran dilihat dari proses pembelajaran yang telah dilakukan dengan hasil subjektif dan rasional.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2017 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru

bahwa penguasaan kompetensi dan penerapan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan siswa, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009, seorang guru mata pelajaran hasil memiliki kemampuan: a) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; b) menyusun silabus pembelajaran; c) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; d) melaksanakan kegiatan pembelajaran; e) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; f) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; g) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; h) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; i) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (j) membimbing guru pemula dalam program induksi; k) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; l) melaksanakan pengembangan diri; m) melaksanakan publikasi ilmiah; dan n) membuat karya inovatif.

Indikator penilaian kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: a) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya, b) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, c) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, dan d) Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Untuk itu, dalam rangka menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan, maka meningkatkan kualitas tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Kualitas tenaga kependidikan dilihat melalui kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugas, peran dan fungsinya yang sesuai dengan kompetensi yang dipersyaratkan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun referensi penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kajian sama dalam penelitian sebagaimana tabel berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul	Alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wahyuning, 2016	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	- Budaya Organisasi - Komitmen - Motivasi Berprestasi - Profesionalisme Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, komitmen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Budaya organisasi, komitmen, motivasi berprestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme
2	Lie. 2016	Kepemimpinan, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi dan Komitmen Guru serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)	- Kepemimpinan - Budaya Organisasi - Kompetensi - Komitmen Guru - Kinerja Guru	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel bebas terhadap motivasi guru dilihat dari pengujian parsial maupun simultan dengan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi dan komitmen guru

No	Peneliti / Tahun	Judul	Alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
					mampu berpengaruh terhadap kinerja guru
3	Syafriadi. 2016	Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan	Kuantitatif	- Motivasi instrinsik - Motivasi ekstrinsik - Kinerja karyawan	Secara parsial motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara serempak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Wardani. 2015	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal	Kuantitatif	- Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Komitmen Organisasi - Kepuasan Kerja Kinerja Guru	Hasil menunjukkan hipotesis variabel intervening diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
5	Mishan. 2013	Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga	Kuantitatif	- Motivasi Kerja Guru - Budaya Organisasi - Kinerja Guru	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti / Tahun	Judul	Alat Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
					kinerja guru ($F_{hit} = 25.792$). Sedangkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan t_{hit} berturut-turut sebesar 3.150 dan 3.437

C. Kerangka Berpikir

Untuk kepentingan penelitian ini maka motivasi kerja guru diambil dari faktor penyebab kepuasan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Dimana alasan yang mendasarinya adalah kepuasan kerja dicapai dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang guru untuk menghasilkan kompetensi yang tinggi.

Komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran sesungguhnya merupakan serangkaian usaha untuk meningkatkan kemampuan mengajar guna mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Sebagaimana tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih dapat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan

hubungan anggota organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

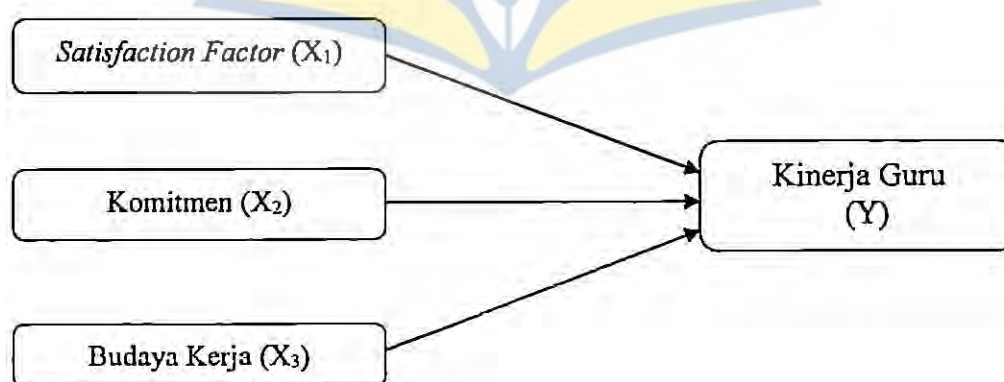
Budaya kerja guru merupakan implementasi sikap perilaku dan persepsi guru melaksanakan tahapan pembelajaran yang dimulai dari tahapan penyusunan perencanaan pembelajaran dan pengembangan rencana pembelajaran, tahapan pelaksanaan pembelajaran yang didukung dengan kemampuan guru dalam proses aktivitas pembelajaran di dalam kelas dalam hal penguasaan materi pembelajaran, penggunaan media dan sumber pembelajaran dan metode pembelajaran yang dapat diterima siswa dengan pemahaman yang baik serta mampu melaksanakan evaluasi hasil penilaian pembelajaran melalui tercapainya penilaian yang subjektif dan rasional terhadap siswa. Kemampuan evaluasi yang dilakukan melalui pendekatan yang telah dilakukan sehingga mampu mengungkapkan permasalahan pembelajaran.

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagai seorang guru selama periode tertentu yang dapat dijadikan bahan penilaian kinerja sesuai dengan standar kompetensi dan klasifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Berdasarkan ketentuan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa seorang guru dapat dikatakan mampu atau berkompeten dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila mampu menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan tahapan pembelajaran dengan penguasaan sumber keilmuan yang tepat serta mampu

melaksanakan tahapan evaluasi hasil pembelajaran yang dapat diketahui apakah proses pembelajaran yang telah dilakukan dapat menghasilkan tujuan yang telah ditentukan.

Ketentuan tersebut diperkuat dengan ketentuan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa implikasi seorang guru mencapai standar prestasi adalah mampu melaksanakan tugasnya dengan professional dengan melaksanakan kewajiban melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan tahapan pembelajaran dan melakukan evaluasi hasil pembelajaran. Tahapan tersebut dapat dilaksanakan apabila guru memiliki kemampuan atau kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang didapatkan dari pendidikan profesi.

Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang berlandaskan pada teori yang telah diuraikan. Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Sumber: Data Olahan

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Operasional Variabel

Secara operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebasnya adalah *Satisfaction Factor* (X_1), Komitmen (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

1. *Satisfaction Factor*

Satisfaction factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Berdasarkan hal tersebut dapat dipaparkan indikator *satisfaction factors* sebagai berikut.

Tabel 2.2 Indikator *Satisfaction Factors*

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
<i>Satisfaction Factor</i> (X_1)	Faktor kepuasan	Prestasi (<i>achievement</i>)	1. Adanya kesempatan memiliki prestasi dalam karir yang jelas
			2. Kesempatan dalam mengikuti peningkatan pendidikan dan pelatihan keguruan
		Pengakuan (<i>recognition</i>)	3. Setiap guru mendapat penilaian baik dari pimpinan atas tugasnya
			4. Setiap guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk mendapatkan

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
			penghargaan atau pengakuan dari atasan atau dari instansi (Dinas Pendidikan)
		Pekerjaan itu sendiri (<i>the work itself</i>)	5. Setiap guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik
			6. Setiap guru menganggap tugasnya sangat menantang
		Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	7. Guru menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal
			8. Guru melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih maju dalam karir
		Pengembangan potensi individu (<i>advancement</i>)	9. Guru selalu mengagendakan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu ke waktu
			10. Setiap guru pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program diklat

Sumber: Hasibuan (2014:228)

2. Komitmen

Komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (*job*) atau aktivitas (Hornby dalam Purba, 2009:72). Komitmen guru dalam pengelolaan pembelajaran merupakan serangkaian usaha untuk meningkatkan

kemampuan mengajar guna mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hal tersebut dapat dipaparkan indikator komitmen sebagai berikut.

Tabel 2.3 Indikator Komitmen

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
Komitmen (X ₂)	<i>Affective</i>	Komitmen bertahan adanya kesesuaian karakteristik pekerjaan	1. Setiap guru memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai pendidik
			2. Setiap guru memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar dan bekerja
			3. Setiap guru memegang teguh peraturan yang ada
	<i>Continuance</i>	Komitmen bertahan adanya kebutuhan ekonomi	4. Setiap guru menyadari tanggung jawabnya sebagai pendidik
			5. Setiap guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu mengajar dan bekerja
			6. Setiap guru selalu memegang teguh komitmennya sebagai pendidik
	<i>Normative</i>	Komitmen bertahan alasan moral atau etis	7. Setiap guru bekerja sebagai pendidik adalah suatu konsekuensi atas pilihannya
			8. Setiap guru menyadari kewajibannya sebagai pendidik
			9. Setiap guru menyadari tugasnya sebagai pendidik

Sumber: Robbins dan Judge (2008:101)

3. Budaya Kerja

Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja pegawai (Chatab, 2007:10). Dalam hal ini, budaya kerja guru berkaitan dengan pelaksanaan tahapan pelaksanaan aktivitas kegiatan pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan perencanaan pembelajaran dan hasil evaluasi pembelajaran untuk mengetahui apakah hasil pembelajaran yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam penetapan dan pelaksanaan pembelajaran.

Adapun indikator budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 2.4 Indikator Budaya Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
Budaya kerja (X ₃)	Sikap dan perilaku kerja	Sikap terhadap pekerjaan	1. Setiap guru wajib menyelesaikan rencana program pembelajaran
			2. Setiap guru wajib memberikan materi pembelajaran mengacu pada standar kompetensi
			3. Setiap guru wajib secara regular mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
		Perilaku pada waktu bekerja	4. Setiap guru bertanggung jawab mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran
			5. Setiap guru bertanggung jawab memberikan penilaian kepada siswa secara objektif
			6. Setiap guru bertanggung jawab melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar

Sumber: Ndraha (2006:208)

4. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran (Supardi, 2013:54). Dengan demikian, guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut dapat dipaparkan indikator kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 2.5 Indikator Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	Pernyataan
Kinerja guru (Y)	Penilaian kinerja guru	Kemampuan guru terhadap penguasaan pengetahuan	1. Setiap guru menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran
			2. Setiap guru menguasai penggunaan media atau sumber belajar
		Kemampuan guru terhadap proses penyusunan program kegiatan pembelajaran	3. Setiap guru mampu menyusun kegiatan pembelajaran
			4. Setiap guru mampu membuat menyusun laporan sesuai dengan standar pembelajaran
		Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran	5. Setiap guru menguasai penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran
			6. Setiap guru mampu mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas
		Kemampuan guru melakukan evaluasi dan penilaian pembelajaran	7. Setiap guru melakukan penilaian pembelajaran secara objektif
			8. Setiap guru melakukan evaluasi penilaian pembelajaran secara objektif

Sumber: Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun 2009

E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ada maka Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

- H2 : Terdapat pengaruh komitmen terhadap Kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas
- H3 : Terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas
- H4 : Terdapat pengaruh motivasi, komitmen dan budaya kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Dalam penyusunan pengujian penelitian Penulis melakukan analisis metode analisis Kausal. Menurut Sugiyono (2009:38), desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui tentang pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent variables*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dengan memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:40) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri yang ada pada Kecamatan Kempas yang diambil pada tahun 2016 yang berjumlah sebanyak 303 guru.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009:41). Adapun teknik sampling atau teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012:92) dengan menggunakan metode *simple random sampling* yakni pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:93). Adapun caranya adalah dengan memberikan kuesioner. Menurut Setyarini (2007:41) untuk mengetahui ukuran sampel didapat berdasarkan rumus sederhana adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

N : besarnya populasi

n : besarnya sampel

d : tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan 10%

Dengan rumus tersebut, dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 303 dengan mengambil tingkat kepercayaan (d) = 10%, sebagai berikut:

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

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{303}{(303)(0.10)^2 + 1} \\
 &= \frac{303}{4.03} \\
 &= 75.19 \\
 &= 75
 \end{aligned}$$

Adapun penentuan sampel berdasarkan Riduwan (2012:65) dengan rincian sampel sebagai berikut.

