

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI SOSIAL
TERHADAP TANGGUNG JAWAB PROFESIONAL GURU
(STUDI KORELASI TERHADAP GURU DI SD NEGERI KECAMATAN
SIDOMULYO KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

YAYAH ULYATI

NIM. 500634907

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP TANGGUNG JAWAB PROFESIONAL GURU (STUDI KORELASI TERHADAP GURU DI SD NEGERI SIDOMULYO KABUPATEN LAMPUNG SELATAN)

Yayah Ulyati

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis hubungan: 1) budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru, 2) kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru serta 3) budaya kerja dan kompetensi sosial secara simultan dengan tanggung jawab profesional guru di SD Negeri Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini *ex post facto* dengan variabel bebasnya adalah budaya kerja dan kompetensi sosial, sedangkan variabel terikat adalah tanggung jawab profesional guru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan sejumlah 128 orang. Data diperoleh melalui studi dokumentasi dan angket/ kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: 1) terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat budaya kerja di sekolah, maka semakin baik pula tanggung jawab profesional gurunya, 2) terdapat hubungan yang positif antara kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi sosial seorang guru, maka semakin baik pula tanggung jawab profesionalnya, 3) terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama dengan tanggung jawab profesional guru. mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat budaya kerja di sekolah dan semakin baik kompetensi sosial seorang guru, maka semakin baik pula tanggung jawab profesional guru.

Kata kunci: budaya kerja, kompetensi sosial, tanggung jawab profesional guru

ABSTRACT

THE CONTRIBUTION OF WORK CULTURE AND SOCIAL COMPETENCE TOWARD TEACHERS PROFESSIONAL RESPONSIBILITY ON STATE ELEMENTARY SCHOOLS IN SIDOMULYO DISTRICT ON SOUTH LAMPUNG REGENCY

Yayah Ulyati

Graduate Studies Program
Universitas Terbuka

The purpose of this research is to analyze the relationship between: 1) work culture with teachers professional responsibility, 2) social competence with teachers professional responsibility also 3) work culture and social competence simultaneously with teachers professional responsibility on state elementary schools in Sidomulyo district on South Lampung regency. The kind of this research is *ex post facto* with independent variable are work culture and social competence, whereas dependent variable is teachers professional responsibility. Population and sample in this research were all teachers on state elementary schools in Sidomulyo district on South Lampung regency as much 128 teachers. Data are obtained from documentation study and questionnaire, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is positive relationship between work culture with teachers professional responsibility, it means that getting higher the level of work culture at school, teachers professional responsibility will be better too, 2) there is positive relationship between social competence with teachers professional responsibility, it means that getting better the teachers social competence, teachers professional responsibility will be better too 3) there are positive relationship between work culture and social competence simultaneously with teachers professional responsibility, it means that getting higher the level of work culture at school and also getting better the teachers social competence, teachers professional responsibility will be better too.

Key words: work culture, social competence, teachers professional responsibility

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN KOMPETENSI SOSIAL
TERHADAP TANGGUNG JAWAB PROFESIONAL GURU (Studi
Korelasi terhadap Guru di SD Negeri Kecamatan Sidomulyo Kabupaten
Lampung Selatan)


Penyusun TAPM : Yayah Ulyati
NIM : 500634907
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari/ Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Bambang Sri Anggoro, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19840228 200604 1 004


Dr. Tita Rosita, M.Pd.
NIP.19601003 198601 2 001

Penguji Ahli



Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd
NIP. 19610615 198612 1 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Pendidikan Dasar

Dekan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan


Dr. Ir. Amalia Sapriati, M.A.
NIP. 19600821 198601 2 001


Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A.Ph.D
NIP. 19690405 199403 1 002



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PENGESAHAN

Nama : Yayah Ulyati
NIM : 500634907
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Judul TAPM : KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN
KOMPETENSI SOSIAL TERHADAP
TANGGUNG JAWAB PROFESIONAL
GURU (Studi Korelasi terhadap Guru di SD
Negeri Kecamatan Sidomulyo Kabupaten
Lampung Selatan)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM)
Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020
Waktu : Pukul 17.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : (.....)

Nama : **Dr. Siti Julaela, M.A.**

Penguji Ahli : (.....)

Nama : **Prof. Dr. M. Syarif Sumantri, M.Pd.**

Pembimbing I : (.....)

Nama : **Dr. Bambang Sri Anggoro, S.Pd., M.Pd.**

Pembimbing II : (.....)

Nama : **Dr. Tita Rosita, M.Pd.**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Penulis panjatkan puji Syukur pada Allah SWT atas limpahan hidayah , inayah dan karuniaNya selama ini dank arena kekuatan ALLah SWT jugalah, pada akhirnya TAPM ini dapat terselesaikan dengan lancar.

TAPM ini merupakan rangkaian penelitian yang telah dilaksanakan terhadap guru di SD Negeri sekecamatan Sidomulyo Lampung Selatan. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis hubungan: 1) budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru, 2) kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru serta 3) budaya kerja dan kompetensi sosial secara simultan dengan tanggung jawab profesional guru di SD Negeri Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan

Secara keseluruhan TAPM ini terdiri dari lima bab. Bab 1 membahas tentang pendahuluan yang meliputi; latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian. Bab II membahas tentang tinjauan pustaka, yang meliputi; a. kajian teori yang didalamnya membahas mengenai teori tanggung jawab professional, budaya kerja dan kompetensi social. b penelitian terdahulu, kerangka pikir dan oprasioanalisis Bab III membahas tentang metode penelitian yang meliputi; Desain penelitianan, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian, Prosedur Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Metoda Analisis Data dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Uji Linearitas, Uji

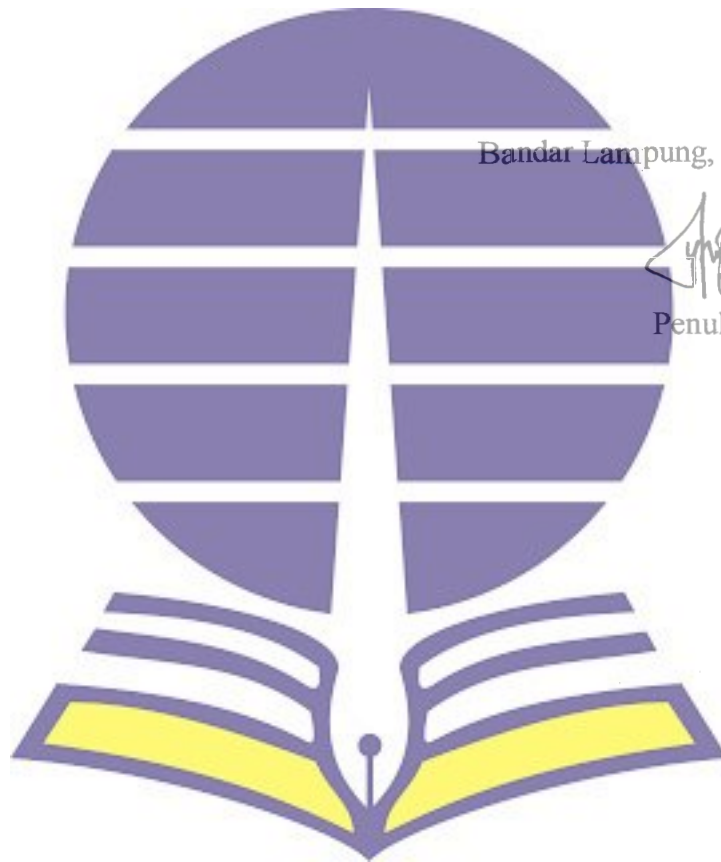
Normalitas dan Penguji Hipotesis. Bab IV membahas tentang hasil dan pembahasan yang meliputi; deskripsi Objek Penelitian, hasil dan pembahasan. Bab V membahas tentang kesimpulan dan saran.

Dengan kerendahan hati, penulis persembahkan karya ini semoga bermanfaat. Akhirnya pada kesempatan ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan TAPM ini.

Bandar Lampung, Desember 2019



Penulis



RIWAYAT HIDUP

Nama : Yayah Ulyati
NIM : 500634907
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat/ Tanggal Lahir: Serang / 10 Agustus 1976

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Wadasari pada tahun 1989
: Lulus SMP di MTS Yamisa Soreang Bandung pada tahun 1992
: Lulus SMA di SMU Karya Budi Cileunyi bandung pada tahun 1996
: Lulus S1 di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI Bandung) Pada tahun 2002.

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2002 s/d 2006 sebagai Terapis anak autis di pusat terapi jatis Hurip Bandung.
: Tahun 2006 s/d 2011 sebagai guru PNS SLB di SLB Negeri Metro Provinsi Lampung.
: Tahun 2011 s/d Sekarang sebagai Guru PNS SLB di SLB Negeri Sidomulyo Lampung Selatan.

Lampung Selatan, 09 Maret 2020

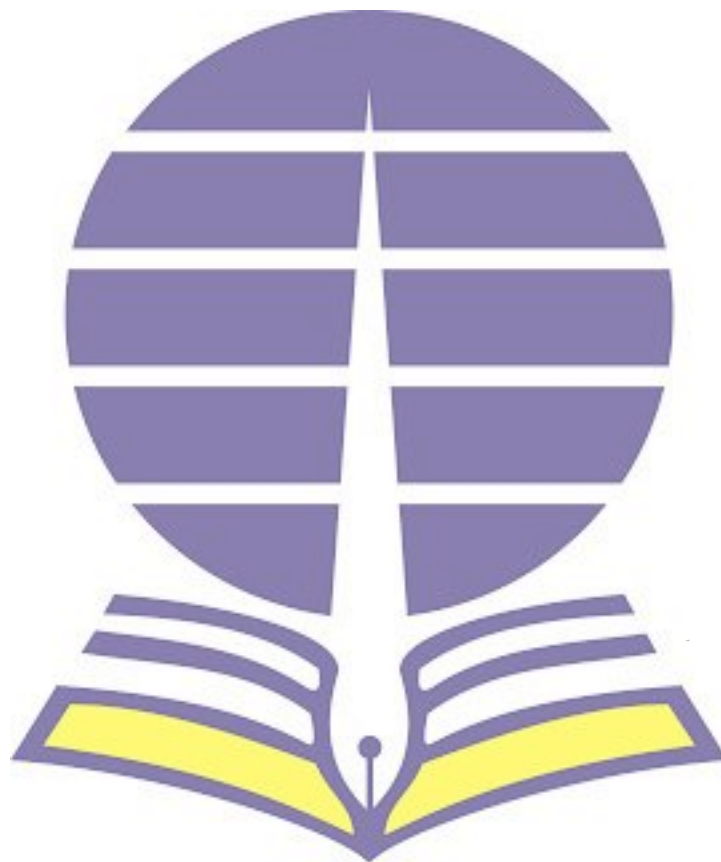

Yayah Ulyati
NIM. 500634907

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar.....	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Tanggung Jawab Profesional	12
2. Budaya Kerja	23
a. Definisi Budaya Kerja	23
b. Unsur Budaya Kerja	30
3. Kompetensi Sosial	31
a. Pengertian Kompetensi Sosial Guru	31
b. Urgensi Kompetensi Sosial Guru	37
c. Ruang Lingkup Kompetensi Sosial Guru	40

B. Penelitian Terdahulu	48
C. Kerangka Pikir	50
D. Operasionalisasi Variabel	51
III. METODE PENELITIAN	54
A. Desain Penelitian.....	54
B. Populasi dan Sampel	55
C. Instrumen Penelitian.....	55
D. Prosedur Pengumpulan Data	59
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	67
F. Metoda Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	70
1. Uji Linearitas	70
2. Uji Normalitas	71
3. Penguji Hipotesis	71
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	73
A. Deskripsi Objek Penelitian	73
B. Hasil	73
1. Variabel Tanggung Jawab Profesional Guru	74
2. Variabel Budaya Kerja	76
3. Variabel Kompetensi Sosial	77
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	79
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	84
C. Pembahasan	89
1. Hubungan Budaya Kerja Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru	89
2. Hubungan Kompetensi Sosial Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru	93
3. Hubungan Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru	97

V. KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Skala Likert Tanggung Jawab Profesional Guru	56
3.2 Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Profesional Guru	57
3.3 Skala Likert Budaya Kerja	57
3.4 Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja	58
3.5 Skala Likert Kompetensi Sosial	58
3.6 Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Sosial	59
3.7 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	63
3.8 Hasil perhitungan validitas tanggung jawab profesional guru	63
3.9 Hasil Perhitungan Validitas Budaya Kerja (X_1)	65
3.10 Hasil perhitungan validitas kompetensi social (X_2)	66
3.11 Daftar interpretasi nilai r (reliabilitas instrumen)	69
3.12 Statistika reliabilitas tanggung jawab profesional guru (Y)	69
3.13 Statistika reliabilitas budaya kerja (X_1)	70
3.14 Statistika reliabilitas kompetensi sosial (X_2)	70
4.1 Data statistik dasar variabel penelitian	74
4.2 Distribusi skor variabel tanggung jawab profesional guru	75
4.3 Distribusi skor variabel budaya kerja	76
4.4 Distribusi skor variabel kompetensi sosial	78
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	80

4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	80
4.6 Analisis Test of Homogeneity of Variances	82
4.7 Uji regresi linier antara budaya kerja terhadap tanggung jawab profesional guru	83
4.8 Uji regresi linier antara kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru	84
4.9 Hasil uji analisis regresi pengaruh budaya kerja terhadap tanggung jawab profesional guru	85
4.10 Hasil uji analisis regresi pengaruh kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru	86
4.11 Hasil uji analisis regresi ganda pengaruh budaya kerja dan kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru	88



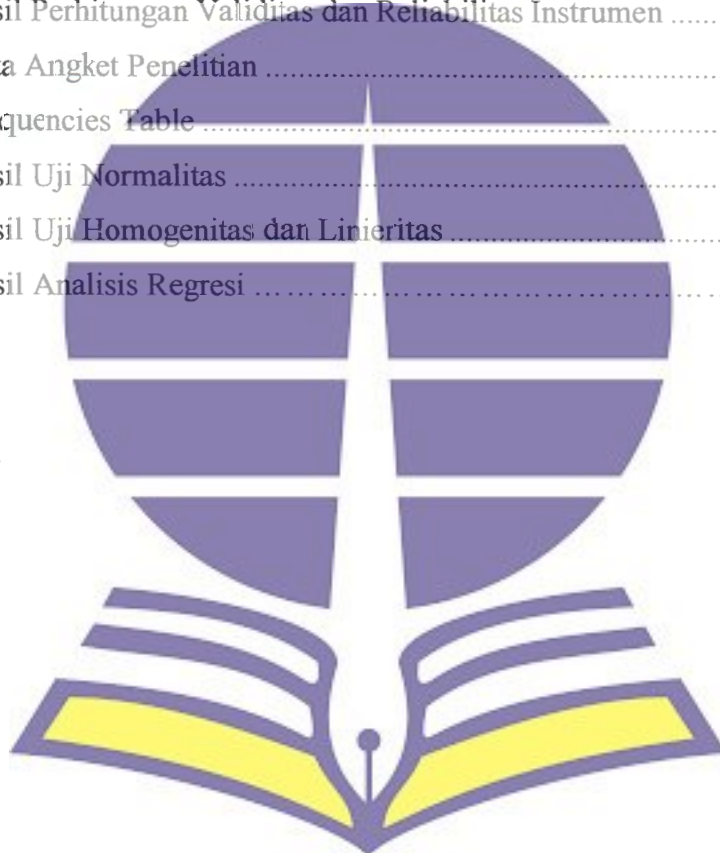
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Model teoritis konstelasi pengaruh budaya kerja dan kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru	50
4.1 Histogram skor tanggung jawab profesional guru	75
4.2 Histogram skor budaya kerja.....	77
4.3 Histogram skor kompetensi sosial.....	78
4.4 Normal Q-Q Plot tanggung jawab profesional guru	81
4.5 Normal Q-Q Plot budaya kerja.....	81
4.6 Normal Q-Q Plot kompetensi sosial.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Uji Coba Angket	113
2. Data Validitas dan Reliabilitas	119
3. Hasil Perhitungan Validitas dan Reliabilitas Instrumen	121
4. Data Angket Penelitian	153
5. Frequencies Table	169
6. Hasil Uji Normalitas	175
7. Hasil Uji Homogenitas dan Linieritas	179
8. Hasil Analisis Regresi	180



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Guru memiliki peranan penting dalam kegiatan belajar mengajar, guru dituntut untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, karena guru merupakan komponen yang sangat penting dalam keberlanjutan perkembangan pendidikan dan terselenggaranya proses belajar mengajar. Masalah pendidikan Indonesia tentunya akan ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya.

Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mencapai kemampuan optimalnya. Guru profesional menurut para ahli adalah semua orang yang mempunyai kewenangan serta bertanggung jawab tentang pendidikan anak didiknya, baik secara individual atau klasikal, di sekolah atau di luar sekolah. Seorang guru yang memiliki tanggung jawab profesional akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat atau tidak memperoleh pekerjaan yang lainnya. Tugas guru tidak hanya mengajar, namun juga mendidik, mengasuh, membimbing dan membentuk kepribadian anak didik guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki masing-masing peserta didik.

.Penelitian yang dilakukan Iskandar (2008: 177) menyatakan bahwa tanggung jawab profesional seorang pengajar dipengaruhi oleh budaya kerja yang dimiliki dan diterapkan sehari-hari oleh guru tersebut kemudian kecerdasan emosi dalam mengajar juga turut menentukan seberapa besar tanggung jawab profesional yang dimiliki. Pada penelitian Esther Canrinus (2012: 115) dinyatakan bahwa pengajar yang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya serta memiliki motivasi semangat yang tinggi maka tanggung jawab profesionalnya juga akan tinggi yang menyebabkan naiknya prestasi peserta didik.