Tabel 3.1 Rincian Sampel Penelitian

No	SD Negeri	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	SDN 010 Bayas Jaya	20	25% x 20	5
2	SDN 011 Pekantua	13	25% x 13	4
3	SDN 007 Pekantua	16	25% x 16	4
4	SDN 001 Kempas	19	25% x 19	5
5	SDN 004 Kempas	11	25% x 11	3
6	SDN 005 Kempas	14	25% x 14	3
7	SDN 014 Kempas	13	25% x 13	3
8	SDN 006 Sei. Ara	12	25% x 12	3
9	SDN 018 Harapan Tani	17	25% x 17	4
10	SDN 022 Harapan Baru	12	25% x 12	3
11	SDN 023 Semoga Jaya	11	25% x 11	3
12	SDB 020 Karya Tani	11	25% x 11	3
13	SDN 012 Rumbai Jaya	16	25% x 16	4
14	SDN 002 Sungai Guntung	9	25% x 9	2
15	SDN 003 Sungai Gantang	14	25% x 14	3
16	SDN 008 Sungai Gantang	11	25% x 11	3
17	SDN 017 Sungai Gantang	15	25% x 15	3

No	SD Negeri	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
18	SDN 019 Sungai Gantang	17	$25\% \times 17$	4
19	SDN 013 Bayas Jaya	11	$25\% \times 11$	3
20	SDN 009 Pekantua	14	$25\% \times 14$	3
21	SDN 015 Rumbai Jaya	14	$25\% \times 14$	4
22	SDN 016 Rumbai Jaya	14	$25\% \times 14$	3
Jumlah		303		75

Sumber: Data Olahan

C. Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dapat menjadi dasar penelitian, adapun data yang digunakan melalui angket atau kuesioner yang disebarkan pada sejumlah responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan. Dengan demikian, maka instrumen dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi untuk mengolah data-data yang layak dijadikan bahan penelitian.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:199). Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono, 2009:200). Studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data melalui buku, jurnal, majalah, internet yang menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengujian sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:352) tentang validitas adalah Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r_{hitung} dengan nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengukuran tetap *reliable* dan hasilnya tetap sama atau konsisten apabila diukur dengan perhitungan yang telah ditentukan.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cornbach* yang diolah melalui program statistik komputer SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui regresi variabel bebas mempunyai kontribusi yang diharapkan mendapatkan

data berdistribusi normal terhadap variabel terikat (Ghozali, 2012:160).

b. Uji multikolinearitas

Yang dimaksud dengan uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah hasil pengujian regresi terhadap variabel memiliki hubungan (Ghozali, 2012:105). Besaran regresi akan menunjukkan hubungan yang baik apabila variabel–variabel tidak berkorelasi yang ditunjukkan berdasarkan ketentuan nilai *variance inflation factor* sebesar kurang dari 10 nilai *tolerance* besar dari 0.01. Adapun *tolerance* merupakan ukuran dari variabel bebas yang tidak dijelaskan variabel bebas lainnya.

c. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji regresi apakah terjadi kesamaan varian dari variabel satu dengan variabel yang lainnya (Ghozali, 2012:139).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian diukur melalui regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012:277), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi

(dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Adapun variabel independen dalam penelitian ini mencakup *Satisfaction Factor* (X_1), Komitmen (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Variabel Kinerja Guru (Y), dengan persamaan sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta Intersepsi

b = Koefisien Regresi

X_1 = *Satisfaction Factor*

X_2 = Komitmen

X_3 = Budaya Kerja

e = Nilai Residu

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2012:250) uji t (*t-test*) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata = 5% adalah:

$H_0 : b_i = 0$, berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y)

$H_a : b_i < 0$ atau $H_a : b_i > 0$, berarti variabel independen berpengaruh negatif atau positif terhadap variabel dependen (Y)

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2012:257) Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian adalah untuk menguji apakah secara bersamaan (simultan) variabel *Satisfaction Factor* (X_1), komitmen (X_2), Budaya kerja (X_3) dapat berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

$$R^2 / k$$

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya Variabel

n = jumlah data

Adapun dasar pengujian dalam pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F > 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel (Y)
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F < 0,05$, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel (Y)

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengukuran dalam pengujian penelitian. Nilai koefisien determinasi dapat diketahui melalui prediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas, semakin kecil nilai koefisien determinan (R^2) maka pengaruh variabel independen semakin lemah dan sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati nilai 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan pengaruh yang bermakna (Ghozali, 2012:97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Objek Penelitian

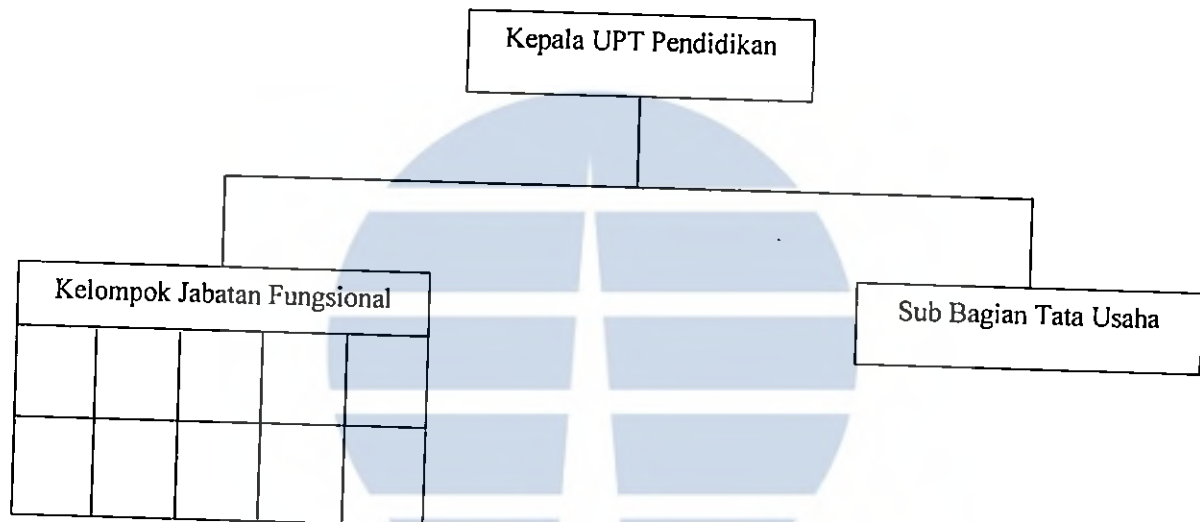
Selanjutnya sebagaimana Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman, Dinas Bina Marga dan Sumber Daya, Dinas Cipta Karya dan Perumahan Rakyat dan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir merupakan sebagai unsur pelaksana teknis Dinas Pendidikan yang akan melaksanakan kegiatan teknis operasional dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan.

Susunan Organisasi UPT Pendidikan, terdiri dari:

1. Kepala
2. Sub Bagian Tata Usaha
3. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun tugas pokok UPT Pendidikan melaksanakan sebagian tugas Dinas Pendidikan lingkup perencanaan, pendataan, pembinaan, pengordinasian, peningkatan peran serta masyarakat, pelayanan teknis, pengelolaan dan pengawasan serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Anak Usia Dini Non Formal dan Informal di wilayah kerjanya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hilir Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, Dinas Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman, Dinas Bina Marga dan Sumber Daya, Dinas Cipta Karya dan Perumahan Rakyat dan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dapat digambarkan Struktur organisasi UPT Pendidikan sebagaimana gambar berikut.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Pendidikan

Selanjutnya sebagaimana penelitian ini dilaksanakan pada 22 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kempas, dengan jumlah pengalokasian sampel penelitian yang telah ditetapkan sebagaimana data berikut:

Adapun SD Negeri di lingkungan UPT Kecamatan Kempas dan murid pada Kecamatan Kempas sebagaimana berikut.

Tabel 4.1 Jumlah Murid pada SD Negeri Kecamatan Kempas

No	SD Negeri	Jumlah Murid		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	SDN 010 Bayas Jaya	180	153	333
2	SDN 011 Pekantua	44	35	79
3	SDN 007 Pekantua	112	125	237
4	SDN 001 Kempas	154	164	318
5	SDN 004 Kempas	76	61	136
6	SDN 005 Kempas	118	121	239
7	SDN 014 Kempas	107	92	199
8	SDN 006 Sei. Ara	134	133	267
9	SDN 018 Harapan Tani	205	185	391
10	SDN 022 Harapan Baru	75	61	136
11	SDN 023 Semoga Jaya	75	59	134
12	SDN 020 Karya Tani	20	33	53
13	SDN 012 Rumbai Jaya	185	171	356
14	SDN 002 Sungai Gantang	33	47	80
15	SDN 003 Sungai Gantang	104	93	197
16	SDN 008 Sungai Gantang	95	104	199
17	SDN 017 Sungai Gantang	108	65	173
18	SDN 019 Sungai Gantang	206	161	364
19	SDN 013 Bayas Jaya	21	27	48
20	SDN 009 Pekantua	45	47	92
21	SDN 015 Rumbai Jaya	79	69	148
22	SDN 016 Rumbai Jaya	52	51	103
Jumlah		2228	2057	4285

Sumber: UPT Dinas Pendidikan Kecamatan

Adapun jumlah guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kempas berjumlah sebanyak 303 orang guru.

Tabel 4.2 Jumlah Guru pada SD Negeri Kecamatan Kempas

No	SD Negeri	Jumlah Guru			Rasio Murid/ Guru
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
1	SDN 010 Bayas Jaya	7	13	20	10
2	SDN 011 Pekantua	6	7	13	6
3	SDN 007 Pekantua	5	11	16	11
4	SDN 001 Kempas	6	13	19	11
5	SDN 004 Kempas	5	6	11	12
6	SDN 005 Kempas	5	9	14	13
7	SDN 014 Kempas	5	8	13	11
8	SDN 006 Sei. Ara	4	8	12	13
9	SDN 018 Harapan Tani	6	11	17	15
10	SDN 022 Harapan Baru	3	9	12	11
11	SDN 023 Semoga Jaya	3	8	11	12
12	SDN 020 Karya Tani	2	9	11	5
13	SDN 012 Rumbai Jaya	7	8	15	13
14	SDN 002 Sungai Gantang	4	5	9	9
15	SDN 003 Sungai Gantang	5	9	14	9
16	SDN 008 Sungai Gantang	3	8	11	14
17	SDN 017 Sungai Gantang	5	10	15	12
18	SDN 019 Sungai Gantang	6	11	17	14
19	SDN 013 Bayas Jaya	5	6	11	4
20	SDN 009 Pekantua	5	9	14	7
21	SDN 015 Rumbai Jaya	5	9	14	9
22	SDN 016 Rumbai Jaya	5	9	14	6
Jumlah		107	196	303	227

Sumber: UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Tahun 2017

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden bertujuan untuk mengetahui keragaman yang menggambarkan kondisi dari responden dan kaitannya terhadap tujuannya yang berjumlah 75 orang, dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja yang dapat disampaikan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	%
1	Laki- laki	24	32
2	Perempuan	51	68
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah sebanyak 24 orang atau 32% dan wanita sebanyak 51 responden atau 68%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	%
1	20 - 30 tahun	9	12
2	31 - 40 tahun	36	48
3	41 - 50 tahun	18	24
4	51 - 60 tahun	12	16
Jumlah		75	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden atau 12%. Kategori usia 31-40 tahun sebanyak 36 responden atau 48%. Kategori usia 41-50 sebanyak 18 responden atau 24%. Kategori usia 51-60 tahun sebanyak 12 responden atau 16%. Dengan demikian, prosentase terbanyak ada pada kategori usia 31- 40 tahun, sedangkan prosentase terkecil ada pada kategori usia 20-30 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Uraian	Jumlah Responden	%
1	Pascasarjana	7	9
2	S1	56	75
3	D3	12	16
Jumlah		75	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan Pascasarjana sebanyak 7 responden atau 9%. Kategori S1 sebanyak 56 responden atau 75%. Kategori D3 sebanyak 12 responden atau 16%. Dengan demikian, persentase terbanyak ada pada kategori pendidikan S1, sedangkan persentase terkecil ada pada kategori pendidikan Pascasarjana.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	%
1	1 tahun s/d 10 tahun	7	9
2	11 tahun s/d 20 tahun	16	21
3	21 tahun s/d 30 tahun	48	64
4	31 tahun s/d 40 tahun	4	5
Jumlah		75	100

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 7 responden atau 9%. Kategori masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 16 responden atau 21%. Kategori masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 48 responden atau 64%. Kategori masa kerja 31 – 40 tahun sebanyak 4 responden atau 5%. Dengan demikian, persentase terbanyak ada pada kategori masa kerja 21 – 30 tahun, sedangkan persentase terkecil ada pada kategori masa kerja 31-40 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan dua variabel terdiri dari variabel independen yakni variabel *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja sedangkan variabel dependen adalah kompetensi guru. Pengolahan hasil penelitian dilakukan melalui pengukuran kuesioner yang disebarkan dengan sampel sebanyak 75 guru yang tersebar pada beberapa guru Sekolah Dasar

(SD) Negeri berjumlah sebanyak 303 orang guru yang ada pada Kecamatan Kempas. Angket tersebut menggunakan skala *likert* dengan pengukuran yang telah ditetapkan berdasarkan skor.

a. *Satisfaction factor*

Satisfaction factor merupakan bagian dari motivasi dua faktor menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsic. Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Terkait dengan indikator prestasi (*achivement*) dimana setiap guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.7 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Memiliki Kesempatan untuk Berprestasi dalam Karir di Dunia Pendidikan

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	9	45
2.	Setuju	4	28	112
3.	Kurang setuju	3	38	114
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	265

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri Dilingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju prestasi (*achivement*) bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa karena kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan dapat diperoleh apabila seorang guru mendapat promosi. Promosi dimaksud dapat berupa penugasan sebagai guru pembina, guru inti, instruktur, wakil kepala sekolah, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan sebagainya.

Kegiatan promosi ini harus didasari atas pertimbangan prestasi dan dedikasi tertentu yang dimiliki oleh guru dan berdasarkan ketentuan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesian, guru berhak mendapatkan promosi sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Promosi dimaksud meliputi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan jenjang jabatan fungsional. Dengan kata lain, guru hanya dapat menunggu dan mengumpulkan angka kredit apabila semua terpenuhi sesuai ketentuan.

Terkait dengan indikator prestasi (*achivement*) dimana setiap guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.8 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru
Memiliki Kesempatan untuk Mengikuti Pendidikan yang lebih Tinggi
dan Berbagai Pelatihan**

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	4	20
2.	Setuju	4	31	124
3.	Kurang setuju	3	40	120
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	264

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa setiap guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karena kurangnya kesempatan guru mengikuti pendidikan dan pelatihan, hal ini dikarenakan kesempatan atau tawaran pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada guru sangat kurang atau jarang dilakukan.

Terkait dengan dengan indikator pengakuan (*recognition*) dimana setiap guru mendapat penilaian baik dari pimpinan atas tugasnya berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Mendapat
Penilaian baik dari Pimpinan atas Tugasnya**

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	4	20
2.	Setuju	4	38	152
3.	Kurang setuju	3	33	99
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	271

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa pengakuan (*recognition*) dimana setiap guru mendapat penilaian baik dari pimpinan atas tugasnya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengakuan atau penghargaan pemimpin memberikan penilaian baik terhadap guru memberikan motivasi kepuasan bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Terkait dengan indikator pengakuan (*recognition*) dimana setiap guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau dari instansi (Dinas Pendidikan) berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.10 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Melaksanakan Tugas dan Kewajiban sebagai Pendidik karena Termotivasi untuk Mendapatkan Penghargaan atau Pengakuan dari Atasan atau dari Instansi (Dinas Pendidikan)

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	2	10
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	44	132
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	258

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa pengakuan (*recognition*) dimana setiap guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa sampai saat ini belum adanya guru yang mendapat predikat sebagai guru teladan atau berprestasi atas pemilihan atau kriteria yang dilaksanakan oleh dinas terkait.

Terkait dengan indikator pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dimana setiap guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.11 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Mampu Melaksanakan Tugasnya dengan Baik Melaksanakan Tugas dan Kewajiban sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	26	104
3.	Kurang setuju	3	49	147
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	251

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa *satisfaction factor* guru dilihat dari pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dimana setiap guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena adanya kepuasan guru dapat menjalani tahapan pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran atau kurikulum yang ditetapkan.

Terkait dengan indikator tentang pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dimana setiap guru menganggap tugasnya sangat menantang berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.12 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Menganggap Tugasnya sangat Menantang

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	45	135
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	256

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa indikator tentang pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dimana.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa guru mengakui banyaknya kewajiban selain mengajar dan peraturan ataupun ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi terutama rumitnya membuat laporan dan perubahan-perubahan kurikulum yang tidak diiringi dengan pemantapan untuk mengetahui ketentuan tersebut.

Terkait dengan indikator tanggung jawab (*responsibility*) dimana guru menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.13 Pernyataan Responden Tentang Guru Menganggap bahwa Tanggung Jawab dalam Bekerja Tersebut harus Diselesaikan dengan Sebaik-baiknya dan dengan Kualitas Hasil Pekerjaan yang Maksimal

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	34	136
3.	Kurang setuju	3	40	120
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	261

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa kepuasan guru dapat dilihat dari tanggung jawab (*responsibility*) dimana guru menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal.

Hal ini terkait dengan pendapat guru yang menyatakan bahwa dorongan bagi guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya hanya semata kewajibannya selaku pendidik demi tercapainya tujuan pembelajaran siswanya.

Terkait dengan indikator tanggung jawab (*responsibility*) dimana guru melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih maju dalam karir berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.14 Pernyataan Responden Tentang Guru Melaksanakan
Tanggung Jawab sebagai Pendidik Karena Termotivasi untuk Bisa
Meraih Kesempatan yang Lebih**

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	0	-
2.	Setuju	4	39	156
3.	Kurang setuju	3	36	108
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	264

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa kepuasan kerja guru dilihat dari tanggung jawab (*responsibility*) dimana guru melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih. Hal ini dapat dinyatakan bahwa guru yang memiliki keinginan meningkatkan pengetahuan terutama dalam penguasaan metode pembelajaran yang berkembang dan sesuai tuntutan pekerjaan memiliki harapan untuk lebih maju terutama peningkatan karir yang lebih cepat diantaranya terpenuhinya angka kredit yang meningkatkan promosi untuk ke jenjang yang lebih tinggi.

Terkait dengan indikator pengembangan potensi individu (*advancement*) dimana guru selalu mengagendakan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu

ke waktu berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.15 Pernyataan Responden Tentang Guru selalu Mengagendakan Pekerjaan agar Potensi Diri dapat Dikembangkan secara Maksimal dan Positif dari Waktu ke Waktu

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	41	164
3.	Kurang setuju	3	34	102
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	266

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa kepuasan guru dilihat dari pengembangan potensi individu (*advancement*) dimana guru selalu mengagendakan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu ke waktu.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa guru harus memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengagendakan pekerjaan sehingga setiap permasalahan dari setiap pekerjaan yang diagendakan memiliki solusi yang tepat sehingga tahapan pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran atau kurikulum yang ditetapkan.

Terkait dengan indikator pengembangan potensi individu (*advancement*) dimana guru pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program diklat berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.16 Pernyataan Responden Tentang Guru pernah Mendapat Kesempatan untuk Mengikuti Program Diklat

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	30	120
3.	Kurang setuju	3	45	135
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	255

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa kepuasan guru dilihat dari pengembangan potensi individu (*advancement*) dimana guru pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program diklat. Hal ini dapat dinyatakan bahwa kesempatan yang diberikan untuk mengikuti diklat sangat kurang dan tidak dapat memenuhi keinginan guru dalam mengaplikasikan kewajibannya terutama dalam membuat laporan dan sistem pembelajaran yang sesuai dengan standar pembelajaran.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel *satisfaction factor* dapat disampaikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap *Satisfaction Factor*

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Setiap guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan	271	Kurang setuju
2.	Setiap guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan	264	Setuju
3.	Setiap guru mendapat penilaian baik dari pimpinan atas tugasnya	271	Setuju
4.	Setiap guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau dari instansi (Dinas Pendidikan)	258	Kurang setuju
5.	Setiap guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik	251	Kurang setuju
6.	Setiap guru menganggap tugasnya sangat menantang	75	Kurang setuju
7.	Guru menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal	261	Setuju
8.	Guru melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih maju dalam karir	264	Setuju
9.	Guru selalu mengagendakan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu ke waktu	266	Setuju
10.	Setiap guru pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program diklat	255	Kurang setuju
Total Skor		2436	
Rata- rata		244	

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas disampaikan bahwa tanggapan responden menyatakan kurang setuju bahwa *satisfaction factor* mempengaruhi

kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Komitmen

Secara umum komitmen guru adalah penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka yang ditandai dengan keinginan untuk menetap di dalam organisasi dan terlibat dalam pekerjaan, serta keinginan untuk mempengaruhi proses belajar siswa. Dimana komponen yang berpengaruh terhadap suatu komitmen, adalah komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi, dalam hal ini individu menetap pada suatu organisasi karena keinginan sendiri, kunci dan komitmen ini adalah keinginan.

Komitmen kontinuitas (*continuance commitment*) adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan. Dan komitmen normatif (*normative commitment*), merupakan suatu komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri seseorang, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Seseorang merasa harus

bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

Dalam penelitian ini komitmen guru dilihat dari komitmen afektif pada guru terkait dengan seberapa tinggi taraf keterikatan guru secara psikologis terhadap sekolah atau seberapa besar keinginan guru untuk memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi sekolah (keinginan). Komitmen kontinuitas mengenai seberapa banyak guru menerima manfaat dari keterlibatannya dalam sekolah. Sedangkan komitmen normatif mengarah pada kesadaran atau kesetiaan guru terhadap sekolah yang ditunjukkan dengan perasaan untuk terlibat secara aktif dalam tugas organisasional.

Terkait dengan indikator komitmen afektif (*affective commitment*) dimana setiap guru memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai pendidik, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.18 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Memiliki Ikatan Emosional Terhadap Pekerjaan sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	12	60
2.	Setuju	4	27	108
3.	Kurang setuju	3	36	108
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	276

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) dimana setiap guru memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai pendidik, hal ini berarti karena seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha mengembangkan pekerjaannya.

Seseorang memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang kuat akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah. Hubungan emosional terhadap pekerjaan memberikan gambaran perilaku kerja seseorang dan menentukan keinginan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

Terkait dengan indikator komitmen afektif (*affective commitment*) dimana memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar dan bekerja, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.19 Pernyataan Responden Tentang Guru Memiliki Hasrat yang Kuat untuk Mengajar dan Bekerja

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	44	176
3.	Kurang setuju	3	30	90
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	271

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) dimana guru memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar dan bekerja. Komitmen afektif (*affective commitment*) dalam hal ini merujuk pada hubungan emosional ikatan guru dan murid yang kuat dalam hal keterlibatan proses mengajar. Mengajar adalah upaya yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana yang kondusif agar terjadi proses pembelajaran yang efektif.

Menjadikan proses pembelajaran yang efektif artinya harus mampu melibatkan peserta didik, baik keterlibatan emosional, pikiran dan fisik. Keterlibatan emosional menjadikan siswa-siswi merasakan pentingnya materi yang dipelajari, sehingga benar-benar menjadi sebuah kebutuhan. Melibatkan pikiran, siswa-siswi dapat digerakkan dan dibangkitkan motivasinya agar melibatkan pikiran untuk mempelajari konsep maupun prinsip dalam ilmu pengetahuan yang dipelajari, dan keterlibatan fisik adalah untuk mengasah keterampilan dan mengembangkan bakat.

Untuk memenuhi hal tersebut, guru dituntut mengelola proses belajar-mengajar yang memberikan rangsangan kepada siswa-siswi sehingga dia mampu belajar. Upaya dalam menciptakan pembelajaran aktif dan menyenangkan pada dasarnya dapat dilakukan melalui penerapan keterampilan dasar mengajar tersebut dengan konsisten,

apalagi jika guru mampu menciptakan improvisasi dan pengembangan setiap keterampilan dasar mengajar.

Selanjutnya terkait dengan indikator komitmen afektif (*affective commitmet*) dimana guru memegang teguh peraturan yang ada, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.20 Pernyataan Responden Tentang Guru Memegang Teguh Peraturan yang Ada

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	0	0
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	46	138
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	254

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen afektif (*affective commitmet*) dimana guru memegang teguh peraturan yang ada. Komitmen afektif (*affective commitmet*) dalam hal ini merujuk pada dorongan mengajar guru terkait dengan kuatnya komitmen guru mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada.

Terkait dengan indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru menyadari tanggung jawabnya sebagai

pendidik, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.21 Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Tanggung Jawabnya sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	46	138
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	254

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru menyadari tanggung jawabnya sebagai pendidik. Hal ini dimaksudkan bahwa komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) bagi guru menyadari tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam hal pembelajaran adalah pelaksanaan pembelajaran dilihat dari kurikulum yakni seperangkat pengalaman belajar yang akan didapat oleh peserta didik selama dia mengikuti proses pendidikan.

Terkait dengan indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu

mengajar dan bekerja, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.22 Pernyataan Responden Tentang Guru Memiliki Keinginan yang Besar untuk selalu Mengajar dan Bekerja

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	46	138
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	254

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju bahwa komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu mengajar dan bekerja.

Hal ini dimaksudkan berkaitan dengan tugas Guru dalam menjalankan fungsinya diantaranya berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dialogis, dan memberikan motivasi kepada siswa dalam membangun gagasan, prakarsa, dan tanggung jawab anak didiknya untuk belajar. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu mengajar dan bekerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pembelajaran dalam

upaya guru memberikan motivasi kepada siswa dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Terkait dengan indikator komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru selalu memegang teguh komitmennya sebagai pendidik, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.23 Pernyataan Responden Tentang Guru selalu Memegang Teguh Komitmennya sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	41	164
3.	Kurang setuju	3	33	99
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	268

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*) dimana guru selalu memegang teguh komitmennya sebagai pendidik. Pada dasarnya guru adalah tenaga profesional di bidang kependidikan yang memiliki tugas mengajar, mendidik, dan membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berpribadi Pancasila. Dengan demikian, guru memiliki kedudukan yang

sangat penting dan tanggung jawab yang sangat besar dalam menangani berhasil atau tidaknya program pendidikan.

Dalam memegang teguh komitmen sebagai guru terutama dalam menjalankan kode etik guru yang norma dan asas yang disepakati dan diterima oleh guru-guru. Sebagai pedoman sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas profesi sebagai pendidik, anggota masyarakat dan warga negara.

Selanjutnya terkait dengan indikator komitmen normatif (*normative commitment*) dimana setiap guru bekerja sebagai pendidik adalah suatu konsekuensi atas pilihannya, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.24 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bekerja sebagai Pendidik adalah suatu Konsekuensi atas Pilihannya

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	37	148
3.	Kurang setuju	3	38	114
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	262

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen normatif (*normative commitment*) dimana setiap guru bekerja sebagai pendidik adalah suatu

konsekuensi atas pilihannya. Dalam hal ini konsekuensi guru atas pilihan menjadi pendidik didasari atas pilihannya diawali dengan pendidikan yang telah dipilihnya, hasrat sesuai dengan keinginannya.