Pada tanggung jawab profesional guru merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena beberapa alasan, yaitu pertama, guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan proses belajar mengajar; kedua, guru tidak hanya berperan mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta didik tetapi juga memberikan contoh sikap, ucapan dan perilaku kepribadian; ketiga, kualitas mengajar guru bukanlah sesuatu yang final dan dapat terus ditingkatkan karena sebagai manusia, guru selalu tumbuh, berubah dan berkembang. Keempat, tugas seorang guru bukan hanya mengajar di dalam kelas tapi juga harus bisa di luar kelas, guru juga harus mengikuti perkembangan teknologi terbaru, terus menerus mengembangkan kreativitas pembelajaran bukan hanya datang ke kelas lalu memberi tugas, dalam hal ini guru harus dapat bertindak sebagai pengajar, manajer kelas, *supervisor*, motivator, konsuler, eksplorator dan sebagainya; kelima, tanggung jawab profesional seorang guru itu harus didukung oleh faktor-faktor lain yaitu budaya kerja yang baik, kecerdasan emosi yang stabil, kompetensi sosial yang tinggi serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Saat menghadapi tuntutan perkembangan dunia pendidikan yang sangat cepat, menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2005: 201) sekolah harus terus menyesuaikan diri seperti empat pilar belajar yang telah dirumuskan oleh UNESCO, yaitu belajar mengetahui (*learning to know*), belajar berkarya (*learning to do*), belajar hidup bersama (*learning to live together*) dan belajar berkembang secara utuh (*learning to be*). Keempat pilar belajar ini seyogyanya menjadi acuan penting bagi para guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kekuatan individu dalam diri pengajar untuk mengidentifikasi diri dengan organisasi dan keterlibatannya dalam tugas-tugas mengajar. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan adanya disiplin tinggi, minat kerja, antusiasme dan motivasi yang tinggi untuk bekerja, terpacu untuk berpikir kreatif dan imajinatif, konsekuen dan selalu berusaha mencari alternatif dalam metode pengajarannya. Guru dengan semangat kerja yang rendah akan menunjukkan perilaku indisipliner, hanya terpaku pada satu metode mengajar, kurang kreatif, kurang berusaha dan kurang motivasi.

Dimaksudkan tanggung jawab profesional guru yang tinggi dan kuat akan membuat guru tersebut memiliki rasa kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi pada tugasnya, berbuat dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai tanggung jawab profesional yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika seorang guru tersebut mempunyai tanggung jawab profesional yang rendah, maka guru tersebut kurang peduli, tidak akan bersungguh-sungguh dan tidak tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Kesuksesan guru dalam tanggung jawab profesional ditentukan oleh tanggung jawab profesional guru sebagai tenaga pendidik. Tanggungjawab profesional guru merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi: a) konsep; b) struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; c) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; d) hubungan konsep antarmata pelajaran terkait; e) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan f) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional (Segantara, Yudana & Sunu, 2018; Budianto, 2020). Jika tanggung jawab profesional guru baik maka hasil proses belajar mengajar akan baik pula, sehingga berdampak signifikan terhadap mutu lulusan yang dihasilkan dalam sekolah. Menurut Asmui, Sudirman & Sridana (2019) kompetensi guru profesional mencakup: pertama kemampuan mengenal secara mendalam peserta didik yang dilayani, kedua penguasaan bidang studi secara keilmuan dan kependidikan, yaitu kemampuan mengemas materi pembelajaran kependidikan, ketiga kemampuan menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik yang meliputi: a) perancangan pembelajaran, b) pelaksanaan pembelajaran, c) penilaian proses dan hasil pembelajaran, d) pemanfaatan hasil penilaian terhadap proses dan hasil pembelajaran sebagai pemicu perbaikan secara berkelanjutan, dan keempat pengembangan profesionalitas berkelanjutan. Tanggung jawab profesional guru penting dalam mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

Sekolah dalam hal melaksanakan pembangunan pendidikan tentunya harus didukung dengan guru yang memiliki tanggung jawab profesional yang tinggi dan

berkualitas. Faktor-faktor yang mempengaruhi tanggung jawab profesional seorang guru diantaranya adalah budaya kerja dan kompetensi sosial.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya, sifat tersebut menjadi ciri khas bagi seseorang. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut dapat diketahui bagaimana karakter dari sebuah organisasi. Sifat tersebut dikenal dengan budaya organisasi atau *organization culture* yaitu budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri.

Pada suatu organisasi, budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggota sehingga mereka dapat berinteraksi satu sama lain. Apabila dikaitkan dengan proses kerja maka menurut Anderas Lako (2004: 30) budaya kerja merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dalam bekerja. Menurut Purwanto, Asbari & Santoso (2019), budaya kerja merupakan suatu sistem yang memiliki makna secara bersama-sama untuk dijalankan setiap orang sekaligus membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Pendapat lain dikemukakan oleh Melasari & Lestari (2019) yang menyebutkan budaya kerja sebagai pola asumsi dasar yang terus diciptakan, dikembangkan, dan dipahami oleh sekelompok orang atau komunitas tertentu sebagai sebuah pembelajaran dan solusi dalam menghadapi masalah dan kendala, baik yang muncul dari luar maupun dalam di organisasi.

Tinjauan sudut pandang tanggung jawab terhadap profesi juga harus dimiliki oleh para guru karena tanggung jawab profesi guru adalah bagian penting dari profesionalitas guru yang berpengaruh pada mutu pengajaran, setiap guru harus memiliki tanggung jawab terhadap profesinya agar dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang baik. Menurut penjelasan Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien kepada peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, orang tua/ wali dan masyarakat sekitar. Sedangkan menurut Permendiknas No. 16 Tahun 2007, kompetensi sosial terdiri dari:a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi. b) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat. c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya. d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain. Kompetensi sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru terdiri atas 2 hal penting yaitu, keterampilan untuk berkomunikasi secara baik, lisan maupun tulisan sehingga mampu bergaul dengan baik serta keterampilan untuk bekerjasama dengan baik kepada individu lain maupun kelompok orang atau organisasi (Pristiwaluyo & Hakim, 2019; Asmar, 2018). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Widiastuti, Isjoni & Junus (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam melakukan hubungan sosial secara baik dan efektif

dengan mengedepankan sifat luwes, suka bergaul dan komunikatif dengan orang lain dan organisasi.

Dari hasil pengamatan dimana tempat peneliti mengajar, ada beberapa guru yang kompetensi sosialnya kurang baik, dimana guru tersebut kurang memahami cara melakukan komunikasi dan interaksi dengan siswanya yang luar biasa. Dan ini mempengaruhi terhadap tanggung jawabnya sebagai guru dalam proses belajar mengajar. Dan pada akhirnya guru tersebut, sering meninggalkan kelas dan mengobrol dengan guru lain. Hal ini dapat mempengaruhi budaya kerja di sekolah tersebut. Sama juga halnya dengan hasil observasi yang dilakukan pada hari Kamis, 25 Oktober 2018 di SD Negeri 1 Sidodadi Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan, bahwa kompetensi sosial para guru di dalam lingkungan sekolah belum sepenuhnya berjalan baik. Bagian-bagian dari kompetensi sosial itu adalah kesantunan berperilaku, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik dan guru. Contoh dari kompetensi sosial yang belum diterapkan para guru adalah tidak merokok, tidak menerima telepon, tidak makan pada saat mengajar di dalam kelas. Dari yang peneliti amati masih ada guru yang belum menerapkan kesantunan berperilaku tersebut.

Kemudian yang menarik perhatian peneliti untuk diobservasi adalah tentang kemampuan berkomunikasi para guru. Ada beberapa guru yang kurang melakukan interaksi dengan murid, contohnya guru yang kurang memperhatikan apa saja kendala para muridnya dalam belajar. Adanya sikap kurang peduli ketika anak muridnya ribut disaat jam belajar mengajar yang menyebabkan suasana ruang kelas menjadi tidak kondusif. Lalu masih ada guru yang tidak menegur anak muridnya bermain gadget di dalam kelas sewaktu pelajaran sedang

berlangsung yang mengakibatkan peserta didik jadi malas untuk mengikuti matapelajaran tersebut dikarenakan kurang tegasnya para guru.

Sedangkan berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan peneliti pada beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 7 dan 8 November 2018 ditemukan fenomena rendahnya tanggung jawab profesional pada guru yang ditandai dengan masih terdapat beberapa orang guru yang terlambat masuk ke dalam kelas ketika sudah ada bel pergantian jam mengajar. Tidak sedikit guru yang hanya memberikan tugas lalu meninggalkan kelas tanpa memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sebagai guru yang dapat mempengaruhi langsung terhadap perilaku peserta didiknya. Kebiasaan guru yang sering berada di luar ruangan saat jam belajar mengajar berlangsung menjadi kebiasaan yang sering terjadi di sekolah.

Guru seharusnya bangga akan tetapi masih rendah terhadap pekerjaannya sebagai pendidik, sehingga kesadaran dirinya untuk memihak dan mendukung peserta didiknya dan perkembangan sekolah belum terlihat secara nyata. Tanggung jawab profesional guru yang rendah akan berdampak pada sistem belajar mengajar yang menjadi tidak efektif, sehingga secara langsung akan berdampak pada kualitas peserta didik.

Kondisi di lapangan pada beberapa SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan menunjukkan faktor yang kurang baik, seperti: guru tidak disiplin dalam bekerja, lalai dalam mengerjakan tugasnya sehari-hari, dan sebagainya. Kemangkiran guru ini berkaitan dengan aturan tata tertib yang merupakan pelanggaran kedisiplinan, sehingga ini bisa disebut sebagai bagian

budaya kerja yang bermasalah. Dengan kondisi ini, budaya kerja yang ada tidak mendukung peningkatan tanggung jawab profesional guru di sekolah.

Oleh karena itu, fenomena-fenomena yang terjadi menjadi jembatan terhadap tanggung jawab profesional guru, sehingga perlu untuk diperbaiki demi tercapainya misi-misi sekolah dalam menciptakan peserta didik yang mempunyai intelektual unggul. Beberapa aspek yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah aspek “budaya kerja” dan “kompetensi sosial”. Bila kedua aspek tersebut saling berhubungan atau berpengaruh secara signifikan maka seorang guru diharapkan mampu untuk membangun tanggung jawab profesional yang mendukung terhadap perkembangan peserta didiknya yang berdampak pada eksistensi sekolah.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka terdapat beberapa rumusan masalah di antaranya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi social dengan tanggung jawab profesional guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama dengan tanggung jawab profesional guru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Menganalisis hubungan antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru.
2. Menganalisis hubungan antara kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru.
3. Menganalisis hubungan antara budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama dengan tanggung jawab profesional guru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini baik secara teoritis ataupun secara praktisnya yang dapat dipelajari pada hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam memberikan arahan terhadap budaya kerja serta tanggung jawab profesi terhadap tanggung jawab profesional pendidik di jenjang Sekolah Dasar.

2. Secara Praktis

Adapun manfaat secara praktis dalam penelitian ini yaitu:

a. Bagi kepala sekolah

Dari penelitian ini dapat memberikan acuan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan diri sebagai seorang pemimpin formal dalam lembaga pendidikan.

b. Bagi guru

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh guru sebagai masukan untuk dapat meningkatkan tanggung jawab profesionalnya.

c. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi sekolah agar dapat meningkatkan tanggung jawab professional tenaga pendidik ke jenjang arah yang lebih baik lagi.

d. Bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan)

Dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan dalam memberikan identifikasi serta merumuskan suatu program kegiatan dalam meningkatkan sumber kinerja seorang guru dalam mengajar di dalam kelas.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tanggung Jawab Profesional

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memiliki standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Agus F. Tambayong dalam buku “Menjadi Guru Profesional” karya Moh. Uzer Usman menjelaskan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal, maka guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang di bidangkan.

Menurut Bruce P. Elman (2007: 4), “*professional responsibility is responsibility to create conducive academic and social environment conducive to learning and to the personal development of students*”. Profesi dari tanggung jawab guru adalah tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan akademik dan sosial yang kondusif untuk belajar dan perkembangan pribadi murid.

Menurut Madaline Fennel (2011: 3), *“professional responsibility is the responsibility of teacher at their profession rest on three guiding principles: student learning is at the center of everything a teacher does, teachers take primary responsibility for students learning, effective teachers share in the responsibility for teachers selection, evaluation and dismissal”*. Profesi para guru merupakan tanggung jawab yang terdiri atas tiga prinsip, yaitu:

- 1) pembelajaran peserta didik merupakan pusat dari proses pembelajaran,
- 2) guru mengambil tanggung jawab utama dalam pembelajaran peserta didik,
- 3) guru yang efektif biasanya berbagi tanggung jawab dalam pemilihan, evaluasi dan pemberhentian seorang guru.

Dedi Supriadi (1999: 98) mengutip jurnal *Education Leadership* edisi Maret 1993 mengenai lima hal yang harus diraih guru agar menjadi profesional, antara lain:

- 1) Guru mempunyai komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya. Ini berarti bahwa komitmen tertinggi guru adalah kepada kepentingan peserta didiknya.
- 2) Guru menguasai secara mendalam bahan/ mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada para peserta didik.
- 3) Guru bertanggung jawab memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi, mulai cara pengamatan dalam perilaku peserta didik sampai tes hasil belajar.
- 4) Guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya. Artinya harus selalu ada waktu bagi guru guna mengadakan refleksi dan koreksi terhadap apa yang telah dilakukannya. Untuk

bisa belajar dari pengalaman, ia harus tahu mana yang benar dan salah serta baik buruk dampaknya pada proses belajar peserta didik.

- 5) Guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Robert S. Redmount (2008: 43) menyatakan "*professional responsibility is a catch-phrase that implies obligations and standards in the performance of services*". Tanggung jawab profesi merupakan cara yang menyiratkan kewajiban dan standar dalam kinerja pelayanan. Secara karakteristik ada tiga unsur dalam konsep 'tanggung jawab profesional' seperti yang didefinisikan oleh profesi, unsur pertama adalah penggunaan pengetahuan dan teknologi profesi yang telah dikembangkan; unsur kedua menyangkut kesesuaian dalam sikap dan tindakan menangani klien; unsur ketiga berfokus pada kepatutan profesional dalam pandangan citra profesi diri dan mendefinisikan minat.

Donald Gotterbarn (2001: 221) menjelaskan, "*the concept of professional responsibility can be used to accept accountability, this sense of responsibility provides a way to address distributed responsibility as well as diffusion of collective responsibility*". Mengenai konsep tanggung jawab profesi dapat digunakan untuk menerima sebuah pertanggungjawaban, dalam hal ini tanggung jawab dapat dilakukan secara kolektif, kemampuan untuk menangani tanggung jawab secara bersama-sama ini penting karena memungkinkan diskusi dari sebuah tanggung jawab profesi organisasi.

Jianping Shen (2007: 248) menyatakan, "*professional responsibility is their individual reflection and study as well as the collegial activities undertaken to*

prepare the lesson". Tanggung jawab profesi adalah refleksi setiap individu dan studi aktivitas kolegal yang digunakan untuk mempersiapkan pelajaran.

Kathy Fitzpatrick (2008: 193) menjelaskan, "*in comparison with enlightened self-interest, professional responsibility is taking actions and instituting policies that are morally right for that reason alone, without an ulterior self-interested motive*". Perbandingan terhadap kepentingan pribadi, tanggung jawab profesi adalah mengambil tindakan dan secara moral kebijakan tersebut benar tanpa ada motif mementingkan diri sendiri yang tak terlihat.

Department of Education NT (2012: 8) mengemukakan, "*in addition to face-to-face teaching, teachers have a range of other professional responsibilities, teachers may decide to undertake some of their duties outside of the normal school day, teachers also have responsibility for managing the following so that appropriate standards are maintained and agreed timelines are met*". Selain proses tatap muka dalam mengajar, para pengajar dalam hal ini guru memiliki berbagai tanggung jawab profesional lainnya yaitu tanggung jawab bahwa guru dapat melakukan tugas mereka di luar jam mengajar, guru juga memiliki tanggung jawab untuk memiliki standar sehingga kesepakatan proses pembelajaran dapat disesuaikan dan terpenuhi.

Menurut Ridwan Halim (1986: 20), tanggung jawab merupakan suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik pelaksanaan hak atau kewajiban. Dalam hal ini tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. Tanggung jawab guru dan unsur pendidikan lainnya bukan hanya sekedar dalam hal mengajar atau memajukan dunia pendidikan di sekolah di tempatnya bertugas, tetapi juga bertanggung

jawab untuk mengajak masyarakat di sekitarnya untuk ikut berpartisipasi dalam memajukan pendidikan di wilayahnya.

Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Menjadi guru profesional berarti kemampuan guru melaksanakan tugas-tugas pokoknya sebagai seorang pendidik dan pengajar seperti yang tertuang dalam Pancasila, Pembukaan UUD 1945, UUSPN Nomor 20 Tahun 2003, dan UUGD Nomor 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Menjadi profesional berarti guru harus mempunyai kompetensi kepribadian dimana hal tersebut adalah kemampuan kepribadian yang stabil dan dewasa, arif, bijaksana, berakhlak mulia, dan berwibawa. Seorang guru juga harus mempunyai kompetensi profesional yang merupakan kemampuan dalam menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Kemampuan menguasai materi antara lain tentang konsep dan struktur materi ajar, materi ajar yang ada di dalam kurikulum, hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.

Tanggung jawab guru profesional ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya.

Adapun tanggung jawab seorang guru (professional) antara lain:

1. Tanggung jawab intelektual diwujudkan dalam bentuk penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.
2. Tanggung jawab profesi/pendidikan diwujudkan melalui pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
3. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kemampuan guru berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama kolega pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai insan beragama yang perilakunya senantiasa berpedoman pada ajaran agama dan kepercayaan yang dianutnya serta tidak menyimpang dari norma agama dan moral.
5. Tanggung jawab pribadi diwujudkan melalui kemampuan guru memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya dalam bentuk moral spiritual

Kata-kata profesi telah dimengerti oleh banyak orang yaitu suatu hal yang berkaitan dengan bidang tertentu atau jenis pekerjaan (*occupation*) yang sangat dipengaruhi oleh pendidikan dan keahlian, sehingga banyak orang yang bekerja tetapi belum tentu dikatakan memiliki profesi yang sesuai. Tetapi dengan keahlian yang diperoleh dari pendidikan kejuruan saja, juga belum cukup untuk mengatakan suatu pekerjaan dapat disebut profesi. Tetapi perlu penguasaan teori

sistematis yang menjadi dasar praktek pelaksanaan, dan penguasaan teknik intelektual yang merupakan hubungan antara teori dan penerapan dalam praktek.