Terkait dengan indikator komitmen normatif (*normative commitment*) dimana guru menyadari kewajibannya sebagai pendidik, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.25 Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Kewajibannya sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	39	156
3.	Kurang setuju	3	36	108
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	264

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen normatif (*normative commitment*) dimana guru menyadari kewajibannya sebagai pendidik. Dalam hal ini, kewajiban guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru.

Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu

pembelajaran. Untuk memenuhi hal tersebut, guru dituntut mengelola proses belajar-mengajar yang memberikan rangsangan kepada siswa-siswi sehingga dia mampu belajar.

Terkait dengan indikator komitmen normatif (*normative commitment*) dimana guru menyadari tugasnya sebagai pendidik, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.26 Pernyataan Responden Tentang Guru Menyadari Tugasnya sebagai Pendidik

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	42	168
3.	Kurang setuju	3	33	99
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	267

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju bahwa komitmen normatif (*normative commitment*) dimana guru menyadari tugasnya sebagai pendidik. Merujuk pada dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab guru pada organisasi pendidikan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan atas profesi seorang guru.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel komitmen dapat disampaikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Komitmen

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Setiap guru memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai pendidik	276	Setuju
2.	Setiap guru memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar dan bekerja	271	Setuju
3.	Setiap guru memegang teguh peraturan yang ada	254	Kurang setuju
4.	Setiap guru menyadari tanggung jawabnya sebagai pendidik	254	Kurang setuju
5.	Setiap guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu mengajar dan bekerja	254	Kurang setuju
6.	Setiap guru selalu memegang teguh komitmennya sebagai pendidik	268	Setuju
7.	Setiap guru bekerja sebagai pendidik adalah suatu konsekuensi atas pilihannya	262	Setuju
8.	Setiap guru menyadari kewajibannya sebagai pendidik	264	Setuju
9.	Setiap guru menyadari tugasnya sebagai pendidik	267	Setuju
Total Skor		2103	
Rata- rata		234	

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas disampaikan bahwa tanggapan responden menyatakan kurang setuju bahwa komitmen mempengaruhi kompetensi guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan

Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap *responsive* dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap batin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Tiga komponen komitmen guru terhadap tugasnya yang dikembangkan dari komitmen organisasi tersebut adalah pertama, komitmen afektif (*affective commitment*). Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan berusaha mengembangkan pekerjaannya. Kedua, komitmen kontinue (*continuence commitment*), seseorang yang memiliki komitmen kontinue akan memerlukan tetap terlibat dalam pekerjaan karena beberapa alasan yang berkaitan dengan biaya, waktu, tenaga dan sebagainya yang sudah dikeluarkan. Dan

ketiga, komitmen normatif (*normative commitment*), orang yang berkomitmen normatif tinggi akan memiliki perasaan kewajiban yang kuat terhadap pekerjaan.

c. Budaya Kerja

Secara umum, budaya kerja menggambarkan sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, maka setiap fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara bekerjanya, yang mengakibatkan berbedanya pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

Terkait dengan indikator setiap guru wajib menyelesaikan rencana program pembelajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.28 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib Menyelesaikan Rencana Program Pembelajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	15	75
2.	Setuju	4	29	116
3.	Kurang setuju	3	31	93
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	284

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten

Indragiri Hilir menyatakan setuju atas setiap guru wajib menyelesaikan rencana program pembelajaran. Dalam hal ini menyangkut rencana pelaksanaan pembelajaran yang pada hakekatnya merupakan perencanaan jangka pendek untuk memperkirakan atau memproyeksikan apa yang akan dilakukan dalam pembelajaran. Penerapan kegiatan perencanaan dalam proses pembelajaran merupakan suatu upaya untuk menentukan berbagai kegiatan yang akan dilakukan di ruang kelas dalam kaitannya dengan upaya untuk mencapai tujuan dari proses pembelajaran yang telah ditetapkan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran.

Dalam menentukan rencana pelaksanaan pembelajaran, dapat disesuaikan kemampuan siswa, tidak hanya didasarkan pada kemauan guru atau kepala sekolah, tetapi juga harus memperhatikan berbagai kebutuhan. Itulah sebabnya, pentingnya kerjasama guru sesama rekan dapat bertukar informasi sebelum menentukan/memilih kebutuhan yang standar diantara rekan guru dalam mengambil kebijakan tentang rencana pembelajaran yang akan dihasilkan dari proses pembelajaran yang akan dilakukan.

Terkait dengan indikator setiap guru wajib memberikan materi pembelajaran mengacu pada standar kompetensi, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.29 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib Memberikan Materi Pembelajaran Mengacu pada Standar Kompetensi

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	43	172
3.	Kurang setuju	3	31	93
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	270

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju setiap guru wajib memberikan materi pembelajaran mengacu pada standar kompetensi.

Dalam meningkatkan kinerja guru maka harus diperhatikan standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkecakupan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh acuan baku dalam pengukuran kinerja guru untuk mendapatkan jaminan kualitas guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan berfungsi sebagai tolok ukur semua pihak yang berkepentingan di bidang pendidikan dalam rangka pembinaan, peningkatan kualitas dan penjenjangan karir guru dan meningkatkan

kinerja guru dalam bentuk kreativitas, inovasi, keterampilan, kemandirian, dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan.

Peran budaya kerja guru disini bagaimana guru dapat membiasakan dan menerapkan nilai-nilai yang sudah menjadi acuan bersikap dalam mengimplementasikan atau menerapkan materi pembelajaran sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Terkait dengan indikator setiap guru wajib secara regular mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.30 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Wajib secara Regular Mengadakan Diskusi Kelompok untuk Melakukan Analisa dalam Menyempurnakan Kualitas atas Mutu Pekerjaan

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	28	112
3.	Kurang setuju	3	47	141
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	253

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju setiap guru wajib secara regular

mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pembelajaran.

Tugas guru yang paling utama adalah tidak hanya menyampaikan pembelajaran di depan kelas, tetapi lebih menjadi fasilitator yang bertugas memberikan kemudahan pembelajaran kepada siswanya dalam suasana yang nyaman dan menyenangkan dan terjalinnya komunikasi umpan balik sehingga siswa berani mengungkapkan permasalahan dan pendapatnya secara terbuka. Begitupula halnya guru sehingga lebih mudah memahami karakter masing-masing siswanya dalam menerima pembelajaran. Dengan demikian, akan tercipta suasana yang nyaman dan kondusif bagi pembelajaran yang efektif karena siswa lebih termotivasi untuk belajar lebih semangat.

Selanjutnya, peran guru sebagai motivator berfungsi memberikan semangat yang tinggi kepada siswa dapat mengikuti pembelajaran dengan nyaman. Guru dapat memberikan pembinaan mental siswa yang menurun pembelajarannya karena masalah psikis dengan adanya kelemahan siswa menerima atau tidak menyukai materi pembelajaran. Menyelami sikap siswa merupakan motivator yang tinggi bagi seorang guru.

Pentingnya diskusi kelompok guru membahas tentang pengkajian fungsi guru sebagai fasilitator dan motivator sehingga didapat persepsi sama dalam menangani permasalahan pembelajaran terhadap siswa bukan hanya mengkaji mutu kualitas pembelajaran yang

implementasinya hanya penyeragaman metode atau standar pembelajaran yang merujuk hanya untuk mendapat penilaian kinerja secara administrasi. Pendalaman pembelajaran akan lebih bermakna apabila mengetahui keterbatasan pembelajaran dari siswa yang menjadi objek pembelajaran.

Keterkaitan dengan budaya kerja guru di sini adalah bagaimana setiap guru menyikapi dalam peningkatan mutu pembelajaran yang dilakukan secara regular bersama kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas pembelajaran mutu dengan hasil melaksanakan tujuan pembelajaran berupa perubahan sikap dan perilaku yang lebih baik dari sebelumnya.

Terkait dengan indikator setiap guru bertanggung jawab mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.31 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Mempersiapkan Metode Pengajaran yang Tepat Sesuai dengan Materi Pengajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	28	112
3.	Kurang setuju	3	47	141
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	253

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju atas setiap guru bertanggung jawab mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran. Untuk mencapai hal tersebut, guru harus dapat memilih dan mengembangkan metode pengajaran yang tepat, efisien dan efektif. Metode pengajaran yang baik adalah metode yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan, sesuai dengan kondisi siswa, sarana dan prasarana yang tersedia serta sesuai dengan tujuan pengajaran sehingga bisa dilihat apakah metode yang diterapkan efektif bagi proses pembelajaran.

Terkait dengan indikator setiap guru bertanggung jawab memberikan penilaian kepada siswa secara objektif, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.32 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Memberikan Penilaian Kepada Siswa secara Objektif

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	31	124
3.	Kurang setuju	3	44	132
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	256

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan kurang setuju setiap guru bertanggung jawab memberikan penilaian kepada siswa secara objektif. Penilaian pembelajaran kepada siswa merupakan komponen pembelajaran yang sangat penting. Penilaian memiliki tujuan untuk mengukur keberhasilan pembelajaran, sehingga bermanfaat bagi siswa, yaitu untuk mengukur sejauh mana siswa mampu menyerap materi yang telah disampaikan. Penilaian adalah suatu kegiatan untuk membuat keputusan tentang hasil pembelajaran dari masing-masing siswa, serta keberhasilan siswa dalam kelas secara keseluruhan. Terkait dengan budaya kerja guru dengan perilaku penilaian kepada siswa adalah bagaimana guru memberikan penilaian kepada guru secara objektif agar hasil penilaian untuk mengetahui kemajuan belajar siswa setelah mengikuti pendidikan dan pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Terkait dengan indikator setiap guru bertanggung jawab melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.33 Pernyataan Responden Tentang Setiap Guru Bertanggung Jawab Melakukan Remedial kepada Siswa yang Mengalami Kesulitan Belajar

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	42	168
3.	Kurang setuju	3	32	96
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	269

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas dapat dinyatakan bahwa Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan setuju setiap guru bertanggung jawab melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar. Pengajaran remedial bertujuan agar siswa mengalami kesulitan belajar dapat mencapai prestasi belajar yang diharapkan melalui proses perbaikan, baik segi proses belajar mengajar maupun kepribadian murid. Tujuan pengajaran remedial kepada siswa dapat diantaranya memperbaiki cara-cara belajar ke arah yang lebih baik sesuai dengan kesulitan yang dihadapi.

Adapun pengajaran remedial mempunyai fungsi yang amat penting dalam keseluruhan proses belajar mengajar diantaranya perbaikan terhadap sesuatu yang dianggap masih belum mencapai apa yang diharapkan dalam keseluruhan proses belajar mengajar.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel budaya kerja dapat disampaikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.34 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Kerja

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Setiap guru wajib menyelesaikan rencana program pembelajaran	284	Setuju
2.	Setiap guru wajib memberikan materi pembelajaran mengacu pada standar kompetensi	270	Setuju
3.	Setiap guru wajib secara regular mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan	253	Kurang setuju
4.	Setiap guru bertanggung jawab mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran	253	Kurang setuju
5.	Setiap guru bertanggung jawab memberikan penilaian kepada siswa secara objektif	256	Kurang setuju
6.	Setiap guru bertanggung jawab melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar	269	Setuju
Total Skor		1585	
Rata- rata		264	

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel di atas disampaikan bahwa tanggapan responden menyatakan setuju bahwa budaya kerja mempengaruhi kompetensi guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-

nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Perilaku guru dalam pengimplementasian budaya kerja dapat dilihat dari tahapan proses aktivitas pembelajaran dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas sehingga tujuan pembelajaran akan dapat dipenuhi sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Tanggung jawab seorang guru memiliki persoalan yang lebih luas karena tanggung jawabnya mempunyai peran ganda. Tanggung jawab sebagai fasilitator pembelajaran dan tanggung jawab sebagai administrator dalam mempersiapkan laporan administrasi menyangkut hasil pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran sebagai penilaian kinerja

Peran budaya kerja menjadi lebih tinggi apabila semua unsur pendidikan di sekolah memiliki persepsi yang sama, menjaga, menanamkan nilai-nilai budaya yang menjadi satu kesatuan yang utuh dan bertanggung jawab dalam mendukung terciptanya tujuan pembelajaran sesuai dengan tujuan pendidikan. Nilai-nilai budaya menjadi dasar nilai berperilaku di lingkungan pendidikan sehingga setiap individu dalam organisasi dapat saling menghormati dan menghargai dengan saling mengingatkan apabila ada permasalahan sehingga nilai

budaya tetap menjadi koridor berperilaku yang dapat dijadikan nilai budaya yang tetap dipertahankan.

d. Kinerja guru

Kinerja guru memberikan pengertian peningkatan capaian kerja yang berdasarkan ketentuan dan standar pembelajaran yang ditetapkan yang dapat dilaksanakan dengan tepat dan dapat dibandingkan dengan capaian kerja sebelumnya. Pencapaian capaian kerja guru diimplementasikan dengan penilaian pembelajaran yang diperoleh dari evaluasi yang telah dilakukan serta dapat dilakukan dengan norma dan etika sebagai kepribadian seorang guru.

Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kinerja guru menunjuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan.

Penilaian kinerja guru yang merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan.

Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu: 1) menguasai bahan ajar, 2) merencanakan proses belajar mengajar, 3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, 4) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan 5) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Terkait dengan indikator kinerja guru menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.35 Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Landasan Pendidikan dan Merencanakan Program Pembelajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	25	125
2.	Setuju	4	48	192
3.	Kurang setuju	3	2	6
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	323

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran, dalam hal ini guru harus mampu memahami dan terampil untuk mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran.

Merujuk hal tersebut bahwa setiap guru memahami dan terampil untuk mengidentifikasi kebutuhan rencana program pembelajaran, dalam hal menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, mengidentifikasi potensi siswa didik, mengidentifikasi kemampuan awal dan kesulitan siswa didik dalam mata pelajaran agar proses belajar mengajar dan pengelolaan kelas dapat terlaksana dengan baik.

Terkait dengan indikator kinerja guru menguasai penggunaan media atau sumber belajar, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.36 Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Penggunaan Media atau Sumber Belajar

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	45	180
3.	Kurang setuju	3	30	90
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	270

Sumber: Data Olahan, 2017

Sebagaimana tabel di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru menguasai penggunaan media atau sumber belajar, dalam hal ini guru dapat memahami dan terampil dalam perumusan kompetensi dasar untuk rencana program pembelajaran.

Hal ini merujuk pada rencana program pembelajaran dalam hal menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki agar hasil penilaian dan evaluasi proses hasil belajar dapat dilakukan dengan tepat. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Terkait dengan indikator kinerja guru mampu menyusun kegiatan pembelajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.37 Pernyataan Responden Terhadap Guru Mampu Menyusun Kegiatan Pembelajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	41	164
3.	Kurang setuju	3	33	99
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	268

Sumber: Data Olahan, 2017

Dapat diinformasikan bahwa dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa mampu menyusun kegiatan pembelajaran. Hal ini merujuk pada kemampuan guru menyusun kegiatan pembelajaran yang disesuaikan dengan kurikulum dan standar pembelajaran yang telah ditentukan. Penyusunan kegiatan pembelajaran

merupakan keterkaitan dengan kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Terkait dengan kinerja guru mampu membuat menyusun laporan sesuai dengan standar pembelajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.38 Pernyataan Responden Terhadap Guru Mampu Membuat Menyusun Laporan Sesuai dengan Standar Pembelajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	27	108
3.	Kurang setuju	3	48	144
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	252

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari tabel diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahwa guru mampu membuat menyusun laporan sesuai dengan standar pembelajaran. Hal ini kurangnya pengetahuan guru terutama dalam mengaplikasikan sistematika penyusunan laporan yang sesuai dengan standar pembelajaran dan sulitnya mengakses internet untuk kebutuhan penyusunan laporan.

Terkait dengan menguasai penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.39 Pernyataan Responden Terhadap Guru Menguasai Penggunaan Berbagai Metode dalam Pembelajaran

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	0	0
2.	Setuju	4	34	136
3.	Kurang setuju	3	41	123
4.	Tidak setuju	2	0	0
5.	Sangat tidak setuju	1	0	0
Jumlah			75	259

Sumber: Data Olahan, 2017

Sebagaimana tabel di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru menguasai penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran yang diberikan kepada semua siswa. Hal ini merujuk kemampuan guru untuk meningkatkan kemampuannya mempelajari dan mengaplikasikan metode yang dipersyaratkan sesuai ketentuan sehingga pembelajaran dalam peningkatan pendidikan dapat diberikan standar dan berlaku umum bagi tingkatan pendidikan.

Terkait dengan kemampuan mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.40 Pernyataan Responden Terhadap Kemampuan Mengelola
Proses Belajar Mengajar dan Mengelola Kelas**

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	1	5
2.	Setuju	4	44	176
3.	Kurang setuju	3	30	90
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	271

Sumber: Data Olahan, 2017

Dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru terhadap kemampuan mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas. Hal ini merujuk kemampuan guru dapat berkomunikasi secara efektif, empatik terhadap siswa sehingga pengelolaan belajar dan pengelolaan kelas dapat diatasi dengan mudah.

Terkait dengan kinerja guru melakukan penilaian pembelajaran secara objektif, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

**Tabel 4.41 Pernyataan Responden Terhadap Melakukan Penilaian
Pembelajaran secara Objektif**

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	43	172
3.	Kurang setuju	3	32	96
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	268

Sumber: Data Olahan, 2017

Sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa setiap guru dapat melakukan penilaian pembelajaran secara objektif sesuai dengan penjadwalan dapat dilakukan dengan baik terutama dalam pemberian materi pembelajaran yang sudah diberikan.

Terkait dengan melakukan evaluasi penilaian pembelajaran secara objektif, berdasarkan pernyataan responden dapat diketahui sebagai berikut.

Tabel 4.42 Pernyataan Responden Terhadap Guru Melakukan Evaluasi Penilaian Pembelajaran secara Objektif

No.	Pernyataan	Bobot	Jumlah	Skor
1.	Sangat setuju	5	-	-
2.	Setuju	4	43	172
3.	Kurang setuju	3	32	96
4.	Tidak setuju	2	-	-
5.	Sangat tidak setuju	1	-	-
Jumlah			75	268

Sumber: Data Olahan, 2017

Sebagaimana tabel di atas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa setiap guru melakukan evaluasi penilaian pembelajaran secara objektif. Pentingnya evaluasi penilaian secara objektif agar dapat mengetahui kemampuan siswa sehingga hasil akhir penilaian dapat dipertanggungjawabkan. Hal lainnya, evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinu agar dapat memperoleh gambaran tentang tingkat kemampuan dari siswa. Tugas guru dalam

melakukan evaluasi adalah untuk membantu siswa dalam mencapai tujuan umum dari pendidikan yang telah ditetapkan. Agar tercapai tujuan pendidikan yang dimaksud, seorang guru perlu bertindak secara aktif dalam membantu setiap langkah dalam proses pembelajaran.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kinerja guru dapat disampaikan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.43 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru

No.	Tanggapan	Skor	Kategori
1.	Setiap guru menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran	323	Setuju
2.	Setiap guru menguasai penggunaan media atau sumber belajar	270	Setuju
3.	Setiap guru mampu menyusun kegiatan pembelajaran	268	Setuju
4.	Setiap guru mampu membuat menyusun laporan sesuai dengan standar pembelajaran	252	Kurang setuju
5.	Setiap guru menguasai penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran	259	Setuju
6.	Setiap guru mampu mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas	271	Setuju
7.	Setiap guru melakukan penilaian pembelajaran secara objektif	268	Setuju
8.	Setiap guru melakukan evaluasi penilaian pembelajaran secara objektif	268	Setuju
Total Skor		2179	
Rata- rata		272	

Sumber: Data Olahan, 2017

Tanggapan responden menyatakan bahwa kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir kurang setuju. Hal ini masih terlihat rendahnya kualitas pendidikan nampak dalam hal kemampuan siswa dalam menyerap mata pelajaran yang diajarkan guru tidak maksimal, kurang sempurnanya pembentukan karakter yang tercermin dalam sikap dan kecakapan hidup yang dimiliki oleh setiap siswa terutama di tingkat dasar di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Hal ini disebabkan adanya keberagaman atau rendahnya kemampuan guru dalam proses pembelajaran dan penguasaan pengetahuan, belum adanya alat ukur yang akurat dan standar untuk mengetahui kemampuan guru, pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan kebutuhan, dan kesejahteraan guru yang belum memadai. Salah satu solusinya adalah pengembangan profesionalitas guru. Unsur terpenting dalam profesi guru adalah penguasaan sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus, yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien.

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji Validitas

1) Variabel *Satisfaction Factor* (X_1)

Hasil perhitungan validitas *satisfaction factor* disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.44 Pengujian Validitas *Satisfaction Factor*

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.242	0.227	Valid
2	0.475	0.227	Valid
3	0.575	0.227	Valid
4	0.659	0.227	Valid
5	0.513	0.227	Valid
6	0.261	0.227	Valid
7	0.296	0.227	Valid
8	0.361	0.227	Valid
9	0.241	0.227	Valid
10	0.234	0.227	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Validitas merupakan parameter yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Kevalidan suatu instrumen diperoleh melalui perhitungan dengan kaedah keputusan yakni jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan valid. Tetapi sebaliknya, manakala $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dikategorikan tidak valid dan tidak layak untuk digunakan pengambilan data.

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel *satisfaction factor* dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

2) Variabel Komitmen (X_2)

Hasil perhitungan validitas komitmen disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.45 Pengujian Validitas Komitmen

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.442	0.227	Valid
2	0.523	0.227	Valid
3	0.422	0.227	Valid
4	0.646	0.227	Valid
5	0.590	0.227	Valid
6	0.547	0.227	Valid
7	0.352	0.227	Valid
8	0.504	0.227	Valid
9	0.267	0.227	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel komitmen dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

3) Variabel Budaya Kerja (X_3)

Hasil perhitungan validitas budaya kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.46 Pengujian Validitas Budaya Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.679	0.227	Valid
2	0.245	0.227	Valid
3	0.417	0.227	Valid
4	0.469	0.227	Valid
5	0.277	0.227	Valid
6	0.632	0.227	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

4) Variabel kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan validitas kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.47 Pengujian Validitas Kinerja Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.354	0.227	Valid
2	0.504	0.227	Valid
3	0.489	0.227	Valid
4	0.628	0.227	Valid
5	0.577	0.227	Valid
6	0.421	0.227	Valid
7	0.352	0.227	Valid
8	0.430	0.227	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua instrumen variabel kinerja guru dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data.

b. Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji *reliabilitas* variabel *satisfaction factor* (X_1), komitmen (X_2), budaya kerja (X_3) dan kinerja guru (Y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.48 Pengujian Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	alpha (α)	r_{tabel}	Keterangan
1	<i>Satisfaction factor</i> (X_1)	0.227	0.227	<i>Reliabel</i>
2	Komitmen (X_2)	0.569	0.227	<i>Reliabel</i>
3	Budaya kerja (X_3)	0.231	0.227	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja guru (Y)	0.461	0.227	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Olahan, 2017

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian *reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan uji *reliabelitas* internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus *alpha cronbach*. Dengan kriteria pengujian jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut *reliabel*. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka alat ukur tersebut tidak *reliabel*.

Selanjutnya, berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa instrumen motivasi, komitmen, budaya organisasi dan kinerja guru dinyatakan *reliable* dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengambilan data.

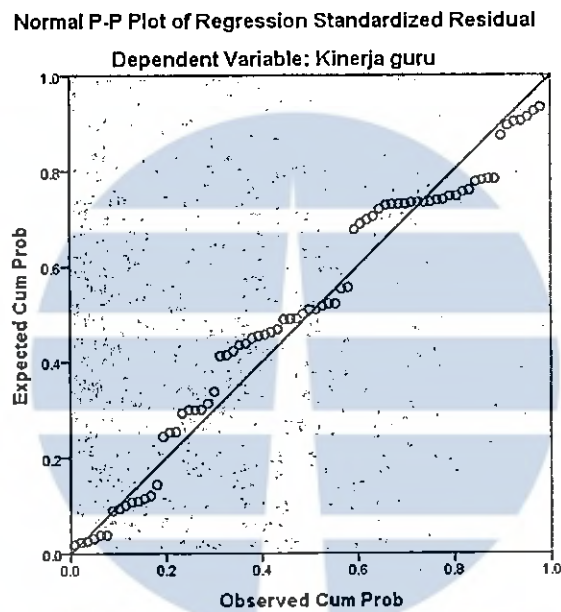
c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal *P*-

P Plot of regression standardized residual. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Dari pengolahan data didapat hasil grafik Normal P-P Plot seperti berikut.



Gambar 4.2 Grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Dari gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2) Uji *Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya

hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya *multikolinearitas*, diantaranya dengan menggunakan metode pengujian melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, sebagaimana *output* dilihat tabel *coefficients* pada kolom *collinearity statistics*, hasil yang didapat sebagai berikut.