Djam'an Satori (2007: 13) menyatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Orang yang menjalankan suatu profesi harus mempunyai keahlian khusus dan memiliki kemampuan yang didapat dari pendidikan khusus bagi profesi tersebut. Pada sisi lain, profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik dan prosedur berdasarkan intelektualitas.

Sardiman (2009: 133) berkomentar tentang profesi diartikan sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut dalam sains dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam kegiatan yang bermanfaat. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 15), guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang harus menjalankan tanggung jawab sebagai seorang guru. Sehingga menurut Oding Supriadi (2009: 27), tanggung jawab profesi adalah perbuatan sebagai wujud kesadaran akan kewajibannya sebagai pengajar.

Berkaitan dengan bidang pekerjaan yang telah dilakukan seseorang sangatlah perlu untuk menjaga profesi di kalangan masyarakat atau terhadap konsumen (klien atau objek). Dengan kata lain, orientasi utama profesi adalah untuk kepentingan masyarakat dengan menggunakan keahlian yang dimiliki.

Menurut Djam'an Satori (2007: 15), profesional menunjuk pada dua hal; pertama, orang yang menyandang suatu profesi; kedua, tampilan seseorang yang melakukan suatu kegiatan yang sama dengan profesinya. Satori menyebutkan

profesionalisme menunjuk pada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan keprofesionalannya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Menurut Budi Kartono (2012: 183), tanggung jawab profesi juga dapat dijelaskan sebagai kesadaran seseorang akan profesinya sesuai dengan keprofesionalannya. Profesionalisasi menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi.

Berdasarkan I Nengah Adi Suwitra (2012: 1), tanggung jawab profesi juga dijelaskan sebagai perbuatan yang merupakan perwujudan kewajiban. Kaitannya dalam konteks profesi adalah guru bertanggung jawab terhadap kemampuan profesionalitasnya serta memiliki beberapa kriteria yaitu memiliki komitmen terhadap peserta didik dan kegiatan belajarnya, mempelajari secara mendalam bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada peserta didik, bertanggung jawab melihat peningkatan belajar melalui berbagai cara evaluasi, mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dengan lingkungan profesinya.

Sedangkan pendapat Pudji Muljono (2008: 279), tanggung jawab profesi adalah kesadaran seseorang dari tingkah laku juga perbuatannya dalam bekerja. Profesi sebagai seorang guru harus dipandang dari beberapa sisi kehidupan secara lebih luas. Pendapat Oemar Hamalik (2002: 6) sejumlah rekomendasi untuk tanggung jawab profesi yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a. Peranan pendidikan harus dilihat dalam konteks pembangunan secara menyeluruh yang bertujuan membentuk manusia sesuai dengan cita-cita bangsa.
- b. Hasil pendidikan mungkin tidak bisa dilihat dan dirasakan dalam waktu singkat, tetapi baru dilihat dalam jangka waktu yang lama, bahkan mungkin setelah satu generasi.
- c. Sesuai dengan hakikat dan kriteria profesi yang telah dijelaskan, jelas bahwa pekerjaan guru harus dilakukan oleh orang yang bertugas selaku guru.
- d. Sebagai konsekuensi logis dari pertimbangan tersebut, setiap guru harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi kemasyarakatan.

Berdasarkan Mustofa (2007: 76), tanggung jawab profesi juga merupakan kewajiban melakukan pekerjaan berdasarkan profesinya termasuk upaya untuk meningkatkan profesionalitas seorang pengajar. Menurut Sudirman Siahaan (2009: 14), perkembangan ilmu teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan kurikulum di sekolah, telah berpengaruh terhadap proses relasi antara pendidik dengan peserta didik.

Pembelajaran yang selama ini berpusat kepada pendidik telah berubah menjadi pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik. Selanjutnya, persyaratan yang harus diperhatikan agar pelaksanaan pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik berhasil dengan baik, yaitu adalah mengubah paradigma pengajar menjadi fasilitator pembelajaran, komitmen dalam menyediakan waktu dan tenaga untuk membelajarkan peserta didik tentang berbagai materi pengetahuan, kesediaan pengajar untuk mencoba menerapkan pendekatan baru

dalam mengelola kelas, dan melihat secara kritis usaha penerapan pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik, serta inisiatif pengajar untuk bergabung dengan kelompok masyarakat pengembang strategi pembelajaran yang berfokus pada peserta didik.

Perubahan paradigma pembelajaran dan perkembangan teknologi informasi menyebabkan perubahan peran yang harus dijalankan guru dalam berhubungan dengan peserta didik. Selama berlangsungnya proses pembelajaran, guru diharapkan memahami dan mengetahui secara jelas arah perkembangan peserta didik sebagai peserta didik, sehingga guru dapat memilih pendekatan yang menyenangkan serta inovatif dalam pembelajaran.

Selain itu, melalui pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik, diharapkan guru menggunakan berbagai media teknologi informasi untuk membantu peserta didik agar dapat menghubungkan berbagai pengetahuannya dengan alam nyata. Kondisi ini sangat didukung dengan adanya perkembangan teknologi informasi yang sedang marak saat ini, baik yang sudah disediakan di sekolah maupun masyarakat.

Guru memiliki ragam tugas, baik yang terkait dengan tugas kedinasan maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Jika dikelompokkan, terdapat tiga jenis tugas guru, yakni tugas dalam bentuk profesi, tugas kemanusiaan, dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan, walaupun kenyataannya tidak sedikit dilakukan oleh orang diluar kependidikan, sehingga oleh karenanya jenis profesi ini paling mudah terkena pencemaran.

Adapun tugas guru sebagai profesi meliputi:

1. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup serta mengembangkan karakter individu.
2. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada individu yang menjadi peserta didik.

Adapun tugas guru dalam bidang kemanusiaan di sekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para peserta didiknya. Pelajaran apa pun yang diberikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi peserta didiknya dalam belajar. Bila dalam penampilannya sudah tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para peserta didiknya, mereka akan enggan menghadapi guru yang tidak menarik.

Guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memiliki peran penting dalam proses pembangunan suatu bangsa. Bahkan keberadaan guru merupakan *faktor conditio sine qua non* yang tidak mungkin digantikan oleh komponen manapun dalam kehidupan bangsa sejak dulu, terlebih pada era kontemporer ini. Keberadaan guru bagi suatu bangsa sangatlah penting, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa di tengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian mutakhir dan mendorong perubahan di segala ranah kehidupan, termasuk perubahan tata nilai yang menjadi pondasi karakter bangsa.

Guru dituntut merumuskan strategi pembelajaran yang bermakna untuk membuat peserta didik lebih aktif memanfaatkan sumber belajar dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kemampuan guru merumuskan strategi pembelajaran yang bermakna sangat tergantung dari kreativitas serta imajinasi mengaplikasikan kondisi budaya masyarakat dalam pembelajaran. Perwujudan pembelajaran berbasis teknologi informasi tersebut menuntut guru untuk mengembangkan berbagai kemampuan profesional yang telah dimilikinya.

Selanjutnya, tanggung jawab profesi dapat disimpulkan sebagai keharusan dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan keahlian tertentu. Tanggung jawab profesi dijabarkan dengan indikator-indikator sebagai berikut, yaitu keterampilan mengajar, wawasan yang luas, terampil menggunakan media pembelajaran, menguasai teknologi, berkepribadian dan menjadi teladan yang baik.

2. Budaya Kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Menurut Bikash Bhaduiy (1991: 34), *“work culture define as the combination of attitudes, relationship, developed capabilities, habits, and other behavioural patterns that characterize the dynamics of the organization”*. Budaya kerja didefinisikan sebagai perpaduan dari sikap, hubungan, kemampuan yang berkembang, kebiasaan dan pola perilaku yang mencirikan dinamika hubungan manusia dalam suatu organisasi.

Adapun menurut Santosh Dev (2012: 3), *“work culture is an incredibly powerful force that determines how the employees treat problems in work, opprtunities and the people that the organization comes in contact”*. Budaya kerja

merupakan kekuatan yang dapat menentukan cara untuk memperlakukan masalah dalam kerja, peluang, dan orang - orang saling berinteraksi dalam organisasi.

Booz Allen Hamilton (2013: 3) menyebutkan *“work culture is the ability to understand different cultural context and viewpoints at work”*. Budaya kerja ialah mampu memahami tentang budaya dan pandangan yang berbeda di tempat kerja anda. Sedangkan James McKinlay (2010: 2) menyatakan, *“work culture is the employees perceptions anout thir own individual possibility of influencing or impacting what occurs within the workplace”*. Maksud dari budaya kerja ialah persepsi pegawai tentang kemungkinan individu untuk mempengaruhi hal-hal yang terjadi di tempat kerja.

Menurut Steven D. Olson (2013: 7), *“work culture is the culture that diligently and consistently cultivate trustworthiness in managers, leaders and workers to promote and even requiring positive role-modeling and relationship buliding”*. Budaya kerja merupakan budaya yang secara rajin dan konsisten menumbuhkan kepercayaan antara manajer, pimpinan dan pekerja untuk memperkenalkan dan membangun hubungan yang positif. Henry Clarke (2010: 38) menjelaskan, *“the work culture is described as being a fine balance between focusing on the bottom line while still having concern for the well-being of all employees as a main driving factor”*. Budaya kerja berfokus pada inti kerja tetapi tetap memperhatikan kesejahteraan semua karyawan sebagai faktor utama.

Papadopoulos (2010: 320) mengemukakan, *“the work culture is a concept which deals in the study of beliefs, thought processes, attitudes of the employees ideologies and principles of the organization”*. konsep yang berkaitan dengan budaya kerja adalah studi akan keyakinan, proses berpikir, ideologi karyawan dan

prinsip-prinsip organisasi. Budaya kerja juga mengacu pada nilai-nilai kebersamaan, sikap dan harapan tentang pola kerja dan perilaku yang dominan diantara orang-orang dalam suatu organisasi, serta sebagai cara yang biasa dilakukan disini, budaya kerja mempengaruhi cara orang berinteraksi satu sama lain dan bagaimana mereka melakukan kegiatan pekerjaan mereka.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari pendekatan perilaku, yaitu dengan pengukuran; budaya kerja, umpan balik, kemampuan presentasi, respons terhadap komplain pelanggan. Budaya kerja berguna untuk meningkatkan kinerja pelayanan dan kinerja pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai.

Sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi suatu kebiasaan. Nilai ini dapat bermula dari adat kebiasaan, agama, norma-norma serta kaidah yang menjadi keyakinannya kemudian menjadi kebiasaan dalam berperilaku kerja atau organisasi. Suatu nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu budaya dapat dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan dengan budaya kerja.

Sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri yang dimiliki oleh setiap individu dalam sebuah organisasi disebut dengan budaya kerja. Membangun suatu budaya sama halnya juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berusaha membiasakan (*habituating process*) pola perilaku atau kebiasaan tertentu agar terciptanya suatu bentuk baru yang dapat lebih baik.

Adapun Hadari Nawawwi (2003: 65) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh seseorang

dalam suatu organisasi, perlakuan pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan.

Pendapat Malayu Hasibuan (2000: 47), kerja merupakan pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kerja perlu diartikan sebagai kegiatan luhur manusia, bukan saja karena kerja manusia dapat bertahan hidup tetapi juga kerja merupakan penciptaan manusia terhadap alam sekitarnya menjadi manusiawi maka dengan demikian kerja juga merupakan realisasi diri.

Pada dasarnya bentuk atau cara manusia untuk mengaktualisasikan dirinya sama halnya disebut dengan bekerja. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan yang dianutnya dan dapat di jadikan motivasi untuk membuahkan karya yang bermutu dalam memperoleh suatu tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Rusmana (2011: 14) budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.

Selanjutnya, menurut Dewi (2008: 3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan jugapendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadiperilaku, citacita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Guno dan Supriyadi (2003: 8) juga mengungkapkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi/kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Glaser et al. (1987) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya kerja seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitor-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan kerja. Hofstede (1986:21) dalam Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Sementara itu, Robbins (1996) dalam Tika (2006: 20-21) menjelaskan mengenai 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam kerja.
- 2) Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya kerja. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota kerja.

- 3) Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metamorfosis.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari berdasarkan oleh pandangan hidup yaitu sebagai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, menjadi budaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Suatu cara kerja yang dilakukan dalam sehari-hari yang memiliki mutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang memiliki makna sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi yang memberikan inspirasi untuk senantiasa bisa bekerja lebih baik dari yang sebelumnya dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani hal tersebut merupakan pengertian dari budaya kerja.

Budaya kerja dapat terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi berdiri sehingga perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya kerja diawali oleh pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besar pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Budaya kerja di Kantor Kementerian Agama memiliki 5 (lima) prinsip budaya kerja yaitu:

- 1) *Integritas*, pegawai yang mempunyai integritas pribadi yang baik adalah orang yang selalu konsisten dalam kata dan perbuatan (Supriyadi dan Guno 2003; 32);

- 2) *Professionalisme*, merupakan bekerja secara disiplin dan tepat waktu dengan hasil terbaik yang terampil handal serta bertanggungjawab dalam menjalankan profesinya;
- 3) *Inovasi* adalah mengkreasikan hal baru yang lebih baik;
- 4) *Tanggungjawab* merupakan bekerja secara tuntas dan konsekuen;
- 5) *Keteladanan* artinya pegawai menjadi contoh yang baik bagi orang lain, muncul dari sikap perilaku yang dinyatakan secara sadar maupun tidak disadari.

Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku bawahannya untuk dapat diterima di lingkungan tempat kerjanya. Bentuk-bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai pada proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja itu sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. Budaya kerja merupakan suatu hal yang berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilakumanajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena

perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya untuk terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

b. Unsur Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 80), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

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

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja tersebut.

Selanjutnya, budaya kerja disimpulkan sebagai nilai, aturan, norma, keyakinan dan tradisi bekerjasama antar guru untuk memecahkan masalah pekerjaan yang diterapkan pada tempat kerja yang diukur menggunakan indikator-indikator partisipasi, keterbukaan, kejujuran dan kebersamaan.

3. Kompetensi Sosial

a. Pengertian Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yakni *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Seseorang dinyatakan kompeten di bidang tertentu jika menguasai kecakapan bekerja pada satu bidang tertentu. Secara nyata orang yang kompeten mampu bekerja di bidangnya secara efektif-efisien.

Menurut Hager, kompetensi merupakan bentuk perspektif dari penampilan dan tingkah laku. Jadi, dalam kompetensi tercakup dalam bekerja dan bertingkah laku. Kompetensi mencakup perpaduan antara pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Barlow dalam buku menjadi guru efektif kompetensi adalah "*the ability of a teacher to responsibly perform his or her duties appropriately*", atau kemampuan seorang guru untuk menunjukkan secara bertanggung jawab tugas-tugasnya dengan tepat.

Guru yang efektif adalah guru yang mampu membawa siswanya dengan berhasil mencapai tujuan pengajaran. Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Menurut Gronchi kompetensi guru merupakan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh guru dalam konteks kinerja tugas yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan definisi tersebut, Direktorat Tenaga Pendidikan, Dikdasmen dalam buku menjadi guru efektif menjelaskan bahwa kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dijelaskan lebih lanjut bahwa kompetensi

tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru.

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan, sedangkan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban serta bertanggung jawab dan layak mengajar. Seorang guru harus memiliki kompetensi profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan dasar guru dalam pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia, bidang studi yang dibinanya, sikap yang tepat tentang lingkungan PBM dan mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan, keterampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Profesionalisme seorang guru merupakan suatu keharusan dalam mewujudkan sekolah berbasis pengetahuan, yaitu pemahaman tentang pembelajaran, kurikulum, dan perkembangan manusia termasuk gaya belajar.

Istilah kompetensi profesional guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Kompetensi profesional dan Guru. Ditinjau dari segi bahasa (etimologi), istilah kompetensi profesional berasal dari bahasa Inggris *profession* yang berarti jabatan, pekerjaan, pencaharian, yang mempunyai keahlian. Selain itu, Peter Salim dalam kamus bahasa kontemporer mengartikan kata profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian tertentu.

Kompetensi profesional adalah mutu yang menunjukkan suatu keahlian dan kepandaian khusus. Kompetensi profesional juga merupakan sifat dari profesi,

profesi menurut Sikun pribadi adalah profesi itu pada hakikatnya merupakan suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan itu.

Kompetensi profesional menunjuk kepada komitmen pada anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya. Beberapa komponen kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut ini:

1. Penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep.
2. Pengelolaan kelas.
3. Pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar.
4. Memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik.
5. Mampu menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
6. Mampu memahami karakteristik peserta didik.

Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

- c. Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- d. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dari beberapa kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Penulis hanya menelusuri dan membahas kompetensi sosial karena hal terpenting yang harus diperhatikan oleh guru bahwa seorang guru yang profesional harus mampu berkomunikasi dengan baik pada peserta didik. Hal ini karena cara berkomunikasi yang dilakukan seseorang akan mencerminkan bagaimana sikap dan perilakunya.

Kompetensi sosial didefinisikan dalam Pasal 28 ayat (3) Bagian I Bab VI Peraturan Pemerintah RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagai suatu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Buchari Alma, kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Selanjtnya, Hamzah B. Uno menyatakan bahwa dalam kompetensi sosial, sudah menjadi kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis. Ia harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan

bertujuan agar tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Ia harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik tersebut.