Tabel 4.49 Hasil Uji Multikolintaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Satisfaction factor</i>	.995	1.005
	Komitmen	.983	1.018
	Budaya kerja	.985	1.015

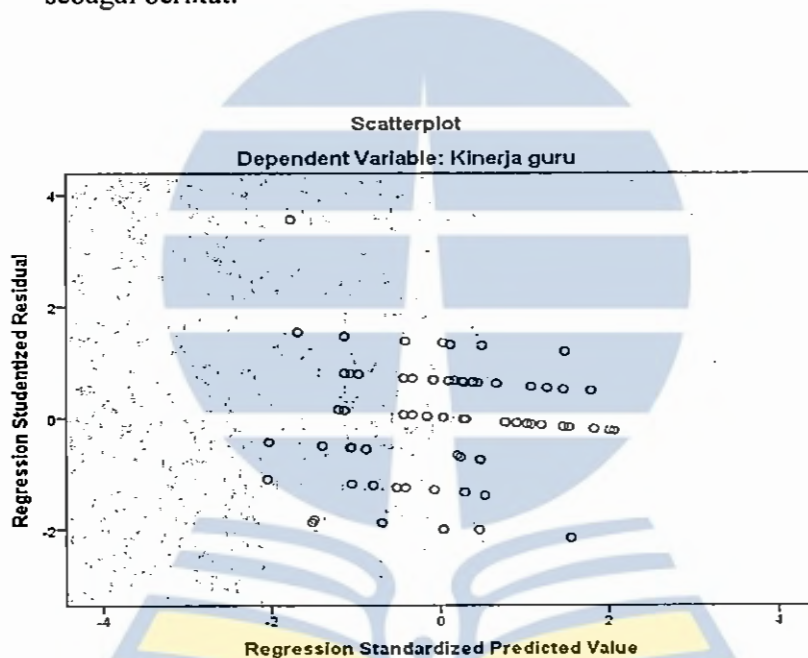
a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) ketiga variabel lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,100, sehingga bisa disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3) Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *heteroskedastisitas* yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala *heteroskedastisitas*.

Adapun metode pengujian yang bisa digunakan adalah dengan melihat pola grafik regresi yakni metode yang cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya), hasil *output* pada grafik Scatterplot sebagai berikut.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari *output* di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Fungsi tabel *coefficients* khususnya kolom *unstandardized coefficients* di bawah ini adalah untuk menjelaskan persamaan regresi yang dibuat berdasarkan struktur penelitian.

Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.847	5.955		1.821	.073
	Motivasi	.142	.112	.114	1.261	.211
	Komitmen	.493	.071	.638	6.947	.000
	Budaya Kerja	-.087	.182	-.044	-.479	.633

a. Dependent Variable: Y

Persamaan:

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

$$Y = 10.847 + 0.142 X_1 + 0,493 X_2 + (-0,087) X_3$$

$$Y = 10.847 + 0.142 X_1 + 0,493 X_2 -0,087 X_3$$

Penjelasan:

- 1) Nilai konstanta sebesar 10.847 menunjukkan jika variabel X (X_1 , X_2 dan X_3), nilainya adalah 0, maka variabel Y nilainya adalah 10.847
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *satisfaction factor* X_1 terhadap variabel kinerja guru Y adalah sebesar 0.142 artinya jika variabel

independen lainnya nilainya tetap dan *satisfaction factor* X_1 mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru Y akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 0.142. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi X_1 dan kinerja guru Y.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen X_2 terhadap variabel kinerja guru Y adalah sebesar 0,493 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel komitmen X_2 mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru Y akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 0.493. Koefisien bernilai positif artinya terjadinya hubungan positif antara komitmen X_2 dan kinerja guru Y, semakin naik variabel komitmen maka semakin meningkatkan kinerja guru.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja X_3 terhadap variabel kinerja guru Y adalah sebesar -0,087 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan budaya organisasi X_3 mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru Y akan mengalami penurunan sebesar konstanta = 0.087. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara budaya kerja X_3 dan kinerja guru Y.

e. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel *coefficient*, untuk menganalisis uji hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengujian Hipotesis Pertama:

H1 : Diduga terdapat pengaruh *satisfaction factor* terhadap kinerja Guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

Penjelasan:

- 1) Berdasarkan tabel *coefficient* diperoleh nilai t_{hitung} motivasi $X_1 = 1.261$ dan $t_{tabel} = 1.993$
- 2) Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.261 < 1.993$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh positif *satisfaction factor* terhadap kinerja guru. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial *satisfaction factor* tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.

Pengujian Hipotesis Kedua:

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif komitmen terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

Penjelasan:

- 1) Berdasarkan tabel *coefficient* diperoleh nilai t_{hitung} komitmen $X_2 = 6.947$ dan $t_{tabel} = 1.993$
- 2) Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.947 > 1.993$) berarti H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh komitmen terhadap kinerja guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial

komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.

Pengujian Hipotesis Ketiga:

H3 : Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

Penjelasan:

- 1) Berdasarkan tabel *coefficient* diperoleh nilai t_{hitung} budaya kerja $X_3 = -0.479$ dan $t_{tabel} = 1.993$
- 2) Oleh karena nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Jadi, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.

f. Uji F (Simultan)

Nilai F atau uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Sebagai hasil yang dapat dilihat pada tabel anova yang berfungsi untuk menjawab yaitu pengaruh secara simultan.

Tabel 4.51 Hasil Uji F

Anova^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.406	3	26.802	18.252	.000 ^b
	Residual	104.261	71	1.468		
	Total	184.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, *Satisfaction factor*, Komitmen

Pengujian Hipotesis

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

Dengan demikian, pengujian secara simultan menghasilkan:

- 1) $F_{hitung} = 18.252$ dan $F_{tabel} = 2.727$
- 2) Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak artinya ada pengaruh *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Jadi dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, komitmen dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.

g. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila $R = 0$ berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R =$

1 berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

Tabel 4.52 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.412	1.212
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, <i>Satisfaction factor</i> , Komitmen				

Berdasarkan tabel *model summary* di atas diperoleh angka *R Square* sebesar 0.412 atau (41%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen *satisfaction factor* (X_1), komitmen (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) sebesar 41%, atau variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan 41% variasi variabel dependen. Sedangkan, sisanya sebesar 59% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Satisfaction Factor* Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *satisfaction factor* tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas. Secara umum, *satisfaction factor* bagi seorang guru memiliki pengertian sebagai rasa kepuasan yang baik datang dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar diri untuk melakukan aktivitas

kerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna mencapai suatu tujuan yang berpengaruh positif dalam mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Uno (2008:103) motivasi seorang guru berhubungan erat dengan jenis motivasinya dan sangat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor kebutuhan dan faktor pengarahan perilaku. Dilihat dari faktor kebutuhan, pemberian motivasi kepada seseorang dalam bekerja dalam konteks ini adalah guru, maka seorang guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika kebutuhannya belum terpenuhi, sehingga guru akan berkerja keras untuk mencukupi kebutuhannya sedangkan faktor pengarahan perilaku berkaitan bagaimana seorang guru mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda. Intinya motivasi yang timbul akan mengarah pada intensitas (kesungguhan dan ketekunan) usaha individu dalam mencapai tujuan. Individu akan melakukan suatu pekerjaan karena memang menyenangkan pekerjaannya itu atau dapat juga karena ada dorongan untuk mendapatkan sesuatu seperti gaji, pangkat dan insentif-insentif lainnya

Satisfaction factor yang dirasakan guru dalam hal meningkatkan kemampuan dirinya agar dapat lebih maksimal dalam menyampaikan pembelajaran kepada siswanya dengan inovasi dan variasi yang memicu siswa lebih bersemangat untuk mendapatkan pelajaran yang disampaikan.

Dengan demikian, secara bertahap tingkat kinerja guru semakin meningkat dengan adanya motivasi kerja yang tinggi oleh guru itu sendiri. *Satisfaction factor* guru merupakan kepercayaan diri seorang guru untuk mendukung tingkat kinerjanya untuk menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas. Secara umum, komitmen merupakan sebuah keterlibatan atau keterikatan seseorang untuk melakukan sesuatu kontrak pekerjaan, yang berupa penerimaan terhadap nilai dan tujuan dan memiliki hasrat yang kuat untuk meningkatkan kebersatuan dalam organisasi dan menunjukan loyalitas, keyakinan, ketertarikan dan arti dari suatu organisasi bagi seorang guru sampai ia merasa bahwa ia adalah bagian penting dari organisasi tersebut.

Seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang memiliki kesadaran dan kesiapan bekerja dengan sungguh-sungguh penuh keikhlasan, serta keinginan yang kuat untuk berada dalam organisasi sekolah dalam arti mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dariyo (2013:113) yang menyatakan bahwa komitmen adalah suatu kesungguhan seseorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara tuntas. Kewajiban terhadap tugas dan kaitannya sebagai seseorang yang dianggap profesional (guru

yang telah disertifikasi) dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Dengan demikian, komitmen bagi seorang guru adalah kesadaran diri yang datang dari dalam diri sendiri, merupakan panggilan jiwa, merasa bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya merupakan pengaruh yang besar terhadap kompetensi guru. Komitmen merupakan pengukuhan terhadap diri akan suatu perihal yang dapat menguatkan sikap kompetensinya.

Komitmen yang tumbuh dari kesadaran guru yang mendukung terbentuknya kepribadian yang bertanggung jawab tidak sekedar menjalankan tugas tetapi memikirkan hasil dari apa yang dikerjakan merupakan suatu proses pengembangan diri yang dengan sendirinya akan terbentuk suatu peningkatan kinerja bagi seorang guru, yang terus dikembangkan sesuai dengan perkembangan jaman. Guru sebagai tenaga yang berkompeten harus memiliki kemandirian dalam keseluruhan kegiatan pendidikan baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah.

Oleh karenanya, guru merupakan sumber daya manusia yang penting karena komitmennya yang tinggi mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan.

3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas. Secara umum, budaya kerja dalam penelitian ini merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, inovasi, kesatuan, keakraban, dan integritas organisasi yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasi untuk berperilaku sama dan mampu memecahkan masalah organisasi baik di dalam maupun di luar guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Budaya kerja menurut Hartanto (2009:171) adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari. Dimana menurut Suwandi (2016:34) budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggung jawab untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar,

pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran.

Implementasi budaya kerja guru sangat ditentukan dengan cara bersikap, berperilaku dan mempunyai pola pikir yang sesuai dengan tujuan pembelajaran yakni meningkatnya pemahaman siswa terhadap hasil pembelajaran. Pola pikir yang mempengaruhi dan mengarahkan siswa agar dapat meningkatkan pemahaman atas pembelajaran memerlukan konsekuensi tinggi dalam lingkungan sekolah. Begitupula halnya budaya kerja terhadap rekan yang selalu mengutamakan komunikasi agar setiap permasalahan pembelajaran dapat diatasi secara bersama-sama.

Terciptanya budaya kerja yang kondusif yang terbentuk dari hasil cipta semua anggota organisasi yang merasa bertanggung jawab dan memiliki andil dalam pencapaian tujuan untuk memajukan sekolah yang lebih baik lagi dimana budaya organisasi dapat dilihat dari rasa tanggung jawab guru atas profesi yang diembannya, menganggap bahwa profesi adalah amanah yang harus dijalankan dengan sebaiknya akan membentuk kompetensi guru yang bertanggung jawab dan kesadaran tinggi.

Secara umum, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, antara lain:

- a. Masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh banyak guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga waktu untuk membaca dan menulis untuk meningkatkan diri tidak ada;

- b. Belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju;
- c. Kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta sebagai pencetak guru yang lulusannya asal jadi tanpa memperhitungkan *outputnya* kelak di lapangan sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesi keguruan;
- d. Masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan kinerja anggotanya.

Dalam hal ini, seperti yang sudah diutarakan, bahwa guru sangat memegang peranan penting dalam kemajuan meningkatkan kualitas pendidikan dalam menjalankan tugas mulia yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Namun, pada kenyataannya masih banyak guru yang kurang, atau rendah untuk meningkatkan kualitas kompetensinya sehingga mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan.

Upaya peningkatan kinerja guru harus menyangkut peningkatan kualitas pengetahuan sekaligus sikapnya. Seorang guru harus meningkatkan kemampuannya dengan pengetahuan dan motivasi yang menyebabkan adanya komitmen terhadap kualitas dirinya, sehingga guru sadar akan perlunya meningkatkan pelayanannya kepada peserta didik melalui keterampilan mengajarnya dan peningkatan pengetahuannya dengan terus menerus belajar.

Proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh guru yang mempunyai kompetensi dan kinerja yang tinggi, karena guru merupakan ujung tombak dan pelaksanaan terdepan pendidikan anak-anak di sekolah dan sebagai pengembang kurikulum. Guru yang mempunyai kinerja yang baik dan memiliki persepsi positif yang mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Upaya dalam peningkatan kualitas guru dalam hal profesionalnya perlu adanya campur tangan pemerintah dalam kebijakannya, salah satunya: pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan kompetensi guru diantaranya meningkatkan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya, guru harus dipandang sebagai proses yang terus menerus, yang dilakukan melalui pembinaan dari organisasi profesi dan tempat kerja, penghargaan masyarakat terhadap profesi keguruan, penegakkan kode etik profesi, sertifikasi, peningkatan kualitas guru, dan lain-lain secara bersama-sama menentukan pengembangan kompetensi guru.

Guru merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar. Terbentuknya kemampuan dan sikap profesional guru-guru Sekolah Dasar memang tidak mudah, belum tentu terbentuknya kemampuan guru membentuk sikap profesionalnya, karena banyak faktor yang menentukannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sebagaimana hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Satisfaction factor* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.
2. Komitmen secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.
3. Budaya secara parsial tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.
4. Secara simultan terdapat pengaruh *satisfaction factor*, komitmen dan budaya kerja terhadap kinerja guru di lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas.
5. Berdasarkan angka *R Square* diketahui bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen *satisfaction factor* (X_1), komitmen (X_2) dan budaya kerja (X_3) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) sebesar 41%, dan sisanya sebesar 59% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk memperkuat pengetahuan dan teori bahwa variabel kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variasi atau variabel bebas. Dalam penelitian ini, hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan model teori yang digunakan. Dengan merujuk pada model penelitian, maka dalam memaksimalkan kinerja guru perlu dipertimbangkan untuk memperhatikan ketiga variabel penelitian yaitu: *satisfaction factor*, komitmen dan budaya organisasi.
2. Upaya meningkatkan kinerja guru secara teori dapat dilakukan dengan mengembangkan *satisfaction factor*, komitmen dan budaya organisasi yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebagai salah satu unsur penyelenggara pendidikan yang mempunyai posisi dan peranan yang sangat penting dan strategis dalam keseluruhan upaya pencapaian kinerja guru.
3. Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pembelajaran serta perkembangan dan kemajuan pendidikan, maka dibutuhkan guru yang profesional yang mampu mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi serta bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya, memiliki kemampuan berinteraksi dengan siswa secara profesional, menghormati dan melindungi hak-hak siswa, menciptakan suasana akademik yang kondusif, serta mampu melaksanakan evaluasi yang objektif dan berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Murray, Neville Smith, Anne Millership. (2007). *Managing Performance Managing People*, terjemahan Tanto Supriyanto. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Barnawi & M. Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Chatab, Nevizond. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dariyo, Agoes. (2013). *Dasar-Dasar Pedagogi Modern*. Jakarta: PT. Indeks.
- Elqorny, Ahmad. (2008). "The Management Lecture Resume: Motivasi Kerja". <http://elqorni.wordpress.com/2008/05/03/motivasi-kerja>, diakses tanggal 7 April 2010.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.

Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kompri. (2014). *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Mulyasa, E. (2012). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ndraha, Taliziduhu. (2006). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ngalm, Purwanto, M. (2006). *Pengertian Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Priansa, Donni Juni. (2014). *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.

Purba, Sukarman. (2009). *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Laksbang.

Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Setyarini. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Siswadi. (2012). *Pengembangan Organisasi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2010). *Metode Penelitian Administrasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2009). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.

Uno, Hamzah B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

_____. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Uno, Hamzah. B, dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Usman. (2008). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Literatur Jurnal:

- Lie. (2016). *Kepemimpinan, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi dan Komitmen Guru serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Medan Sumatera Utara.*
- Mishan. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga Medan.*
- Rahmawati, J.D.W. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit.*
- Rizki. (2015). *Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cimahi Selatan Cimahi Jawa Barat.*
- Setiawati, D.Z.A. (2007). *Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender pada Karyawan di Bidang Kerja Non Tradisional. Proceeding Pesat Vol. 2.*
- Suwandi. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Profesionalisme Guru di SMP Negeri Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Tesis. Lampung: Universitas Lampung.*
- Susi Suryani. (2013). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan Yogyakarta.*

- Syafriadi. (2016). *Analisis Faktor Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Amanah Ray Medan.*
- Yunidar. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Rimbo Tengah Kabupaten Bungo Jambi.*
- Wahyuddin. M, Djumino. A. (2010). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG dan LINMAS) di Kabupaten Wonogiri*”. <http://eprints.ums.ac.id/126/1/Djumino.pdf>, diakses tanggal 8 April 2010.
- Wahyuning. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Berprestasi Terhadap Profesionalisme Guru SD Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara Lampung.*
- Wardani. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal.*

Lampiran 1.

Kempas, Maret 2017

Kepada Yth:

Guru SD Negeri di lingkungan

UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas

di-

Kempas

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat sebagai bahan penelitian untuk mengetahui: Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir.

Sumber informasi dari kuesioner ini terjaga kerahasiaannya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan sangat berarti bagi saya sebagai bahan untuk menyusun laporan penelitian. Jawaban yang saya harapkan adalah jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan sebenarnya. Atas bantuan dan kesediaanya Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Windyawati

NIM. 500630931

KUESIONER

PENGARUH *SATISFACTION FACTOR*, KOMITMEN DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI LINGKUNGAN
UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN KEMPAS
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Setiap pernyataan diikuti oleh lima pilihan Bapak/Ibu/Saudara cukup memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- KS = Kurang Setuju
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

B. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara dengan cara *checklist* (v) di kolom yang telah tersedia

C. Identitas Responden

- 1. Jenis Kelamin :
- 2. Pangkat/Golongan :
- 3. Pendidikan Terakhir :
- 4. Masa kerja : Tahun

*) *Beri tanda check list (√)*

No	Pernyataan Variabel <i>Satisfaction Factor</i> (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Setiap guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan					
2	Setiap guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan					
3	Setiap guru mendapat penilaian baik dari pimpinan atas tugasnya					
4	Setiap guru melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai pendidik karena termotivasi untuk mendapatkan penghargaan atau pengakuan dari atasan atau dari instansi (Dinas Pendidikan)					
5	Setiap guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik					
6	Setiap guru menganggap tugasnya sangat menantang					
7	Guru menganggap bahwa tanggung jawab dalam bekerja tersebut harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya dan dengan kualitas hasil pekerjaan yang maksimal					
8	Guru melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik karena termotivasi untuk bisa meraih kesempatan yang lebih maju dalam karir					

No	Pernyataan Variabel <i>Satisfaction Factor</i> (X ₁)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
9	Guru selalu mengagendakan pekerjaan agar potensi diri dapat dikembangkan secara maksimal dan positif dari waktu ke waktu					
10	Setiap guru pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti program diklat					

No	Pernyataan Variabel Komitmen Guru (X ₂)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Setiap guru memiliki ikatan emosional terhadap pekerjaan sebagai pendidik					
2	Setiap guru memiliki hasrat yang kuat untuk mengajar dan bekerja					
3	Setiap guru memegang teguh peraturan yang ada					
4	Setiap guru menyadari tanggung jawabnya sebagai pendidik					
5	Setiap guru memiliki keinginan yang besar untuk selalu mengajar dan bekerja					
6	Setiap guru selalu memegang teguh komitmennya sebagai pendidik					
7	Setiap guru bekerja sebagai					

No	Pernyataan Variabel Komitmen Guru (X ₂)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	pendidik adalah suatu konsekuensi atas pilihannya					
8	Setiap guru menyadari kewajibannya sebagai pendidik					
9	Setiap guru menyadari tugasnya sebagai pendidik					

No	Pernyataan Variabel Budaya Kerja Guru (X ₃)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Setiap guru wajib menyelesaikan rencana program pembelajaran					
2	Setiap guru wajib memberikan materi pembelajaran mengacu pada standar kompetensi					
3	Setiap guru wajib secara regular mengadakan diskusi kelompok untuk melakukan analisa dalam menyempurnakan kualitas atas mutu pekerjaan					
4	Setiap guru bertanggung jawab mempersiapkan metode pengajaran yang tepat sesuai dengan materi pengajaran					
5	Setiap guru bertanggung jawab memberikan penilaian kepada					

No	Pernyataan Variabel Budaya Kerja Guru (X ₃)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	siswa secara objektif					
6	Setiap guru bertanggung jawab melakukan remedial kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar					

No	Pernyataan Variabel Kinerja Guru (Y)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Setiap guru menguasai landasan pendidikan dan merencanakan program pembelajaran					
2	Setiap guru menguasai penggunaan media atau sumber belajar					
3	Setiap guru mampu menyusun kegiatan pembelajaran					
4	Setiap guru mampu membuat menyusun laporan sesuai dengan standar pembelajaran					
5	Setiap guru menguasai penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran					
6	Setiap guru mampu mengelola proses belajar mengajar dan mengelola kelas					
7	Setiap guru melakukan penilaian					

No	Pernyataan Variabel Kinerja Guru (Y)	Alternatif Jawaban				
		Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	pembelajaran secara objektif					
8	Setiap guru melakukan evaluasi penilaian pembelajaran secara objektif					



Lampiran 2.

TANGGAPAN VARIABEL KINERJA GURU

No	Tanggapan								Skor Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
2	4	5	5	5	4	4	4	5	36
3	4	4	4	4	3	3	4	4	30
4	4	4	3	3	4	3	3	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	5	33
6	4	4	4	4	4	3	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	5	33
8	3	4	4	4	4	4	4	5	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	4	4	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	3	4	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	3	4	3	3	5	30
18	3	4	4	4	3	4	3	4	29
19	4	4	4	4	3	3	4	5	31
20	3	4	4	3	4	3	3	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	4	4	4	4	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	4	3	4	32
25	4	4	4	4	4	3	4	4	31
26	3	4	4	3	4	3	3	4	28
27	3	4	4	4	4	4	3	5	31
28	4	4	4	3	4	4	4	4	31
29	3	4	4	4	4	4	4	4	31
30	3	4	4	4	4	4	4	4	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	4	4	4	4	4	3	3	29
33	3	4	4	4	4	3	4	3	29
34	4	4	4	4	3	3	4	4	30
35	4	4	3	3	4	3	3	4	28
36	4	4	4	4	4	4	4	5	33
37	4	4	4	4	4	3	4	4	31
38	4	4	4	4	4	4	4	5	33
39	3	4	4	4	4	4	4	5	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	4	4	4	4	4	4	4	31
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	3	4	4	4	4	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	3	4	3	3	5	30

49	3	4	4	4	3	4	3	4	43441.pdf29
50	4	4	4	4	3	3	4	5	31
51	3	4	4	3	4	3	3	4	28
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	5	4	4	4	4	4	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	5	4	4	4	4	3	4	32
56	4	4	4	4	4	3	4	4	31
57	3	4	4	3	4	3	3	4	28
58	3	4	4	4	4	4	3	5	31
59	4	4	4	3	4	4	4	4	31
60	3	4	4	4	4	4	4	4	31
61	3	4	4	4	4	4	4	4	31
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	3	4	4	4	4	4	3	3	29
64	3	4	4	4	4	3	4	3	29
65	4	4	4	3	4	3	3	4	29
66	3	4	4	4	4	4	3	3	29
67	4	4	4	3	4	4	4	3	30
68	3	4	4	4	4	4	4	3	30
69	3	4	4	4	4	4	3	4	30
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	3	4	4	4	4	31
72	4	4	4	4	4	3	4	3	30
73	4	4	4	4	4	4	3	4	31
74	4	4	4	4	4	3	4	4	31
75	4	4	4	4	4	3	4	3	30



TANGGAPAN VARIABEL BUDAYA KERJA

No	Tanggapan						Skor Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	3	3	23
6	4	4	4	3	4	4	23
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	3	3	22
9	4	3	4	4	4	4	23
10	4	4	4	3	4	3	22
11	3	3	3	4	3	4	20
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	4	3	4	3	4	21
14	4	3	4	4	4	4	23
15	4	4	4	4	3	3	22
16	3	3	3	3	4	4	20
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	3	4	3	3	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	3	22
21	4	3	4	4	3	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	3	4	3	4	21
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	3	4	3	4	3	21
26	3	3	4	4	4	4	22
27	4	4	3	4	4	4	23
28	4	3	3	4	4	4	22
29	4	4	4	4	3	3	22
30	4	4	3	3	4	3	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	3	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	3	4	4	4	4	4	23
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	3	4	4	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	3	4	3	22
44	3	4	4	4	3	4	22
45	4	4	4	4	3	3	22

43441.pdf

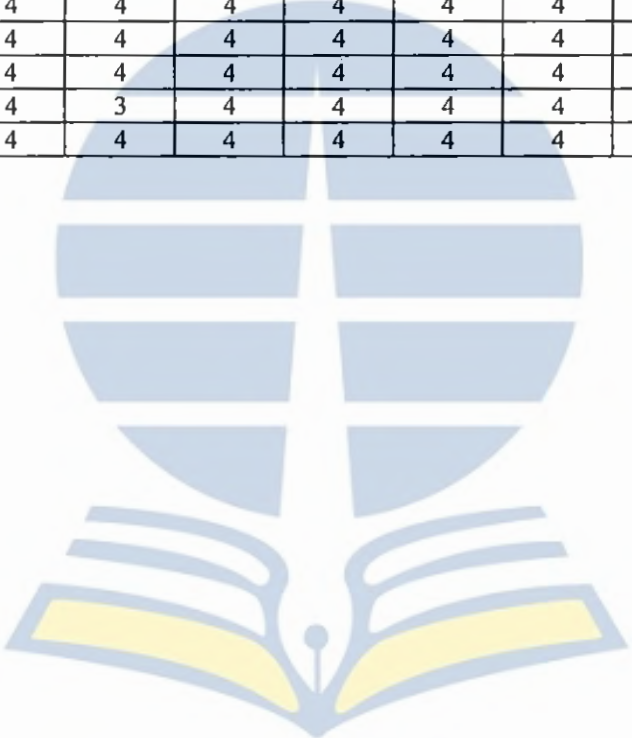
46	3	4	4	3	4	3	21
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	4	4	4	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	5	4	4	4	4	25
51	4	4	4	4	4	3	23
52	3	4	4	3	4	3	21
53	3	4	4	4	4	4	23
54	4	4	4	3	4	4	23
55	3	4	4	4	4	4	23
56	3	4	4	4	4	4	23
57	4	4	4	4	4	4	24
58	3	4	4	4	4	4	23
59	3	4	4	4	4	3	22
60	4	4	4	3	4	3	22
61	3	4	4	4	4	4	23
62	4	4	4	3	4	4	23
63	3	4	4	4	4	4	23
64	3	4	4	4	4	4	23
65	4	4	4	4	4	4	24
66	3	4	4	4	4	4	23
67	3	4	4	4	4	4	23
68	5	4	4	4	4	4	25
69	5	4	4	4	4	3	24
70	4	4	4	4	4	3	23
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	4	4	4	4	4	25
73	4	4	4	4	4	3	23
74	4	4	4	4	4	3	23
75	4	4	4	4	4	4	24