Sementara itu kompetensi sosial seorang guru menurut Herman Zaini dan Muhtarom (2014: 34) adalah kemampuan yang menunjang pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Hal ini karena secara fungsional tugas keguruan adalah tugas yang berhubungan dengan manusia bukan barang atau material yang bersifat statis. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1, kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

Menurut Mohamad Surya (2004: 93) bahwa kompetensi sosial ialah kemampuan yang diperlukan agar seseorang berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Selanjutnya, berdasarkan Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus (2009: 65) kompetensi sosial juga merupakan kemampuan guru melakukan interaksi sosial melalui komunikasi. Guru dituntut berkomunikasi dengan sesama guru, peserta didik, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Hujair A. Sanaky menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Menurut Kumandar (2010: 77) yang menyatakan kompetensi sosial

mencakup kemampuan interaktif dan pemecahan masalah kehidupan sosial. Maka kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Mulyasa (2009: 173) juga mengatakan kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut undang-undang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial juga merupakan kemampuan yang diperlukan oleh seseorang agar berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Dalam kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Merujuk pada *asian institute for teacher education*, dijelaskan bahwa kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang.

Untuk dapat menjelaskan peran sosial kemasyarakatan, guru harus memiliki kompetensi meliputi:

1. Aspek normative kependidikan, yaitu untuk menjadi guru yang baik tidak cukup digantungkan kepada bakat kecerdasan, dan kecakapan saja, tetapi juga

harus beritikad baik sehingga hal ini bertautan dengan norma yang dijadikan landasan dalam melaksanakan tugas.

2. Pertimbangan sebelum menjadi guru
3. Mempunyai program yang menjurus untuk meningkatkan kemajuan masyarakat dan kemajuan pendidikan.

Menurut Arikunto mengemukakan kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial yang baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat. Kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi ketika menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, selain peserta didik guru juga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar.

b. Urgensi Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi sosial harus dikuasai guru, karena guru adalah makhluk sosial, makhluk yang makin punya arti apabila berhubungan dengan orang lain dalam kehidupan bermasyarakat. Hubungan baik dan harmonis antar guru dengan peserta didik, teman sejawat, orang tua, dan masyarakat sekitar akan sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam kaitan dengan hubungan guru dengan peserta didik Thomas Gordon (1996: 3-5) menyatakan

bahwa kualitas hubungan guru dan peserta didik memegang peran penting dalam menunjang keberhasilan guru dalam mengajar. Guru harus mampu membina hubungan yang baik dengan seluruh anak didiknya.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 dan 10 menyebutkan bahwa, kompetensi dasar yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi paedagogik, kompetensi persoalan atau kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Selanjutnya, Depdiknas (2005) juga merumuskan beberapa kompetensi atau kemampuan yang sesuai seperti, kompetensi kepribadian, bidang studi, dan kompetensi pada pendidikan/pengajaran (Paul Suparno, 2004: 47). Kompetensi ini, berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengajar, membimbing, dan juga memberikan teladan hidup kepada peserta didik.

Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam proses pembelajaran di sekolah dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkenaan dengan wibawa, menurut Mulyasa (2009: 174) guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial dan intelektual pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepalasekolah (Mulyasa, 2009: 175). Sedangkan menurut Herman Zaini dan Muhtarom (2014: 38) guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah sales agen dari sebuah lembaga pendidikan yaitu sekolah. Baik atau buruknya perilaku (cara mengajar) guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan tersebut.

Sebagai individu yang berkecimpung dalam dunia pendidikan, guru harus memiliki kepribadian yang mencerminkan seorang pendidik. Tuntutan akan kepribadian sebagai pendidik kadang dirasakan lebih berat dibanding profesi lainnya. Ungkapan yang sering dikemukakan bahwa guru bisa digugu dan ditiru. Digugu maksudnya bahwa pesan-pesan yang disampaikan guru bisa dipercaya untuk dilaksanakan dan pola hidupnya bisa ditiru atau diteladani.

Guru sering dijadikan panutan oleh masyarakat, untuk itu guru harus mengenal nilai-nilai yang dianut dan berkembang di masyarakat tempat melaksanakan tugas dan bertempat tinggal. Secara nasional, nilai-nilai tersebut sudah dirumuskan, tetapi barangkali masih ada nilai tertentu yang belum terwadahi dan harus dikenal guru, agar dapat melestarikannya, dan berniat untuk tidak berperilaku yang bertentangan dengan nilai tersebut. Jika ada nilai yang bertentangan dengan nilai yang dianutnya, maka dengan cara yang tepat dia

menyikapi hal tersebut sehingga tidak terjadi benturan nilai antara guru dan masyarakat yang berakibat terganggunya proses pendidikan bagi peserta didik. Untuk kepentingan tersebut wawasan nasional mutlak diperlukan dalam pendidikan dan pembelajaran (Mulyasa, 2009: 176).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru memegang peranan penting, karena sebagai pribadi yang hidup di tengah-tengah masyarakat, guru dituntut memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat melalui kompetensi sosial yang dimilikinya.

c. Ruang Lingkup Kompetensi Sosial Guru

Setiap guru mempunyai kemampuan, kemampuan itu dipengaruhi dari individu, atau pembawaan dari lahir dan faktor lingkungan. Oleh karena itu kemampuan guru diperlukan dalam tugasnya sebagai pengajar untuk mengantarkan peserta didik melaksanakan proses pembelajaran secara aktif.

Interaksi dalam proses pembelajaran merupakan kata kunci menuju keberhasilan suatu proses pembelajaran. Ada dua bentuk komunikasi agar tercipta interaksi antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran yaitu:

- 1) Komunikasi verbal yang dilakukan oleh guru kepada siswa dalam hal ini komunikasi berarti bahasa atau sebagai perangkat simbol, dengan aturan untuk mengkombinasikan simbol-simbol tersebut, yang digunakan dan dipahami suatu komunitas. Bahasa verbal adalah sarana utama untuk menyatakan pikiran, perasaan dan maksud kita. Bahasa verbal menggunakan kata-kata yang merepresentasikan berbagai aspek realitas individu kita. Konsekuensinya, kata-kata adalah abstraksi realitas kita yang tidak mampu

menimbulkan reaksi yang merupakan totalitas objekatau konsep yang diwakili kata-kata itu.

2) Komunikasi non verbal

Komunikasi non verbal adalah semua isyarat yang bukan kata-kata. Komunikasi non verbal mencakup semua rangsangan (kecuali rangsangan verbal) dalam suatu setting komunikasi, yang dihasilkan oleh individu dan penggunaan lingkungan oleh individu. Komunikasi non verbal mempunyai nilai pesan potensial bagi pengirim atau penerima, yang disengaja juga tidak disengaja sebagai dari bagian peristiwa komunikasi secara keseluruhan. Kita mengirim banyak pesan non verbal tanpa menyadari bahwa pesan-pesan tersebut bermakna bagi orang lain.

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat di sekitar sekolah dan masyarakat tempat guru tinggal sehingga peranan dan cara guru berkomunikasi dengan masyarakat diharapkan memiliki karakteristik sendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas memanusiaakan manusia.

Menurut Kumandar (2010: 77) ciri-ciri/karakteristik kompetensi sosial guru yaitu sebagai berikut:

- 1) Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik,
- 2) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, dan
- 3) Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus (2009: 64) mengemukakan kompetensi sosial adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk:

- 1) Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik,
- 2) Bersikap simpatik,
- 3) Dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/komitesekolah,
- 4) Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan, dan
- 5) Memahami dunia sekitarnya (lingkungan).

Selanjutnya, menurut Mukhlas Samani yang dikutip oleh Fachrudi Saudagar dan Aii Idrus (2009: 65) yang dimaksud dengan kompetensi sosial ialah kemampuan individu sebagai bagian dari masyarakat yang mencakup kemampuan untuk:

- 1) Berkomunikasi lisan, tulisan dan isyarat,
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional,
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua/wali peserta didik,
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku, dan
- 5) Menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan sejati dan semangat dalam kebersamaan.

Kompetensi sosial dapat dirinci menjadi beberapa faktor, yaitu:

1. Bersikap dan bertindak objektif

Bersikap dan bertindak objektif adalah kemampuan yang harus dimiliki agar guru selalu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik. Bagi peserta didik, guru adalah sebagai pembimbing, motivator, fasilitator,

penolong, dan teman dalam proses pendidikan. Walaupun demikian, guru bukanlah sosok yang diposisikan segala-segalanya oleh anak didik. Karena guru tidak selamanya berada disamping peserta didik. Bertindak objektif berarti guru juga dituntut berlaku bijaksana, arif, dan adil terhadap peserta didik dalam bertindak, bijak dalam berkata, dan bijak dalam bersikap.

Kemudian guru dituntut untuk objektif dalam berkata, objektif dalam berbuat, objektif dalam bersikap, dan objektif dalam menilai hasil belajar. Bertindak objektif dapat pula berarti bahwasanya guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran (apalagi untuk tingkat awal) harus senantiasa memperlakukan peserta didik proporsional dan tidak akan memilih, memilah dan berlaku tidak adil terhadap peserta didik. Bersikap dan bertindak objektif sebagai representasi figur yang menjadi panutan anak didik. Di sekolah, guru menjadi figur panutan bagi anak.

Bersikap bertindak objektif terhadap anak didik sesungguhnya adalah upaya transformasi agar suatu ketika anak didik mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialaminya. Istansi Surviani menyatakan bahwa salah satu bentuk belajar yang perlu dikembangkan adalah belajar sikap. Tujuannya adalah mendapatkan kemampuan menerima, merespon, menghargai, menghayati dan menginterpretasikan objek-objek atau nilai nilai moral

2. Beradaptasi dengan Lingkungan

Beradaptasi dengan lingkungan adalah kemampuan yang dituntut pada seorang guru. Beradaptasi dengan lingkungan berarti seorang guru perlu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan, baik lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat umumnya. Di lingkungan sekolah, guru

diharapkan dapat beradaptasi dengan teman-teman kolegal profesi dan menyesuaikan diri dengan anak dalam proses pembelajaran. Beradaptasi dengan lingkungan tugas guru berarti proses adaptasi menjadi bagian terpenting dalam berkomunikasi. Adaptasi berhubungan dengan konsep diri. Mulyasa menjelaskan bahwa hubungan interpersonal sesama guru di sekolah dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru. Karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial di sekitarnya, di samping hasil perubahan yang bersifat fisik, seperti suasana kerja, dan kondisi fisik gedung sekolah. Sedangkan hasil analisis Nawawi menunjukkan adalah hubungan yang intim penuh kekeluargaan terlepas dari formalitas yang kaku, dan prosedural yang otogratis berpengaruh positif terhadap moral kerja para pendidik. Oleh karena itu kehidupan di sekolah harus dikondisikan agar dapat mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Selain beradaptasi dengan kolage seprofesi di sekolah dan masyarakat guru harus menyadari bahwa pembelajaran memiliki sifat yang sangat kompleks karena melibatkan aspek psikologis, pedagogis, dan didaktis secara bersama. Aspek pedagogik menunjukkan bahwa proses pembelajaran berlangsung pada suatu lingkungan pendidikan. Aspek psikologis menunjukkan pada suatu kenyataan bahwa peserta didik sendiri pada umumnya memiliki perkembangan yang berbeda, disamping memiliki variasi seperti belajar keterampilan motorik, konsep, dan belajar sikap. Sedangkan aspek didaktis menunjukkan pada pengaturan belajar peserta didik oleh guru. Disamping itu, Sotjipto menguraikan bahwa komunikasi dengan kelompok sejawat penting dipelihara. Hubungan harus harmonis dan senantiasa menciptakan dan

mamlihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawaan. Dalam “Kode Etik Guru” pasal 7 disebutkan bahwa guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial. Ini berarti bahwa: pertama, guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerja. Kedua, guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan di dalam dan diluar lingkungannya.

3. Berkomunikasi secara Efektif

Kompetensi sosial dapat dilihat dalam berkomunikasi secara efektif. Guru sebagai inspirator dan motivator dalam proses pembelajaran memiliki peran penting dalam melakukan komunikasi yang efektif. Misalnya, guru dituntut berkomunikasi dan bergaul dengan kolagialnya, anak didik, dan masyarakat sekitar. Komunikatif efektif dapat terjalin jika dilakukan saling percaya bukan saling curiga di lingkungan sosial, termasuk lingkungan belajar. Berkomunikasi akan dianggap efektif bila guru dapat memahami karakteristik sosial dan lingkungannya. Hubungan sesama dengan profesi lebih didasarkan pada kebutuhan dan tuntutan yang sama. Di antara yang perlu diperhatikan dalam melakukan hubungan dengan sesama guru dan masyarakat dalam kultur. Conrad P. Kottak dalam Ainul Yaqin menguraikan bahwa kultur memiliki karakteristik khusus. Kotta membedakannya menjadi: pertama, kultur adalah sesuatu yang general dan spesifik. Maksudnya, manusia memiliki kultur, dan spesifik berarti setiap kultur bervariasi. Kedua, kultur adalah suatu yang dipelajari. Ketiga, kultur adalah simbol yang berbentuk verbal dan nonverbal. Keempat, kultur adalah dapat membentuk dan

melengkapi sesuatu yang alami. Kelima, kultur adalah sesuatu yang dilakukan secara bersama-sama yang menjadi atribut sebagai anggota kelompok dan masyarakat. Keenam, kultur adalah sebuah model. Dan ketujuh, kultur adalah sesuatu yang bersifat adaptif.

4. Empatik dan Santun Berkomunikasi

Sikap empatik dan santun menjadi hal yang paling penting dalam berkomunikasi. Sikap dan perilaku seraf tutur bahasa akan menentukan atmosphere komunikasi. Soetjipto menegaskan, seorang guru akan dikatakan profesional apabila ia memiliki citra di masyarakat. Ia banyak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat yang dimaksud di sini adalah masyarakat pendidik (yang bergelut dengan dunia pendidikan/persekolahan) maupun masyarakat pada umumnya.¹⁴ Sikap empatik dan santun dapat diaplikasikan dalam cara melakukan kritik, teguran, dan nasehat. Bahasa menjadi solusi alternatif dalam menyampaikan kritik, teguran, dan nasehat tersebut. Bahkan empatik dan santun merupakan cara dan pendekatan yang dilakukan guru dalam melakukan komunikasi dengan anak, sesama kolega, dan masyarakat. Oleh karena itu guru juga membutuhkan strategi dan pendekatan yang lebih intensif dapat diterima oleh lingkungan belajar.

Sikap empatik dan santun ini terkadang terabaikan ketika berkomunikasi berlangsung antara guru sesama kolega, guru dengan peserta didik, dan guru dengan masyarakat. Sikap ini harus diperhatikan secara serius oleh dunia pendidikan di masa mendatang. Untuk itu, guru sebelum bertugas dipandang

perlu untuk diberi pelatihan-pelatihan tentang komunikasi dan teori-teori komunikasi yang dapat diaplikasikan dalam proses pembelajaran.

Adapun sub kompetensi dan indikator kompetensi sosial guru, antara lain:

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, yakni: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik, yakni: berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru dalam menjalani kehidupan seringkali menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Abduhzen mengungkapkan profesi guru pada posisi tertinggi dan termulia dalam berbagai tingkat pekerjaan masyarakat. Guru dalam pandangan Al-Ghazali mengembangkan dua misi sekaligus, yaitu tugas keagamaan, ketika guru melakukan kebaikan dengan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada manusia sebagai makhluk termulia di muka bumi ini. Sedangkan yang termulia dari tubuh manusia adalah hatinya.

Guru bekerja menyampaikan, membersihkan, menyucikan, dan membawakan hati itu mendakti Allah SWT. Dimana guru membangun, memimpin dan menjadi teladan yang menegakkan keteraturan, kerukunan dan menjamin keberlangsungan masyarakat, yang keduanya berujung pada pencapaian kebahagiaan di akhirat. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri dan disiplin.

Guru harus mengetahui serta memahami nilai, moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan moral tersebut. Guru harus juga bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah dan dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, dan memiliki kelebihan pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ruang lingkup kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru melakukan interaksi dan komunikasi kepada semua lapisan masyarakat. Guru dituntut dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu memberikan pengaruh positif pada peserta didik, sesama guru, orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Noor Miyono (2017)

Berjudul "*Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung*". Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru; (2) mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru; dan (3) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) korelasi antara variabel kompetensi guru dengan profesionalisme guru cukup kuat dengan nilai 0,625. Pengaruh kompetensi guru terhadap profesionalisme guru sebesar 39,1% dan sisanya 60,9%

profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar kompetensi guru; (2) korelasi antara variabel budaya kerja dengan profesionalisme guru cukup kuat dengan nilai 0,700. Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru sebesar 49% dan sisanya 51% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain di luar budaya kerja; dan (3) Pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung sebesar 52,2% dan sisanya 47,8% profesionalisme guru dipengaruhi oleh variabel lain selain kompetensi guru dan budaya kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Lusia Tresnani (2017)

Berjudul *"Pengaruh Budaya Kerja, Sarana dan Prasarana, Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri se-Kabupaten Way Kanan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil penelitian secara umum menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya kerja, ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kompetensi profesional guru SMK Negeri se-Kabupaten Way Kanan baik secara parsial maupun simultan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Peserta Didik Ningrum (2007)

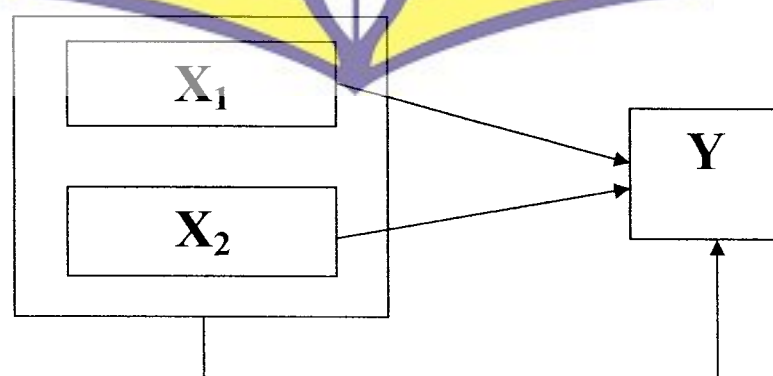
Berjudul *"Hubungan Profesionalisme Gurudan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan profesionalisme

guru dan budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru SD di Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes, baik secara terpisah maupun bersama-sama.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara profesionalisme guru dengan kinerja guru; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru; dan (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara profesionalisme guru dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

C. Kerangka Pikir

Tanggung jawab profesional guru sangat di pengaruhi oleh banyak faktor; budaya kerja dan kompetensi social diduga berpengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru baik secara sendiri-sendiri ataupun secara bersama dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain semakin baik budaya kerja di sekolah dan semakin tinggi kompetensi sosial gurumaka semakin tinggi pula tanggung jawab profesional gurunya. Untuk lebih jelasnya, ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi kerangka berpikir dibawah ini.



Gambar 2.1 Model teoritis konstelasi budaya kerja (X_1) dan kompetensi sosial (X_2) terhadap tanggung jawab profesional guru (Y)

Keterangan:

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kompetensi Sosial

Y = Tanggung Jawab Profesional Guru

X1 – Y = Budaya kerja memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab Profesionalguru

X2 – Y = Kompetensi sosial memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru

(X1, X2) -Y = Budaya kerja dan kompetensi sosial memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru

D. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan ruang lingkup

Adapun batasan dalam penelitian ini yaitu sesuai dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial Terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru di SD Negeri Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan” sebagai berikut:

a. Ruang lingkup ilmu

Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji perilaku individu dalam organisasi pendidikankhususnya SD.

b. Objek penelitian: tanggung jawab profesional pendidik, budaya kerja dan kompetensi sosial.

c. Subjek penelitian: guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan.

d. Tempat dan waktu penelitian: Penelitian dilaksanakan di 15sekolah dasar negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN 5 Sidorejo, SDN 4 Sidorejo, SDN 4 Sidodadi, SDN 3 Sidorejo, SDN 3 Sidomulyo, SDN 3 Sidodadi, SDN 2 Sidorejo, SDN 2 Sidomulyo, SDN 2 Sidodadi, SDN 2 Budidaya, SDN 1 Suak, SDN 1 Sidorejo, SDN 1

Sidomulyo, SDN 1 Sidodadi, SDN 1 Budidaya. Penelitian ini akan di laksanakan bulan Februari 2019sampai dengan bulan Maret 2019.

2. Definisi konseptual variabel

a. Definisi konseptual variabel tanggung jawab profesional

Tanggung jawab profesional yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tindakan untuk memenuhi kewajiban yang harus dilakukan individu berdasarkan pendidikan dan keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas.

b. Definisi konseptual variabel budaya kerja

Budaya kerja yang dimaksudkan penelitian ini adalah nilai, aturan, norma, keyakinan dan tradisi bekerjasama antar pegawai untuk memecahkan masalah pekerjaan yang diterapkan pada tempat kerja.

c. Definisi konseptual variabel kompetensi sosial

Kompetensi sosial dalam penelitian adalah kemampuan individu dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan masyarakat.

3. Definisi Operasional Variabel

a. Definisi operasional variabel tanggung jawab profesional guru

Secara operasional tanggung jawab profesional guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah persepsi guru tentang tindakan untuk memenuhi kewajiban yang harus dilakukan para guru dalam proses mengajar berdasarkan pendidikan dan keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Indikator-indikator untuk mengukur tanggung jawab profesional guru sebagai berikut:

- 1) keterampilan mengajar;
- 2) memiliki wawasan yang luas;
- 3) terampil menggunakan media pembelajaran;
- 4) menguasai teknologi;
- 5) berkepribadian dan menjadi teladan yang baik.

b. Definisi operasional variabel budaya kerja

Secara operasional budaya kerja yang dibahas dalam penelitian ini adalah sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan tentang kebiasaan guru dalam bekerja di sekolah. Indikator untuk mengukur budaya kerja dapat dideskripsikan berdasarkan: partisipasi, keterbukan, kejujuran, dan kebersamaan.

c. Definisi operasional variabel kompetensi sosial

Secara operasional kompetensi sosial dalam penelitian ini adalah persepsi tentang kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi ketika menyampaikan materi pelajaran kepada peserta didik, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar. Indikator untuk mengukur kompetensi sosial dapat dideskripsikan berdasarkan:

- 1) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; dan
- 2) komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian pada tesis ini menggunakan pendekatan data kuantitatif, hal ini dikarenakan data yang disajikan pada penelitian ini yaitu berupa angka-angka. Dimana hal tersebut disesuaikan dengan pendapat dari Arikunto (2006: 12) yang menjelaskan bahwa suatu proses pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka yaitu mengarah pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bisa di mulai dari proses mengumpulkan data, lalu data-data tersebut ditafsirkan yang kemudian akan didapatkan hasil yaitu berupa pengertian dari penelitian kuantitatif.

Proses penelitian ini diawali dengan mendesain yaitu dengan merancang atau menstruktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti bisa mendapatkan hasil jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini termasuk kedalam jenis *ex-post facto*, dalam penelitian *ex-post facto* tidak ada kelompok kontrol atau kegiatan *pre tes*.

Hubungan sebab dan akibat antara subjek satu dengan subjek yang lain diteliti tidak dimanipulasi, karena penelitian *ex-post facto* hanya mengungkapkan gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Penelitian ini menjadi jembatan penghubungan dari variabel-variabel yang ada. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulan yaitu (Sugiyono, 2009: 60). Jadi yang dimaksud dengan

variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2009: 61) menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah budaya kerja dan kompetensi sosial.
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah tanggung jawab profesional.

B. Populasi dan Sampel

Proses penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Menurut Arikunto (2006: 130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru-guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan sejumlah 128 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Penelitian ini pada dasarnya adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena-fenomena sosial, maka dalam penelitian ini harus ada alat yang tepat. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

1. Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Profesional Guru

Masing-masing indikator tanggung jawab profesional guru di ukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

Tabel 3.1
Skala Likert Tanggung Jawab Profesional Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Dari variabel tanggung jawab profesional guru di sediakan 30 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel tanggung jawab profesional guru akan bervariasi antara skor minimal 30 sampai dengan skor maksimal 150. Variabel tanggung jawab profesional guru di ukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai tanggung jawab profesional guru di kemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Tanggung Jawab Profesional Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Tanggung Jawab Profesi (X ₂)	1. Keterampilan mengajar	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	2. Wawasan yang luas	9,10,11,12	4
	3. Terampil menggunakan media pembelajaran	13,14,15,16	7
	4. Menguasai teknologi	17,18,19	6
	5. Berkepribadian dan menjadi teladan yang baik	20,21,22,23,24,25	6
		26,27,28,29,30	5
	Jumlah		30

2. Kisi-kisi Budaya Kerja

Indikator budaya kerja diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban. Adapun lima pilihan jawaban tersebut yaitu Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

Tabel 3.3
Skala Likert Budaya Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Dari variabel budaya kerja di sediakan 30 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang di peroleh untuk variabel budaya kerja akan bervariasi antara skor minimal 30 sampai dengan skor maksimal 150. Variabel budaya kerja diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang di gunakan untuk memperoleh data mengenai budaya kerja di kemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Budaya Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Budaya Kerja (X_1)	1. Partisipasi	1,2,3,4,5,6	6
	2. Keterbukaan	7,8,9,10,11	5
	3. Kejujuran	12,13,14,15,16,17,18,19,20,21, 22,23,24	13
	4. Kebersamaan	25,26,27,28,29,30	6
	Jumlah		30

3. Kisi-kisi Kompetensi Sosial

Masing-masing indikator kompetensi sosial diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering (SS), Sering (S), Cukup Sering (CS), Jarang (J) dan Tidak Pernah (TP).

Tabel 3.5
Skala Likert Kompetensi Sosial

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Dari variabel kompetensi sosial di sediakan 18 soal, sehingga secara teoritis skor yang di peroleh untuk variabel kompetensi sosial akan bervariasi antara skor minimal 18 sampai dengan skor maksimal 90. Variabel kompetensi sosial di ukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang di gunakan untuk memperoleh

data mengenai kompetensi sosial di kemukakan dalam kisi-kisi instrumen yaitu:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Kompetensi Sosial

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kompetensi Sosial (X₂)	1. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	2. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	11,12,13,14,15,16,17,18	8
		Jumlah	18

D. Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara mengukur dan melihat data selama melaksanakan penelitian. Data-data yang akan di analisis yaitu berupa angka-angka, informasi lisan dan beragam fakta yang di kumpulkan dengan keterangan tertulis pada data peneliti. Dapat dilihat dari prosedur-prosedur yang di lakukan dalam proses pengumpulan data serta wujud data yang akan di kumpulkan, maka dari itu dalam proses ini peneliti menggunakan dua teknik dalam proses pengumpulan data yaitu berupa pengumpulan studi dokumentasi dan angket/kuesioner.

1. Studi dokumentasi

Proses pengumpulan data yang dilakukan dengan dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan data serta beberapa bagian yang di anggap penting dalam penelitian yang di dapat dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-

tiap guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan serta mengambil gambar SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan.

2. Angket/Kuesioner

Penelitian ini menggunakan angket yang didasarkan dari alasan bahwa responden/peserta didik memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan yang di ajukan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Dengan angket/ kuesioner ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel budaya kerja, kompetensi sosial dan tanggung jawab profesional guru merupakan materi pokok yang di rancang sehingga sejumlah pertanyaan di dalam angket.

Pendapat Sugiyono (2009:86), skala *Likert* bisa di manfaatkan untuk mengukur sikap, berdasarkan dari pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang mengenai fenomena tertentu. Maka dari itu, peneliti tertarik mengamati bagaimana budaya kerja, kompetensi sosial dan tanggung jawab profesional guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar sahih dan handal. Maksud dari sahih atau valid adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut mampu mengukur

apa yang hendak diukur, sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau handal adalah untuk mengetahui bagaimana suatu alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang tepat dalam waktu dan tempat yang berbeda.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

Proses uji coba ini dapat dilakukan dengan menguji cobakan instrumen angket penelitian terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian tersebut. Hal tersebut dilakukan agar instrumen yang akan digunakan untuk mengukur semua variabel memiliki validitas dan reliabilitas yang sesuai dengan ketentuan yang ada. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah dilakukan proses uji coba terlebih dahulu dengan melakukan uji reliabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas yaitu suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Arikunto (2006: 168-169) mengungkapkan tinggi rendah validitas instrumen dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas dalam penelitian ini merupakan jenis validitas isi, hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Djamaludin Ancok (Masri Singarimbun, 1989: 128) yang mengatakan proses validasi isi dapat sesuai dengan alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana isi alat pengukur tersebut mewakili keseluruhan aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.

Setelah data hasil uji coba sudah terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen yang sesungguhnya. Rumus yang digunakan untuk pengolahan, pengujian ataupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu Program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*). Jika butir yang dinyatakan gugur, tidak dapat mempengaruhi perwakilan butir soal untuk setiap indikator untuk setiap variabel, maka butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang benar dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan. Untuk menghitung validitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan rumus:

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel
X	= Skor variabel bebas
Y	= Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi (r_{hitung}) diperoleh, kemudian nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} kaidah keputusannya adalah sebagai berikut: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dimana dalam pengolahan, pengujian, ataupun analisis data untuk dapat membuktikan tingkat kevalidan alat ukur

atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS22. Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3.7
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Dari 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Dari 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Dari 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Dari 0,200 – 0,399	Rendah
5	Dari 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Tanggung Jawab Profesional Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Tanggung Jawab Profesional guru dapat di lihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan di nyatakan valid, dan jika sebaliknya di nyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 20$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Tanggung Jawab Profesional Guru (Y) di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Validitas Tanggung Jawab Profesional Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,530	0,444	Valid	16	0,477	0,444	valid
2	0,448	0,444	Valid	17	0,352	0,444	Tidak valid

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
3	0,587	0,444	Valid	18	0,479	0,444	valid
4	0,544	0,444	Valid	19	0,293	0,444	Tidak valid
5	0,513	0,444	Valid	20	0,497	0,444	valid
6	0,482	0,444	Valid	21	0,092	0,444	Tidak valid
7	0,474	0,444	Valid	22	0,541	0,444	valid
8	0,508	0,444	Valid	23	0,530	0,444	valid
9	0,502	0,444	Valid	24	0,453	0,444	valid
10	0,458	0,444	Valid	25	0,480	0,444	valid
11	0,581	0,444	Valid	26	0,446	0,444	valid
12	0,532	0,444	Valid	27	0,513	0,444	valid
13	0,515	0,444	Valid	28	0,532	0,444	valid
14	0,463	0,444	Valid	29	0,531	0,444	valid
15	0,491	0,444	Valid	30	0,688	0,444	valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas

Berdasarkan dari tabel perhitungan yang dilihat pada tabel 3.2 dari 30 soal pertanyaan yang di ajukan terdapat 3 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 17, 19 dan 21 sehingga hanya 27 butir soal tersisa yang bisa digunakan untuk menghasilkan data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja

Tingkat valid atau tidaknya butir-butir soal pada pertanyaan mengenai Budaya Kerja dapat di lihat dari perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan di

nyatakan valid, dan jika sebaliknya di nyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 20$ sebesar 0,444. Memperoleh hasil perhitungan secara lengkap dengan validitas Budaya Kerja (X_1) di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Hasil Perhitungan Validitas Budaya Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,513	0,444	Valid	16	0,455	0,444	valid
2	0,459	0,444	Valid	17	0,455	0,444	valid
3	0,506	0,444	Valid	18	0,496	0,444	valid
4	0,516	0,444	Valid	19	0,505	0,444	valid
5	0,170	0,444	Tidak valid	20	0,516	0,444	valid
6	0,525	0,444	Valid	21	0,481	0,444	valid
7	0,543	0,444	Valid	22	0,461	0,444	valid
8	0,477	0,444	Valid	23	0,454	0,444	valid
9	0,434	0,444	Tidak valid	24	0,544	0,444	valid
10	0,472	0,444	Valid	25	0,457	0,444	valid
11	0,485	0,444	Valid	26	0,081	0,444	Tidak valid
12	0,605	0,444	Valid	27	0,475	0,444	valid
13	0,451	0,444	Valid	28	0,544	0,444	valid
14	0,465	0,444	Valid	29	0,176	0,444	Tidak valid
15	0,539	0,444	Valid	30	0,198	0,444	Tidak valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.3 dari 30 butir pernyataan yang diajukan terdapat 5 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 5, 9, 26, 29 dan 30 sehingga hanya 25 butir soal tersisa yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan data penelitian tersebut.

c. Hasil Uji Validitas Kompetensi Sosial

Tingkat kevalidan atau tidaknya suatu butir pertanyaan soal pada Kompetensi Sosial dapat dilihat dengan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 20$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Kompetensi Sosial (X_2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.10
Hasil Perhitungan Validitas Kompetensi Sosial (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,528	0,444	Valid	10	0,455	0,444	valid
2	0,533	0,444	Valid	11	0,507	0,444	valid
3	0,476	0,444	Valid	12	0,536	0,444	valid
4	0,468	0,444	Valid	13	0,538	0,444	valid
5	0,503	0,444	Valid	14	0,557	0,444	valid
6	0,516	0,444	Valid	15	0,569	0,444	valid
7	0,541	0,444	Valid	16	0,461	0,444	valid
8	0,290	0,444	Tidak valid	17	0,526	0,444	valid
9	0,458	0,444	Valid	18	0,474	0,444	valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.4 dari 18 butir pernyataan yang diajukan terdapat 1 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 18 sehingga hanya 17 soal tersisa yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan data penelitian.

2. Uji reliabilitas

Proses pada uji reliabilitas yaitu merupakan pengujian pada tingkat konsisten nilai instrumen itu sendiri. Perolehan instrumen yang baik memiliki tingkat konsisten dengan butir soal yang di ukurnya. Kejelasan instrumen dalam proses penelitian akan dapat di analisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS 22. Tahapan-tahapan dalam mencari reliabilitas dengan metode alpha sebagai berikut:

Langkah 1:

Menghitung varians skor tiap item dengan rumus:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1	= varians skor tiap-tiap item
\sum_1^2	= jumlah kuadrat item
$(\sum X_1)^2$	= kuadrat jumlah item
N	= jumlah responden

Langkah II:

Menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut:

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan:

$\sum S_1$ = jumlah varians semua item

S_1 = varians item ke-i, $i = 1, 2, 3, \dots, n$

Langkah III:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut:

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

S_1 = varians total
 \sum_1^2 = jumlah kuadrat X total
 $(\sum X_1)^2$ = kuadrat jumlah X total
 N = jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas
 $\sum s_i$ = jumlah skor tiap-tiap item
 S_1 = varians total
 K = jumlah item

Langkah V:

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel.

Nilai reliabilitas yang di peroleh, hasilnya di konsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besar dari r_{tabel} maka instrumen di katakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian di interpretasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 3.11
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	Dari 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	Dari 0,600 – 0,799	Tinggi
3	Dari 0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	Dari 0,200 – 0,399	Rendah
5	Dari 0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Tanggung Jawab Profesional Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Tanggung Jawab Profesional guru (Y) di lakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan di lakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Sebagaimana perhitungan yang di peroleh koefisien reliabilitas instrumen Tanggung Jawab Profesional guru (Y) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Tanggung Jawab Profesional guru (Y) sangat tinggi.

Tabel 3.12 Statistika Reliabilitas Tanggung Jawab Profesional Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.838	30

b. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan instrumen untuk Budaya Kerja (X_1) di lakukan pada 30 butir pernyataan. Perhitungan di lakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh koefisien reliabilitas instrumen

Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,975. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Budaya Kerja (X_1) sangat tinggi.

Tabel 3.13 Statistika Reliabilitas Budaya Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	30

c. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Sosial

Penghitungan reliabilitas instrumen untuk Kompetensi Sosial (X_2) di lakukan pada 18 butir pernyataan. Perhitungan di lakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows version 22*. Dari perhitungan yang di peroleh koefisien reliabilitas instrumen Kompetensi Sosial (X_2) sebesar 0,803. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Kompetensi Sosial (X_2) sangat tinggi.

Tabel 3.14 Statistika Reliabilitas Kompetensi Sosial (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	18

F. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Linearitas

Pada saat menguji linearitas hubungan digunakan teknik uji – F. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Rumus uji linearitas data adalah.