TANGGAPAN VARIABEL KOMITMEN

No	Tanggapan									Skor Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	
1	5	4	3	3	4	4	3	4	4	34
2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	38
5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
6	4	4	3	3	4	3	3	3	4	31
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
12	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	3	4	4	3	4	3	3	4	3	31
20	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
21	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
22	4	4	4	3	4	3	3	4	3	32
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
24	3	5	4	4	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
26	3	5	4	4	4	4	3	3	4	34
27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
28	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
34	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
35	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
37	4	4	3	3	4	3	3	4	3	31
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
42	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	3	4	3	3	3	4	32

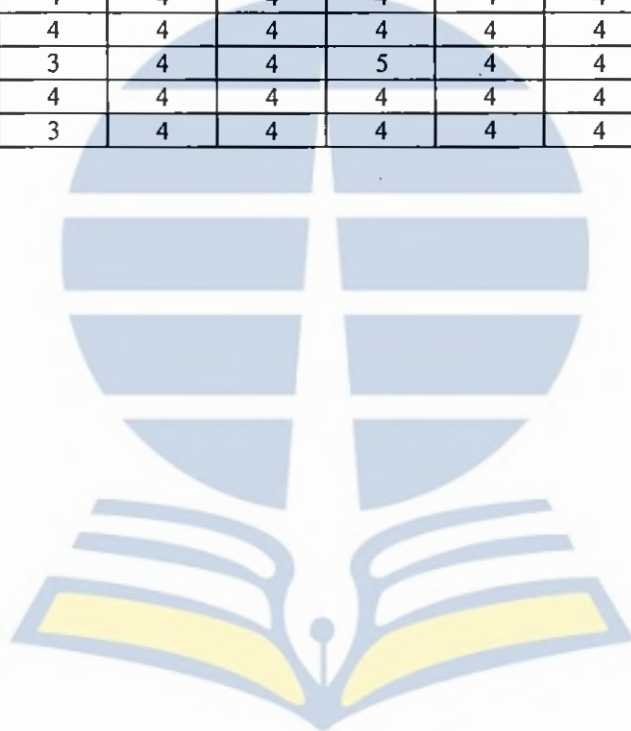
51	3	4	4	4	3	4	3	4	3	32
52	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
53	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
55	4	5	4	4	4	4	4	3	3	35
56	3	4	4	4	4	4	4	4	3	34
57	4	5	4	4	4	4	3	4	3	35
58	3	4	4	4	4	3	4	3	3	32
59	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
60	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
63	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
65	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
67	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
68	3	4	4	3	3	4	4	4	3	32
69	4	5	4	4	4	4	3	3	4	35
70	3	4	4	4	3	3	4	3	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
72	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
74	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35



TANGGAPAN VARIABEL MOTIVASI

[illegible]

51	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
52	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
53	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	36
54	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	37
55	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
60	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
61	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
62	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	36
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
64	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
65	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
68	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
69	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
70	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
71	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
73	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	39
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39



Y	X1	X2	X3
33	38	34	24
36	41	35	24
30	40	36	23
28	38	38	24
33	39	33	23
31	38	31	23
33	36	35	24
32	40	34	22
32	39	35	23
32	38	36	22
31	38	34	20
32	35	34	24
32	40	36	21
31	36	33	23
32	38	36	22
32	38	35	20
30	34	36	24
29	39	36	21
31	37	31	24
28	39	34	22
32	37	33	22
33	37	32	24
32	40	35	21
32	38	36	24
31	39	34	21
28	36	34	22
31	39	35	23
31	37	31	22
31	37	35	22
31	37	35	21
32	35	35	24
29	40	35	23
29	39	35	24
30	41	34	23
28	41	34	24
33	40	34	24
31	40	31	23
33	40	36	24
32	40	34	24
32	40	36	23
32	40	34	24
31	40	34	24
32	39	36	22
32	36	35	22
31	38	36	22
32	39	37	21
32	37	35	24

30	40	35	25
29	41	36	24
31	40	32	25
28	40	32	23
32	39	34	21
33	36	32	23
32	37	35	23
32	38	35	23
31	39	34	23
28	38	35	24
31	40	32	23
31	36	33	22
31	37	33	22
31	37	35	23
32	36	36	23
29	38	35	23
29	37	35	23
29	38	34	24
29	40	34	23
30	38	34	23
30	36	32	25
30	39	35	24
32	39	32	23
31	37	35	24
30	39	34	25
31	39	35	23
31	39	34	23
30	39	35	24



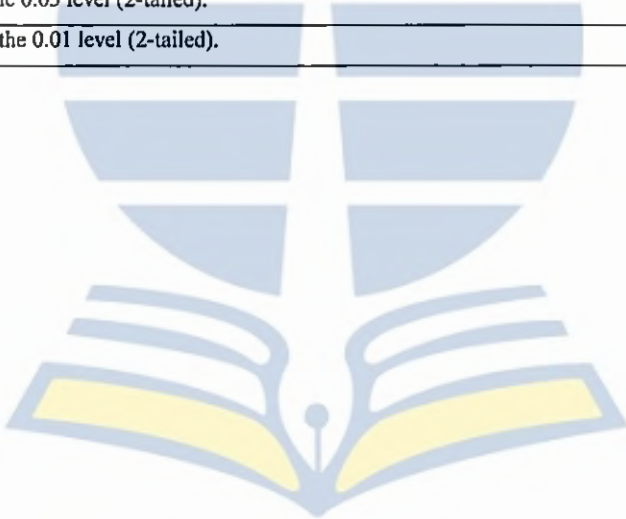
Lampiran 3.

TANGGAPAN RESPONDEN OUTPUT SPSS

Kinerja Guru (Y)

Correlations										
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1	Pearson Correlation	1	.179	.117	-.021	.266*	-.146	-.118	.037	.354**
	Sig. (2-tailed)		.125	.317	.859	.021	.212	.312	.750	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item2	Pearson Correlation	.179	1	.089	.383**	.337**	.104	-.148	.161	.504**
	Sig. (2-tailed)	.125		.448	.001	.003	.374	.205	.168	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item3	Pearson Correlation	.117	.089	1	.312**	.150	.129	.163	.050	.489**
	Sig. (2-tailed)	.317	.448		.006	.199	.270	.163	.667	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item4	Pearson Correlation	-.021	.383**	.312**	1	.180	.090	.242*	.186	.628**
	Sig. (2-tailed)	.859	.001	.006		.122	.442	.037	.109	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item5	Pearson Correlation	.266*	.337**	.150	.180	1	.256*	.138	-.055	.577**
	Sig. (2-tailed)	.021	.003	.199	.122		.027	.239	.637	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item6	Pearson Correlation	-.146	.104	.129	.090	.256*	1	-.005	.128	.421**
	Sig. (2-tailed)	.212	.374	.270	.442	.027		.967	.274	.000

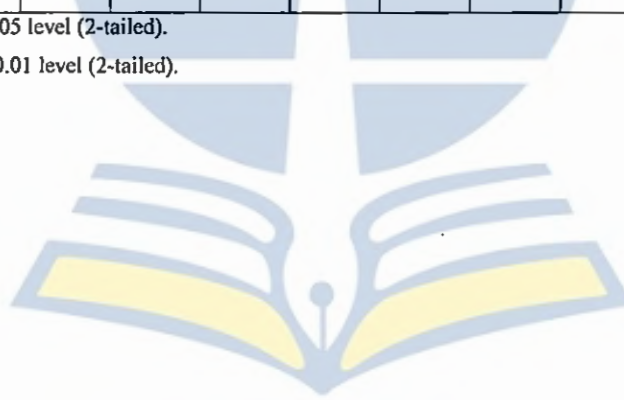
Correlations										
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item7	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	-.118	-.148	.163	.242*	.138	-.005	1	-.071	.352**
	Sig. (2-tailed)	.312	.205	.163	.037	.239	.967		.545	.002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item8	Pearson Correlation	.037	.161	.050	.186	-.055	.128	-.071	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.750	.168	.667	.109	.637	.274	.545		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.354**	.504**	.489**	.628**	.577**	.421**	.352**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										



Correlations												
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
Item8	Pearson Correlation	.021	.062	.076	.106	-.015	-.129	-.015	1	.071	.036	.361**
	Sig. (2-tailed)	.860	.595	.517	.365	.898	.272	.898		.545	.759	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item9	Pearson Correlation	-.031	-.063	-.039	-.012	-.036	-.121	-.154	.071	1	-.196	.241
	Sig. (2-tailed)	.790	.590	.738	.922	.759	.301	.188	.545		.092	.218
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item10	Pearson Correlation	-.015	.102	-.106	-.136	-.037	-.195	-.131	.036	-.196	1	.234
	Sig. (2-tailed)	.900	.384	.365	.244	.755	.094	.261	.759	.092		.079
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.242*	.475**	.575**	.659**	.513**	.261*	.296**	.361**	.241	.234	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000	.000	.024	.010	.001	.218	.079	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

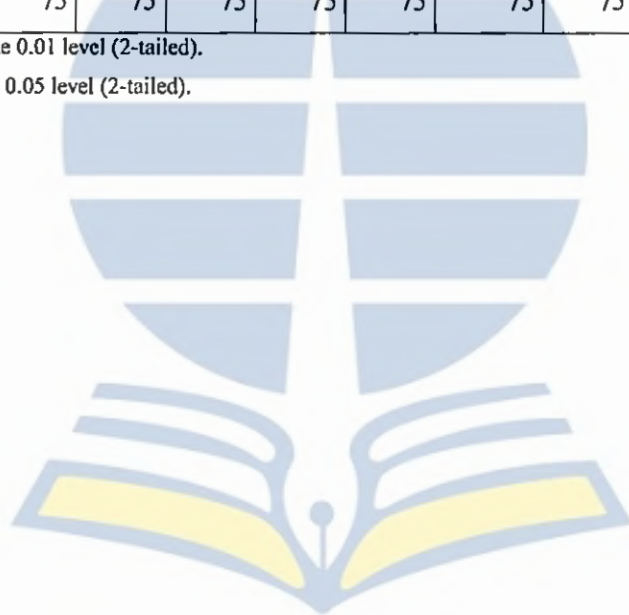
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Correlations											
		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Total
Item8	Pearson Correlation	.182	.261*	.060	.211	.063	.128	.002	1	.194	.504**
	Sig. (2-tailed)	.119	.024	.610	.069	.589	.274	.986		.096	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Item9	Pearson Correlation	-.098	-.058	-.127	.052	-.126	.077	.133	.194	1	.267*
	Sig. (2-tailed)	.403	.622	.278	.659	.282	.513	.257	.096		.021
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	.442**	.523**	.422**	.646**	.590**	.547**	.352**	.504**	.267*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.021	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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



Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.461	8

Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.227	10

Komitmen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.569	9

Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.231	6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.412	1.212
a. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Satisfaction Factor, Komitmen				

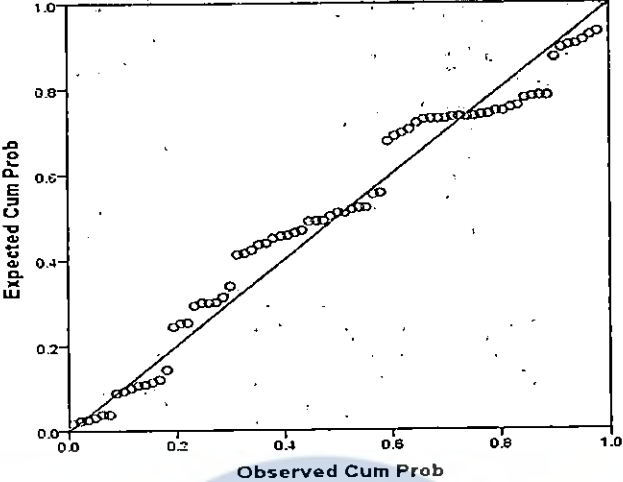
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.847	5.955		1.821	.073
	Satisfaction Factor	.142	.112	.114	1.261	.211
	Komitmen	.493	.071	.638	6.947	.000
	Budaya Kerja	-.087	.182	-.044	-.479	.633

a. Dependent Variable: Y

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.406	3	26.802	18.252	.000 ^b
	Residual	104.261	71	1.468		
	Total	184.667	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Satisfaction Factor, Komitmen						

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja guru



Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja guru