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} = harga F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat garis residu

(Sutrisno Hadi 2004: 13)

Dari proses *Fhitung* kemudian dikonsultasikan dengan *Ftabel* pada taraf signifikan 5%. Hubungan dapat dikatakan linear apabila diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$. Atau hubungan dikatakan linier jika harga “p beda” sama atau lebih besar dari 0,05.

2. Uji Normalitas

Pendapat Sugiyono (2011:241), statistik parametris memberikan syarat bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti. Variabel bebas (X) adalah budaya kerja dan kompetensi sosial (Y) adalah tanggung jawab profesional guru. Rumus yang digunakan adalah rumus Chi kuadrat.

3. Penguji Hipotesis

Penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Analisis ini dipakai untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel. Analisis ini dimaksudkan untuk mengungkap korelasi atau hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Mencari koefisien korelasi dengan menggunakan korelasi *product moment*, sebagai

berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel

Y

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

(Suharsimi Arikunto, 2006 : 170)

Setelah ditemukan harga r_{xy} kemudian dikonsultasikan dengan harga r tabel *product moment* dengan taraf signifikansi 5% maka hipotesis diterima atau sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka hipotesis ditolak.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Berdasarkan dari data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa di pisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian. Penelitian di laksanakan pada 15 SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 128 orang guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan yang di ambil sebagai sampel telah mengisi angket yang di ajukan. Sebelum pengisian angket di laksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud.

B. Hasil

Pada proses ini peneliti menjelaskan mengenai data yang telah didapat dan di ungkapkan dalam proses penelitian ini yaitu tanggung jawab profesional guru (Y), budaya kerja (X_1) dan kompetensi sosial (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan di cari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X ₁	X ₂
N	128	128	128
Skor terendah	84	65	42
Skor tertinggi	117	112	75
Skor rata-rata	99,61	86,68	58,64
Median	100	83,5	59,5
Modus	102	80	52
Simpangan baku	7,09	11,89	7,62
Varians	50,33	141,6	58,1

Ket:

- n = Jumlah responden
 Y = Tanggung Jawab Profesional guru
 X₁ = Budaya Kerja
 X₂ = Kompetensi Sosial

1. Variabel Tanggung Jawab Profesional Guru (Y)

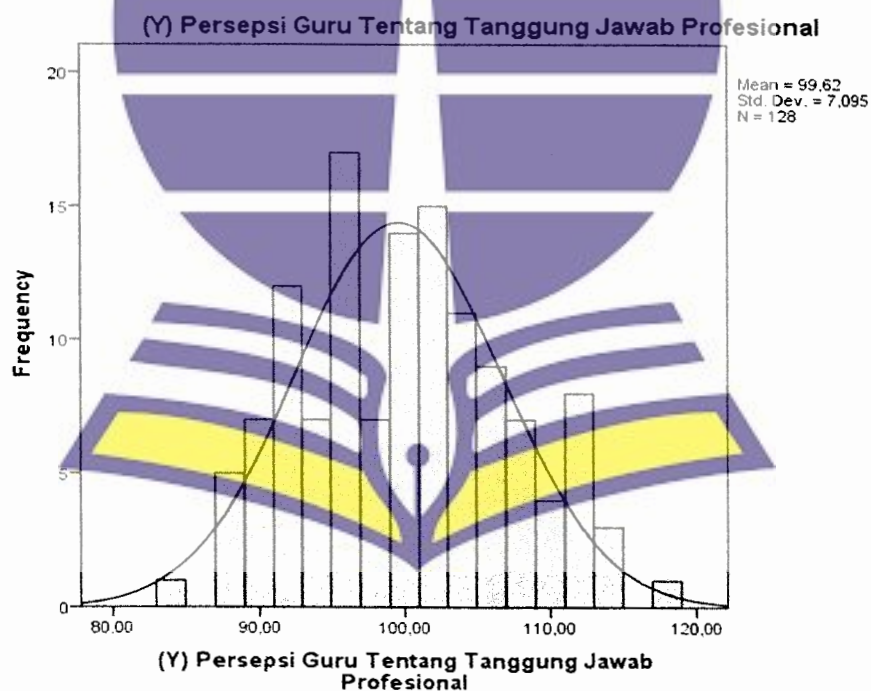
Berdasarkan dari data yang didapatkan dari lapangan kemudian akan diolah secara statistik, didapat bahwa variabel tanggung jawab profesional guru (Y) memperoleh nilai rata-rata 99,61; simpangan baku 7,09; median 100 dan modus 102; dengan skor maksimum 117 dan skor minimum 84. Distribusi frekuensi skor variabel tanggung jawab profesional guru (Y) yang terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Tanggung Jawab Profesional Guru(Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	84 – 90	13	10,2
2	Rendah	91 – 97	40	31,2
3	Sedang	98 – 104	43	33,6
4	Tinggi	105 – 111	26	20,3
5	Sangat Tinggi	112 – 118	6	4,7
Jumlah			128	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Nilai-nilai Tanggung Jawab Profesional guru yang didapatkan pada tabel dibawah ini yang di visualisasikan pada bentuk histogram dibawah ini:



Gambar 4.1 Histogram Skor Tanggung Jawab Profesional Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10,2% atau sebanyak 13 orang guru memiliki persepsi tentang tanggung jawab profesional guru sangat rendah,

sebanyak 31,2% atau sebanyak 40 orang guru memiliki persepsi tentang tanggung jawab profesional guru yang rendah, sebanyak 33,6% atau sebanyak 43 orang guru memiliki persepsi tentang tanggung jawab profesional guru yang sedang, sebanyak 20,3% atau sebanyak 26 orang guru memiliki persepsi tentang tanggung jawab profesional guru yang tinggi dan sebanyak 4,7% atau sebanyak 6 orang guru memiliki persepsi tentang tanggung jawab profesional guru yang sangat tinggi.

2. Variabel Budaya Kerja (X_1)

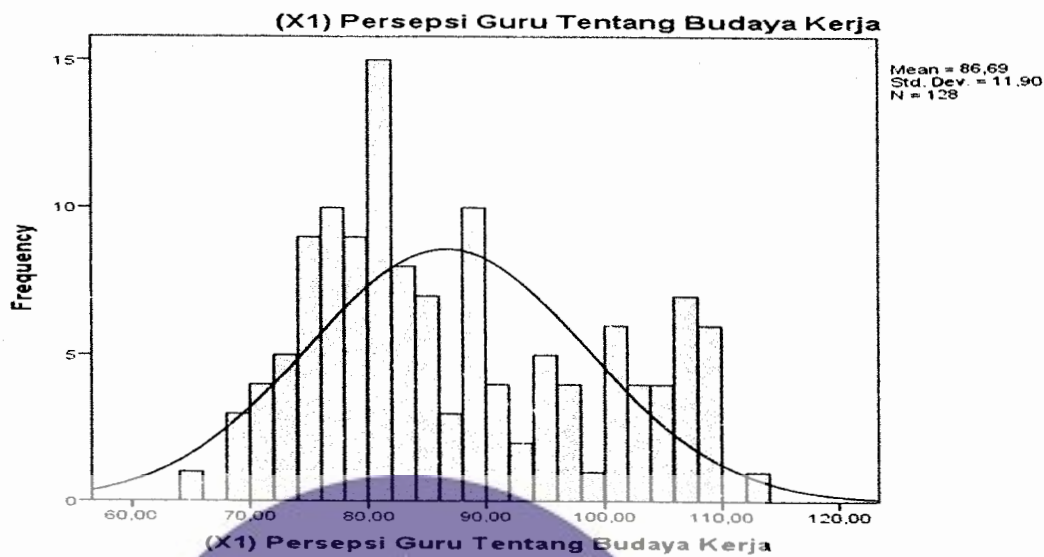
Berdasarkan dari data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel budaya kerja (X_1) mempunyai nilai rata-rata 86,68; simpangan baku 11,89; median 83,5 dan modus 80; dengan skor maksimum 112 dan skor minimum 65. Distribusi frekuensi skor variabel Budaya Kerja (X_1) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Budaya Kerja (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	65 – 74	18	14,1
2	Rendah	75 – 84	48	37,5
3	Sedang	85 – 94	27	21,1
4	Tinggi	95 – 104	19	14,8
5	Sangat Tinggi	105 – 114	16	12,5
Jumlah			128	100

Sumber: Perhitungan Peneliti dan Data Primer

Pada Skor Budaya Kerja yang didapat pada tabel akan di visualisasikan kedalam bentuk histogram seperti dbawah ini :



Gambar 4.2 Histogram Skor Budaya Kerja

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 14,1% atau sebanyak 18 orang guru memiliki persepsi tentang budaya kerja sangat rendah, sebanyak 37,5% atau sebanyak 48 orang guru memiliki persepsi tentang budaya kerja yang rendah, sebanyak 21,1% atau sebanyak 27 orang guru memiliki persepsi tentang budaya kerja yang sedang, sebanyak 14,8% atau sebanyak 19 orang guru memiliki persepsi tentang budaya kerja yang tinggi dan sebanyak 12,5% atau sebanyak 16 orang guru memiliki persepsi tentang budaya kerja yang sangat tinggi.

3. Variabel Kompetensi Sosial (X_2)

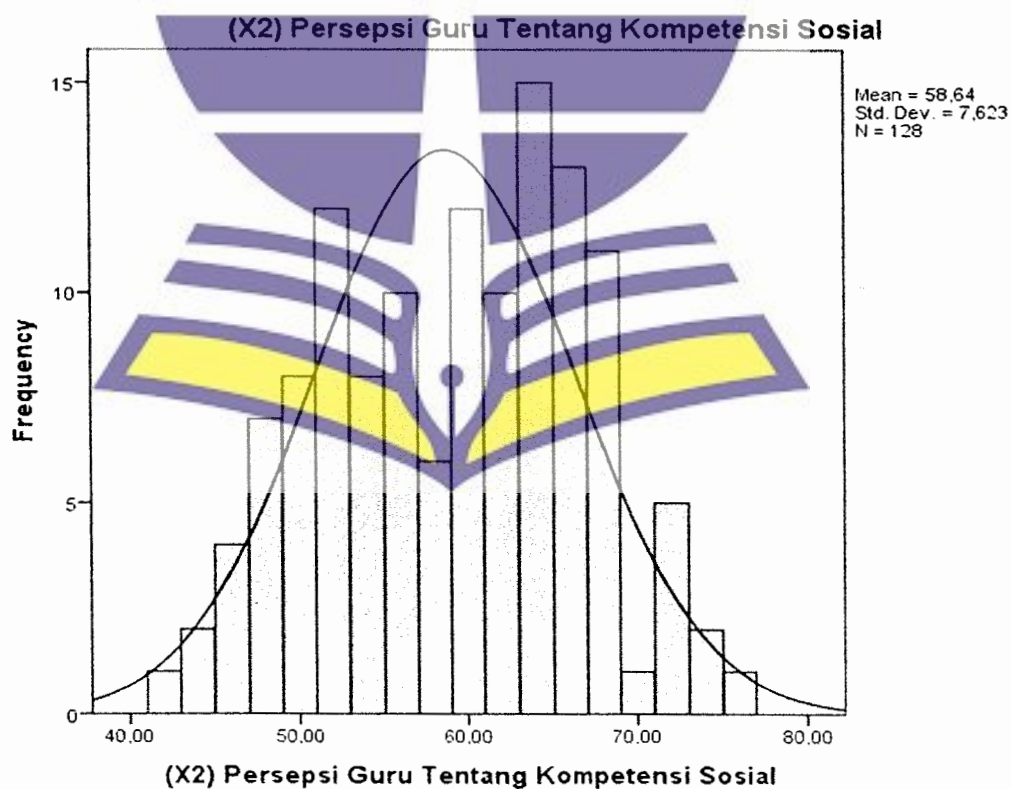
Hasil data yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel kompetensi sosial (X_2) mempunyai nilai rata-rata 58,64; simpangan baku 7,62; median 59,5 dan modus 52; dengan skor maksimum 75 dan skor minimum 42. Distribusi frekuensi skor variabel kompetensi sosial (X_2) tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Kompetensi Sosial (X₂)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	42 – 48	14	10,9
2	Rendah	49 – 55	35	27,3
3	Sedang	56 – 62	31	24,2
4	Tinggi	63 – 69	40	31,3
5	Sangat Tinggi	70 – 76	8	6,3
Jumlah			128	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor Kompetensi Sosial yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Kompetensi Sosial

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 10,9% atau sebanyak 14 orang guru memiliki persepsi tentang kompetensi sosial sangat rendah, sebanyak 27,3% atau sebanyak 35 orang guru memiliki persepsi tentang kompetensi sosial rendah, sebanyak 24,2% atau sebanyak 31 orang guru memiliki persepsi tentang kompetensi sosial sedang, sebanyak 31,3% atau sebanyak 40 orang guru memiliki persepsi tentang kompetensi sosial tinggi dan sebanyak 6,3% atau sebanyak 8 orang guru memiliki persepsi tentang kompetensi sosial yang sangat tinggi.

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

Pada bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang disyaratkan oleh uji regresi yaitu menggunakan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Berikut ini akan disajikan pengujian yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi-asumsi tersebut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu dengan membandingkan hasil uji KS dengan taraf signifikansi tertentu. Hasil perhitungan uji normalitas kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

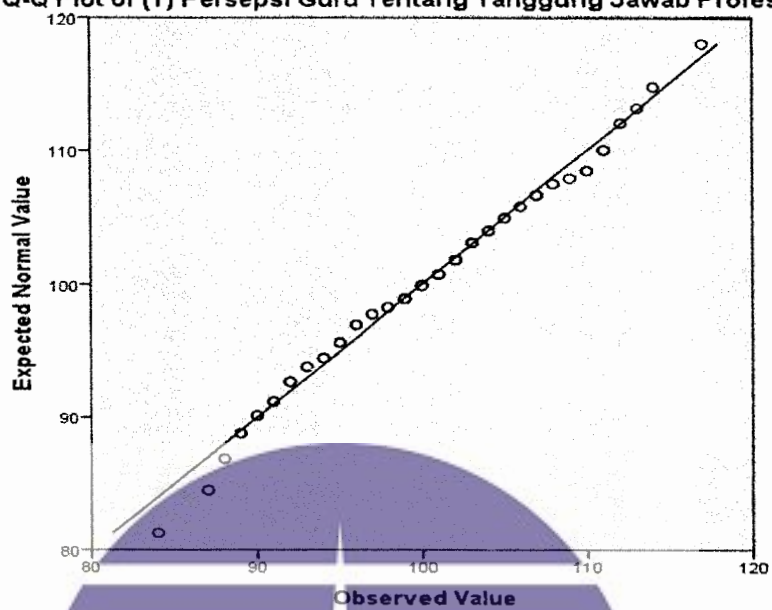
		Tanggung Jawab Profesional Guru (Y)	Budaya Kerja (X1)	Kompetensi Sosial (X2)
N		128	128	128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99,6172	86,6875	58,6406
	Std. Deviation	7,09455	11,89968	7,62273
Most Extreme Differences	Absolute	,078	,122	,091
	Positive	,078	,122	,074
	Negative	-,053	-,087	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		1,078	1,122	1,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156	,103	,121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

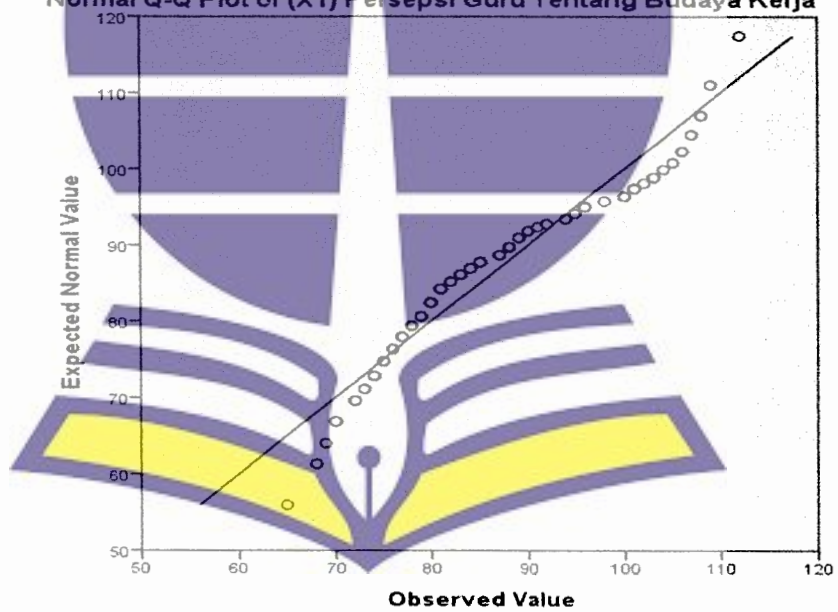
Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada Tabel 4.5 diperoleh nilai signifikansi tanggung jawab profesional guru 0,156; budaya kerja 0,103 dan kompetensi sosial 0,121. Nilai signifikansi ketiga variabel semuanya lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima H_0 . Sehingga data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, analisis normalitas data ini juga didukung dari Normal Q-Q Plot, dengan hasil uji normalitas data di bawah ini.

Normal Q-Q Plot of (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

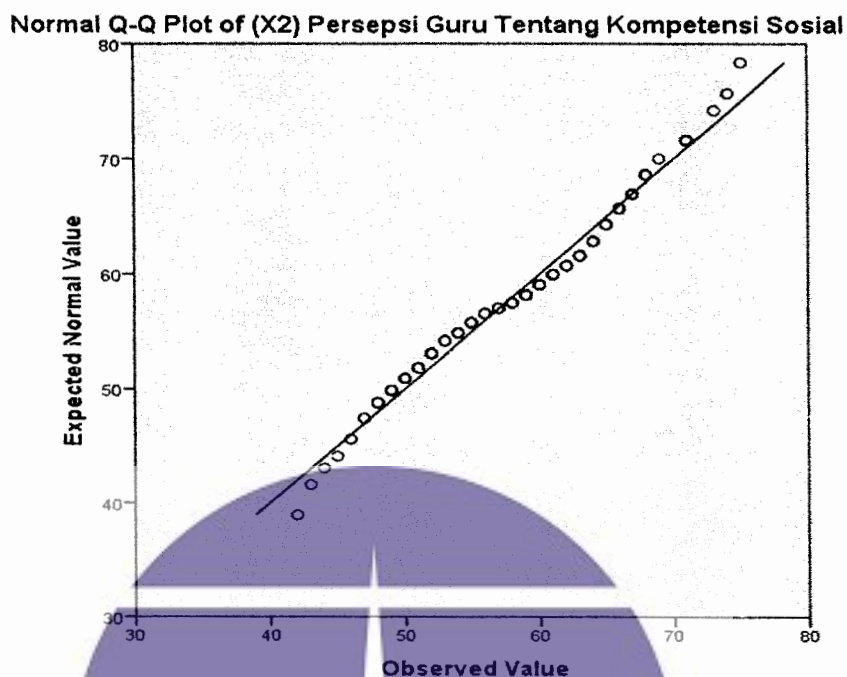


Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Tanggung Jawab Profesional Guru

Normal Q-Q Plot of (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Budaya Kerja



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Kompetensi Sosial

b. Uji Homogenitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel bebas yang diteliti yaitu budaya kerja (X_1) dan kompetensi sosial (X_2). Uji analisis menggunakan *One Way Anova*. Adapun hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan terima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances

Budaya Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,989 ^a	32	89	,506

Test of Homogeneity of Variances

Kompetensi Sosial

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,273 ^a	23	96	,607

Maka hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel di atas diperoleh: nilai signifikansi variabel budaya kerja 0,506; nilai signifikansi variabel kompetensi sosial 0,607; dan nilai signifikansi pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tolak H_0 . Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervariasi homogen.

c. Uji Regresi Linier

Dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel tanggung jawab profesional guru (Y) terhadap budaya kerja (X_1) dan kompetensi sosial (X_2). Kriteria ujinya yaitu tolak H_0 jika *asymtatic signifcance* $> \alpha = 0,05$. Untuk mengetahui tingkat regresi linier data penelitian ini, pengolahan data dibantu dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- 1) Hubungan antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Budaya Kerja dengan
Tanggung Jawab Profesional Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1265,044	1	1265,044	131,088	,000 ^b
1 Residual	5127,198	126	40,692		
Total	6392,242	127			

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Profesional Guru(Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja(X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 131,088 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara Budaya Kerja (X_1) dengan Tanggung Jawab Profesional guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Hubungan antara kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Kompetensi Sosial dengan
Tanggung Jawab Profesional Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,714	1	630,714	213,793	,000 ^b
	Residual	5761,528	126	45,726		
	Total	6392,242	127			

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Profesional Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Sosial (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 213,793 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk hubungan antara Kompetensi Sosial (X_2) dengan tanggung jawab profesional guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang

ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

a. Hubungan budaya kerja (X_1) dengan tanggung jawab profesional guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru SD di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Budaya Kerja Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.698	.692	6,37903

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76,625	4,162		18,411	,000
	Budaya Kerja (X1)	,265	,048	,445	5,576	,000

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab ProfesionalGuru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Budaya Kerja berhubungan secara positif dengan tanggung jawab profesional guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,845. Sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 69,8% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ (0,05), artinya budaya kerja berhubungan positif dan signifikan dengan tanggung

jawab profesional guru. agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel tanggung jawab profesional guru atas budaya kerja dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 76,625 + 0,265 X_1$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor budaya kerja satu satuan maka tanggung jawab profesional guru naik sebesar 0,265 pada arah yang sama dengan konstanta 76,625 dengan kata lain kenaikan skor budaya kerja cenderung diikuti oleh kenaikan skor tanggung jawab profesional guru.

b. Hubungan kompetensi sosial (X_2) dengan tanggung jawab profesional guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru SD di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi seperti tertera pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Hubungan Kompetensi Sosial Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,599	,592	6,76213

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sosial(X2)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	82,474	4,655		17,719	,000
1 Kompetensi Sosial (X2)	,292	,079	,314	3,714	,000

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab ProfesionalGuru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kompetensi sosial berhubungan secara positif dengan tanggung jawab profesional guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,814. Sedangkan kompetensi sosial berpengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 59,9% seperti yang tertera pada *r square*. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya kompetensi sosial berhubungan positif dan signifikan dengan tanggung jawab profesional guru. Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel tanggung jawab profesional guru atas kompetensi sosial dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 82,474 + 0,292 X_2$. Jika diinterpretasikan, bahwa setiap kenaikan skor kompetensi sosial satu satuan maka tanggung jawab profesional guru naik sebesar 0,292 pada arah yang sama dengan konstanta 82,474 dengan kata lain kenaikan skor kompetensi sosial cenderung diikuti oleh kenaikan skor tanggung jawab profesional guru.

- c. Hubungan budaya kerja (X_1) dan kompetensi sosial (X_2) dengan tanggung jawab profesional guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja, kompetensi sosial dan tanggung jawab profesional guru SD di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Pengolahan dan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS 22 dan uji analisis regresi ganda seperti tertera pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Hubungan Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	71,475	5,029		14,212	,000
Budaya Kerja (X1)	,227	,052	,380	4,367	,000
Kompetensi Sosial (X2)	,145	,081	,156	1,791	,000

a. Dependent Variable: Tanggung Jawab Profesional Guru(Y)

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867 ^a	,718	,705	6,32384	1,505

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sosial (X2), Budaya Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Tanggung Jawab Profesional Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa budaya kerja dan kompetensi sosial berhubungan secara bersama memiliki hubungan yang positif dengan tanggung jawab profesional guru, dengan nilai korelasi sebesar 0,867. Kemudian budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama juga berpengaruh terhadap tanggung jawab profesional guru yang ditunjukkan oleh *r square* sebesar 71,8% berarti 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pada tabel anova seperti yang tertera pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya budaya kerja dan kompetensi sosial berhubungan positif dengan tanggung jawab profesional guru.

Agar kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel tanggung jawab profesional guru atas budaya kerja dan kompetensi sosial dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 71,475 + 0,227 X_1 + 0,145 X_2$. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka budaya kerja memberikan

kontribusi sebesar 0,227 unit dan Kompetensi Sosial sebesar 0,145 unit dengan tanggung jawab profesional guru pada arah positif dengan konstanta 71,475. jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan kompetensi sosial memberikan kontribusi terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 71,8%. Mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru terhadap budaya kerja dan kompetensi sosial, maka semakin baik pula tanggung jawab profesionalnya.

C. Pembahasan

Hasil analisis hubungan budaya kerja dan kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru SD di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Hubungan Budaya Kerja Dengan Tanggung Jawab Profesional Guru

Berdasarkan analisis statistik antara budaya kerja terhadap tanggung jawab profesional guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,845 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,698. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru dan kontribusi budaya kerja terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 69,8%. Hasil ini memperlihatkan bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru.

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

kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

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

Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya, Rusmana (2011: 14). Hal ini didukung oleh pendapat Dewi (2008: 3) bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, citacita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Terciptanya budaya kerja yang baik membentuk tanggung jawab profesi yang baik juga. Dimana tanggung jawab profesi merupakan frase yang menyiratkan kewajiban dan standar dalam kinerja pelayanan. Secara karakteristik ada tiga unsur dalam konsep 'tanggung jawab profesional' seperti yang didefinisikan oleh profesi, unsur pertama adalah penggunaan pengetahuan dan teknologi profesi yang telah dikembangkan; unsur kedua menyangkut kesesuaian

dalam sikap dan tindakan menangani klien; unsur ketiga berfokus pada kepatutan profesional dalam pandangan citra profesi diri dan mendefinisikan minat.

Tiga prinsip tanggung jawab profesi para guru, yaitu pembelajaran siswa merupakan pusat dari proses pembelajaran, guru mengambil tanggung jawab utama dalam pembelajaran siswa, guru yang efektif biasanya berbagi tanggung jawab dalam pemilihan guru, evaluasi, dan pemberhentian.

Dari pendapat di atas, dapat terlihat bahwa budaya kerja akan mempengaruhi profesional guru dengan adanya sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Miyono yang menyatakan bahwa terdapat hubungan budaya kerja dengan profesionalisme guru. Guru dituntut memiliki kinerja professional yang mampu merealisasikan keinginan semua pihak terutama masyarakat untuk membina anak didik. Untuk meningkatkan kinerja dan kualitas guru, pemerintah memberlakukan UU No. 14 Tahun 2005 tentang sertifikasi Guru, namun kinerja guru yang sudah sertifikasi masih belum memuaskan. Salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah budaya kerja.

Guru juga dituntut memiliki kinerja yang profesional yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai madrasah dan guru dalam membina anaknya. Budaya kerja guru yang baik dalam bekerja disuatu sekolah akan berdampak positif baik bagi individu maupun madrasah, begitu pula sebaliknya.

Dengan budaya kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja guru dan manajemen madrasah secara efektif. Budaya kerja guru akan berbeda antara madrasah satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap guru dalam organisasi berbeda. Budaya

kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat hubungan budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh budaya kerja akan selalu berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada budaya kerja akan mendukung terhadap peningkatan tanggung jawab profesional guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan budaya kerja akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan tanggung jawab profesionalnya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto (2019) dan Adha, Qomariah & Hafidzi (2019) yang menyatakan budaya kerja memberi pengaruh pada kinerja, lalu penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2019) memberikan informasi bahwa budaya kerja mempengaruhi keunggulan sekolah serta penelitian serupa juga dilakukan oleh Pratiwi (2018) yang memberikan kesimpulan bahwa budaya kerja juga mempengaruhi secara signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti menguatkan pendapat bahwa budaya kerja merupakan salah satu faktor penentu bagi tanggung jawab profesional guru, disamping faktor-faktor lainnya.

2. Hubungan Kompetensi Sosial Terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru

Berdasarkan analisis statistik antara kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,814 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,599. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru dan kontribusi kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 59,9%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kompetensi sosial merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru.

Pada Mohammad Surya (2004: 93) bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan yang diperlukan agar seseorang berhasil dalam berhubungan dengan orang lain. Kompetensi sosial ini termasuk keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Lalu berdasarkan Fachruddin Saadagar dan Ali Idrus (2009: 65) Proses kompetensi sosial yaitu untuk melihat kemampuan pendidik atau guru dalam melakukan proses interaksi melalui komunikasi. Pendidik dituntut agar mampu berkomunikasi dengan sesama guru, orang tua, sesama guru, dan masyarakat luas.

Hujair A. Sanaky memperlihatkan mengenai kompetensi sosial yaitu seperangkat tingkahlaku tertentu yang menjadi dasar dari proses kepehaman diri sebagai suatu bagian yang tidak dapat terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial baik secara efektif. Sedangkan menurut Kumandar (2010: 77) yang menyatakan kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif dalam memecahkan masalah di kehidupan sosial. Oleh sebab itu kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk komunikasi dan bergaul secara efektif dengan

peserta didik, sesama guru/pendidik, orang tua/ wali peserta didik, tenaga kependidikan, dan masyarakat disekitarnya. Mulyasa (2009: 173) mengungkapkan kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Mengajar di depan kelas merupakan perwujudan interaksi dalam proses komunikasi. Sedangkan kompetensi sosial guru dianggap sebagai salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan siswa menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik dan membimbing masyarakat dalam menghadapi masa yang akan datang. Selain itu, guru dapat menciptakan kondisi belajar yang nyaman. Dapat disimpulkan bahwa berkaitan dengan pelaksanaan proses pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial. Dalam melakukan pendekatan dengan siswa guru harus memperhatikan bagaimana berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa. Dengan demikian, guru akan diteladani oleh siswa.

Guru hendaknya mengikuti pelatihan berkaitan dengan kompetensi sosial guru, hal ini untuk mengembangkan kompetensi sosial guru hendaknya mengikuti pelatihan-pelatihan berkaitan dengan kompetensi sosial. Namun sebelum itu juga perlu diketahui tentang target atau dimensi-dimensi kompetensi ini yaitu; kerja tim, melihat peluang, peran dalam kegiatan kelompok, tanggung jawab sebagai warga, kepemimpinan, relawan sosial, kedewasaan dalam berelasi, berbagi, berempati, kepedulian kepada sesama, toleransi, solusi konflik, menerima perbedaan, kerjasama dan komunikasi. Hal yang terpenting juga bagi seorang

guru yaitu beradaptasi di tempat bertugas. Beradaptasi maksudnya menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan dalam arti positif, bukan dalam arti mengikuti keadaan apa adanya, sehingga larut integritas, beradaptasi dalam rangka untuk melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga terwujud kemajuan bersama.

Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik disinyalir memiliki kecerdasan emosional dan spiritual yang baik. Kecerdasan emosional terhadap kompetensi sosial guru juga dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengelola kelas, menciptakan hubungan baik dengan siswa, dan membina kerjasama. Oleh karena kecerdasan emosional secara signifikan dapat meningkatkan kompetensi sosial guru, maka kecerdasan emosional mutlak diperlukan agar guru bisa mencapai sukses dalam melaksanakan tugas profesinya. Singh (2003) dalam penelitiannya menemukan bahwa profesi apapun memerlukan tingkat kecerdasan emosional untuk menjadi sukses. Goleman, dalam penelitiannya menyatakan bahwa kontribusi IQ bagi keberhasilan seseorang hanya sekitar 20% dan sisanya (80%) ditentukan oleh serumpun faktor-faktor yang disebut kecerdasan emosional (Sunar, 2010). Kompetensi sosial guru memberikan dampak terhadap pelaksanaan tugas dan perilaku siswa. Hal ini sejalan dengan penelitian (Marzano, Marzano, & Pickering, 2003) yang menunjukkan bahwa guru yang saat mengajar tidak mampu mengelola tekanan sosial dan emosional, dapat menciptakan suasana kelas semakin memburuk dan para siswanya menunjukkan tingkat kinerja dan perilaku yang rendah.

Sedangkan kecerdasan spiritual terhadap kompetensi sosial guru juga dapat terwujud dalam bentuk perilaku sabar dalam melaksanakan tugas, tekun berdoa,

mencintai siswanya, sabar dalam menghadapi perbedaan, suka memaafkan, memiliki sikap toleran dan suka menghargai orang lain. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual senantiasa menunjukkan perilaku sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya demi memperoleh kepuasan batin. Setiap pekerjaan bukan semata-mata dipandang sebagai upaya untuk mencari keuntungan, tetapi juga diniatkan sebagai ibadah untuk mendekatkan diri kepada Tuhan Maha Pencipta. Penelitian Amram dan Dryer (2007) menunjukkan bahwa orang yang memiliki kecerdasan spiritual mampu menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding dengan yang lain.

Konsep tentang tanggung jawab profesi dapat digunakan untuk menerima sebuah pertanggungjawaban, dalam hal ini tanggung jawab dapat dilakukan secara kolektif, kemampuan untuk menangani tanggung jawab secara bersama-sama ini penting karena memungkinkan diskusi dari sebuah tanggung jawab profesi organisasi.

Selain proses tatap muka dalam mengajar, para pengajar dalam hal ini guru memiliki berbagai tanggung jawab profesional lainnya yaitu tanggung jawab bahwa guru dapat melakukan tugas mereka di luar jam mengajar, guru juga memiliki tanggung jawab untuk memiliki standar sehingga kesepakatan proses pembelajaran dapat disesuaikan dan terpenuhi. Dari hasil penelitian dan pendapat di atas, adanya hubungan kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional pendidik. Berapapun besarnya sumbangan yang di berikan oleh Kompetensi Sosial akan selalu berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru. Maka

dari itu, proses peningkatan yang positif terjadi pada kompetensi sosial akan mendukung terhadap peningkatan tanggung jawab profesional guru.

Berdasarkan uraian di atas maka sesuai dengan hasil penelitian, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif kompetensi sosial dengan tanggung jawab profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kompetensi sosial akan menentukan kondisi guru. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Cahyani (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi sosial guru mempengaruhi motivasi berprestasi siswa, sedangkan penelitian Rey (2019) menyimpulkan bahwa kompetensi sosial guru mempengaruhi motivasi siswa. Penelitian lainnya terkait kompetensi sosial guru juga dilakukan oleh Menrisal (2018) serta Musayadah, Sarengat & Yulina (2019) yang masing-masing penelitian menyimpulkan bahwa minat belajar dan hasil belajar siswa secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi sosial guru. Hasil penelitian ini didukung oleh M. Hasbi Ashsiddiqi (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi sosial seorang guru berdampak positif pada profesionalisme guru. diduga dapat meningkatkan tanggung jawab profesionalnya dalam kepastakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa kompetensi sosial merupakan salah satu faktor penentu bagi tanggung jawab profesional guru, disamping faktor-faktor lainnya.

3. Hubungan Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru

Hasil analisis statistik di peroleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,867 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,718. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara budaya kerja dan kompetensi sosial secara simultan dengan tanggung jawab

profesional guru SD di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian kontribusi budaya kerja dan kompetensi sosial terhadap tanggung jawab profesional guru sebesar 71,8% dan selebihnya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana hasilnya memperlihatkan bahwa terdapatnya hubungan antara besarnya pengaruh dari kedua variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan penelitian tersebut guru perlu meningkatkan pengetahuan, informasi dan keterampilan sebagai bentuk upaya peningkatan pengalaman mengajar. Melalui hal tersebut guru dapat lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya, salah satunya yaitu tercapainya standar kompetensi profesional yang menjadi fokus penelitian ini. Selain itu, guru perlu meningkatkan budaya kerjanya agar kompetensi profesionalnya juga meningkat. Sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Surya (2004:38) salah satu ciri profil guru yang diperkirakan sesuai dengan tuntutan masa depan menghadapi abad 21 adalah guru yang memiliki budaya kerja yang kuat. Dengan budaya kerja yang baik guru memiliki sikap atau pandangan mendasar yang mampu mencapai kualitas kerja yang baik seperti kompetensi profesional guru sebagai standar kerja yang harus dipenuhi. Terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa pengalaman mengajar dan budaya kerja ikut serta berperan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru produktif pemasaran.

Melalui I Nengah Adi Suwitra (2012: 1), tanggung jawab profesi juga dijelaskan sebagai perbuatan yang merupakan perwujudan kewajiban. Kaitannya dalam konteks profesi adalah guru bertanggungjawab terhadap kemampuan profesionalitasnya yang dapat mencukupi beberapa kriteria yaitu mempunyai komitmen terhadap siswa dan proses belajarnya, menguasai secara mendalam

bahan atau mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarkannya kepada siswa, bertanggungjawab memantau hasil belajar dengan berbagai cara evaluasi, agar dapat berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya, dan belajar dari lingkungan profesinya.

Transformasi budaya kerja itu sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing dan musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri. Budaya kerja merupakan suatu hal yang berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Kebiasaan untuk kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terstruktur yang melibatkan segala sumber daya manusia yang ada dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya/kebiasaan untuk kerja akan menjadi kenyataan melalui sebuah proses yang panjang karena perubahan-perubahan nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya untuk terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Sebuah Kompetensi sosial guru yaitu kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi ketika menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, selain peserta didik guru juga mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik, orang tua/wali peserta didik tenaga kependidikan, serta masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial berarti kemampuan dan kecakapan seorang guru (dengan kecerdasan sosial yang dimiliki) dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yakni siswa secara efektif dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Kompetensi sosial guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran agar guru menjadi tokoh teladan bagi para siswa dalam mengembangkan pribadi siswa yang memiliki hati nurani, peduli dan empati kepada sesama. Kompetensi sosial guru dapat dikembangkan melalui peningkatan kecerdasan sosial, mengikuti pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan kompetensi sosial dan beradaptasi di tempat tugas.

Dari uraian tersebut, yaitu bahwa tanggung jawab profesional sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor; budaya kerja dan kompetensi sosial di duga berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru baik secara sendiri ataupun dengan bersama dalam melaksanakan tugas atau kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya atau dengan kata lain semakin baik tingkat. Budaya kerja dan kompetensi sosial maka semakin baik pula tanggung jawab profesional guru. Berapapun besarnya sumbangan yang di berikan oleh budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama akan selalu berhubungan dengan tanggung jawab profesional guru. Penelitian yang sama dilakukan oleh Choiri & Basith (2019) yang diperoleh kesimpulan bahwa profesionalitas guru dipengaruhi oleh supervisi, sedangkan penelitian Syahrums, Usman & Yamin (2019) menyatakan bahwa profesionalitas guru dapat mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, peningkatan yang bersifat positif dapat terjadi pada budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama akan dapat mendukung terhadap peningkatan tanggung jawab profesional guru.

Terdapat pengaruh dan regresi linier serta korelasi positif budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama dengan tanggung jawab profesional guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan budaya kerja dan kompetensi sosial

secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan di duga dapat meningkatkan tanggung jawab profesionalnya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang di ajukan. Sehingga apabila budaya kerja baik maka kompetensi profesional yang dimiliki guru juga baik. Begitu pula sebaliknya jika pengalaman mengajar dan budaya kerja guru kurang baik maka kompetensi profesional yang dimiliki guru juga kurang baik. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ahyanuardi, Hambali & Krismadinata (2018) yang menyimpulkan bahwa profesional guru mempengaruhi komitmen guru serta penelitian Fatimah (2018) yang mengungkapkan bahwa profesionalitas guru secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi tanggung jawab profesional guru, disamping faktor-faktor lainnya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dengan tanggung jawab profesional guru mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat budaya kerja di sekolah, maka semakin baik pula tanggung jawab profesional gurunya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat budaya kerja maka semakin buruk pula tanggung jawab profesional gurunya.
2. Terdapat hubungan yang positif antara kompetensi social dengan tanggung jawab profesional guru mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi sosial seorang guru, maka semakin baik pula tanggung jawab profesionalnya, begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya kerja dan kompetensi sosial secara bersama-sama dengan tanggung jawab profesional guru. Mengandung arti bahwa semakin tinggi tingkat budaya kerja di sekolah dan semakin baik kompetensi sosial seorang guru, maka semakin baik pula tanggung jawab profesional guru. Begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat budaya kerja dan kompetensi sosial guru, maka semakin buruk pula tanggung jawab profesional gurunya.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru

- a. Sebaiknya guru melakukan upaya mandiri untuk meningkatkan kemampuan profesional antara lain dengan memenuhi tuntutan standar profesi yang ada untuk mencapai kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan, melakukan setiap tahapan proses pelaksanaan tugas mulai dari perencanaan sampai evaluasi pembelajaran dan bimbingan peserta didik, mengadopsi berbagai inovasi dan mengembangkan kreativitas melalui pemanfaatan teknologi pembelajaran untuk mendukung pelaksanaan tugas.
- b. Guru diharapkan turut membina budaya kerja yang kondusif. Untuk kepentingan tersebut guru diharapkan saling mendukung dalam melaksanakan tugas serta saling membantu jika ada rekan kerja yang mengalami kesulitan, contohnya dengan mengadakan tutor sebaya mengenai cara menangani/ pembelajaran terhadap siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami pelajaran.

2. Saran untuk Kepala Sekolah

- a. Pihak sekolah hendaknya melakukan pengawasan secara berkelanjutan agar dapat memantau perkembangan kompetensi profesional guru tersebut. Selain itu Dinas Pendidikan diharapkan lebih sering melakukan pelatihan ataupun seminar untuk membantu menciptakan guru yang kompeten dibidangnya

- b. Kepala sekolah sebagai pengelola dan juga pemimpin sekolah diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam membina dan mengembangkan kemampuan guru.
- c. Adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif bagi guru. Hal ini dapat dilakukan melalui penataan organisasi sekolah dan pendistribusian tugas dengan prinsip keadilan dan pemerataan. Kepala sekolah diharapkan mampu menjembatani terjadinya kerja sama dan komunikasi yang harmonis antara guru dengan guru, guru dengan staf ataupun guru dengan kepala sekolah.

3. Saran untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan

- a. Melakukan pembinaan intensif kepada kepala sekolah untuk meningkatkan kemampuannya dalam membina guru.
- b. Melakukan pembinaan intensif kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran.
- c. Memberikan dukungan untuk menciptakan budaya kerja yang kondusif. Terkait hal tersebut diperlukan kebijakan tentang struktur organisasi dan tata kerja di lingkungan Dinas Pendidikan yang dapat diterima oleh semua pihak (pendidik dan tenaga kependidikan).

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Ahyanuardi, A., Hambali, H., & Krismadinata, K. (2018). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Guru Sekolah Menengah Kejuruan Pasca Sertifikasi Terhadap Komitmen Guru Melaksanakan Proses Pembelajaran. *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 18(1), 67-74.
- Arifin, N. (2011). *Analisis Budaya Terhadap Komitmen Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol. 8 (2).UNY.
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmar, A. (2018). Persepsi Siswa Atas Kompetensi Sosial Guru dan Minat Belajar terhadap Prestasi Belajar Matematika. *JKPM (Jurnal Kajian Pendidikan Matematika)*, 3(2), 105-114.
- Asmui, A., Sudirman, S., & Sridana, S. (2019). Peran Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. *Jurnal Ilmiah Profesi pendidikan*, 4(1), 61-66.
- Asrariyah, S. (2013). *Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan Publik di Kantor Camat Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Ejournal Ilmu Pemerintahan. Vol. 1 (1).Fisip Unmul Library.
- Asro'i, N. (2013). *Studi Tentang Kinerja Mengajar: Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Mengajar Madrasah Aliyah SeKota Bekasi*. Jurnal UPI. Vol. 2 (3).Repository UPI.
- Bendixen, M. (2013). *Ethics and Social Responsibility in Supplier-Customer Relationship*. Journal of Applied Management and Entrepreneurship. Vol. 2 (3).Jame.
- Bhaduiy, B. (1991). *Work Culture: An Exposition in the Indian Context*. Journal of Engineering and Management Technology. Vol. 16 (4).Vikalpa.
- Brahmasari, Ida A. Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10 (2).SAGE.

- Budianto, A. A. (2020). Persepsi Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Terhadap Pentingnya Profesionalisme Guru Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah. *Edu Consilium: Jurnal Bimbingan dan Konseling Pendidikan Islam*, 1(1), 1-12.
- Burhanuddin.(1995). *Profesi Pengajar*. Malang: IKIP Malang.
- Cahyani, F. D. (2014). Hubungan antara Persepsi Peserta didik Terhadap Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, dan Kompetensi Sosial Guru dengan Motivasi Berprestasi Peserta didik Akselerasi di SMA Negeri I Gresik. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(2), 77-88.
- Canrinus, Esther T. (2012). *Self Efficacy, Job satisfaction, Motivation and Commitment: Exploring the Relationship Between Indicators of Teacher's Professional Identity*. *Psychol Educ Journal*. Vol. 2 (1).SAGE.
- Choiri, M. M., & Basith, A. (2019). Supervisi Pendidikan Pengawas Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Kepala Madrasah Dan Profesionalitas Guru Di MTs Kalitidu. *Discovery: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 4(01).
- Clarke, H. (2010). *Turning Into Work Culture: A Practical Guide for Employers Toronto*. Health Communication Unit.
- Coladarci, T. (2010). *Teacher's Sense of Efficacy and Commitment to Teaching*. Washington: Heldref Publications.
- Crosswell, Leanne. (2004). *Committed Teachers, Passionate Teachers: the Dimension of Passion Associated with Teacher, Commitment, and Engagement*. Melbourne: AARE.
- Dariyo, A. (2005). *Motif Meneliti dan Tanggung jawab profesional pada Dosen*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 3 (1). Esa Unggul.
- Darmadi, H. (2016). Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161-174.
- Department of Education. (2012). *Teacher Responsibilities: A Guide for Teachers and School Leaders in NT*. Northern Territory.
- Dev, Santosh. (2012). *A Study of Client Satisfafaction and Impact of Work Culture on Employee Satisfaction in Bank*. India: JIIT.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Semantik*, 2(1).
- Elman, Bruce P. (2007). *Creating a Culture of Professional Responsibility and Ethics: A Leadership Role for Law Schools*. Windsor: SAGE.

- Fatimah, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMPN 4 Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1).
- Fennel, M. (2011). *Transforming Teaching: Connecting Professional Responsibility with Student Learning*. Washington: CETT.
- Firman.(2009). *Tanggung Jawab Profesi Guru dalam Era Teknologi Informasi*. Pedagogi Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol. IX (1). UNP.
- Fitzpatrick, K. (2008). *Toward a Professional Responsibility Theory of Public Relations Ethics*. *Journal of Mass Media Ethics*. Vol. 16 (2). SAGE.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). *The Effect of Organizational Culture, Teamwork and Organizational Development on Organizational Commitment*. *Academic Journal Tehnicki Vjesnik*. Vol. 20 (6). EBSCO.
- Gotterbarn, D. (2001). *Informatics and Professional Responsibility*. *Science and Engineering Ethics*. Vol. 7 (1). SAGE.
- Hadi, S. (2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Halim, R. (1986). *Hukum Pidana dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hamalik, O. (2002). *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Hamid, A. (2017). Guru Profesional. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(2), 274-285.
- Hamilton, Booz Allen. (2013). *Culture at Work*. British: Ipsos Public Affairs.
- Hardianti, Safitri Kurnia. (2011). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Biratex Industries Semarang)*. Semarang.
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Irianto, A. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Iskandar.(2008). *Kecerdasan Emosi dan Komitmen Pekerjaan Dosen di Jambi*. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 (2). SAGE.
- Kartono, B. (2012). *Pengaruh Komitmen Akademik dan Lingkungan Kerja Terhadap Tanggung Jawab Profesi dan Motivasi Dosen Pada Perguruan*

Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3 (2). JSTOR.

Kumandar. (2010). *Guru Profesional*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.

Long, Philip D. (2002). *Needed: Creative, Teaching and Commitment*. Cambridge: Educause.

Machwati, A., Udik Budi Wibowo. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi SD*. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkuprawira, S. (2009). *Komitmen Karyawan dan Budaya Kerja*. Rona Wajah Online. <http://ronawajah.wordpress.com/2009/02/18/komitmen-karyawan-dan-budaya-kerja/> (diakses 6 Maret 2018).

Mart, C Tugrul. (2013). *A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning*. Iraq: Erbil.

Matori, H. (2016). Kontribusi Kompetensi Profesional, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 14(1).

McKinlay, J. (2010). *Creating an Ideal Workplace Culture: The Keys to Unlocking People Talent*. Hongkong: ALSR.

Melasari, R., & Lestari, N. (2019). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 8(2), 30-41.

Menrisal, M. (2018). Hubungan Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Sosial Guru Plk Terhadap Minat Belajar Siswa. *Jurnal Pti (Pendidikan Dan Teknologi Informasi) Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Putra Indonesia" YPTK" Padang*, 5(1).

Miyono, N. (2017). *Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung*. Semarang: Universitas PGRI Semarang.

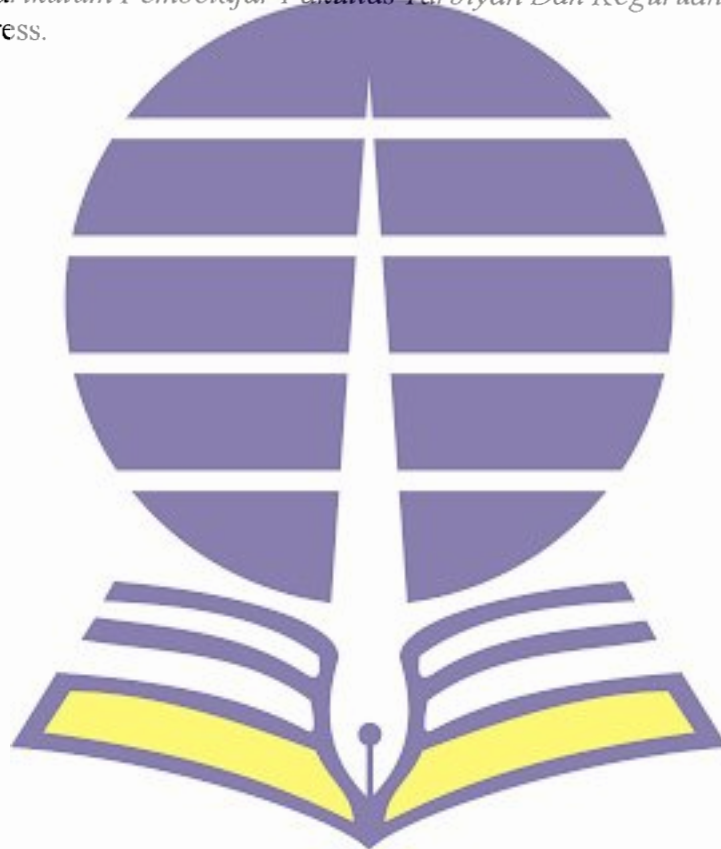
Muhson, A. (2004). Meningkatkan Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 1(2).

- Muljono, P. (2008). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Sikap Terhadap Profesi dengan Motivasi Kerja*. Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia. Vol. 10 (1).SAGE.
- Mulyasa.(2009). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musayadah, L. U., Sarengat, S., & Yulina, H. (2019). Hubungan Persepsi Peserta Didik tentang Kompetensi Sosial Pendidik dengan Hasil Belajar. *Jurnal Pedagogi*, 1(1).
- Mustofa.(2007). *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*.Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.Vol. 4 (1).UNY Library.
- Mutakin, T. Z. (2015). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan latar belakang terhadap kinerja guru. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 3(2).
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Olson, Steven D. (2013). *Shaping and Ethical Workplace Culture*. Virginia: SHRM Foundations.
- Papadopoulos. (2010). *Energizing Work Culture: A Work-Life Strategy Handbook*. Singapore: MCYS.
- Pattiwae, Dezonda R. (2011). *Penerapan Nilai-nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar*. Jurnal Sasi. Vol. 17 (3). Unpatti Library.
- Pratiwi, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 42-48.
- Pristiwaluyo, T., & Ab Hakim, F. (2019). Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial terhadap Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Ad'ministrare*, 5(2), 63-76.
- Purnomo, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Dan Komitmen Terhadap Keunggulan Sekolah (Studi Pada SMP Negeri 2 Jombang). *Revitalisasi*, 6(4), 11-23.
- Purwanto. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.

- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2).
- Razak, Nordin Abd. I Gusti Ngurah Darmawan. John P. Keeves. (2011). *The Influence of Culture on Teacher Commitment*. The Social Psychology of Education. Vol. 13 (2).SAGE.
- Redmount, Robert S. (2008). *New Dimensions of Professional Responsibility*. USA: ProQuest.
- Republik Indonesia.(2007). *Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rey, D. G. (2019). Pengaruh Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Sosial Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di SMK Negeri 2 Tondano. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 4(1).
- Roberts, Keith A. (2011). *Sustaining Commitment to Teaching in a Cynical World*. Hanover: Wiley.
- Sanaky, H. *Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(www.sanaky.com diakses 3 November 2018).
- Sardiman.(2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Satori, Djam'an.(2007). *Profesi Pengajar*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Saudagar, Fachruddin dan Ali Idrus.(2009). *Pengembangan Profesionalitas Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sauri, S. (2010). Membangun karakter bangsa melalui pembinaan profesionalisme guru berbasis pendidikan nilai. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 2(2), 1-15.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 1(1).
- Semedi, Nugroho Satrio. (2009). *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional Serta Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Konsultan*. Jurnal Pendidikan. Vol. 2 (1). Gunadharma Library.

- Shen, Jianping. (2007). *Lesson Planning: A Practice of Professional Responsibility and Development*. Educational Horizons. Vol. 85 (2).
- Peserta didikningrum. (2007). *Hubungan Profesionalisme Guru dan Budaya Organisasi Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sood, Vishal. Arti Anand. (2011). *Professional Commitment Among Teacher Educators of Himachal Pradesh*. Ejournal Aiaer. Vol. 1 (3).ProQuest.
- Sudharto. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja dan Kinerja Kepala SMA se Eks Karesidenan Semarang*. Jurnal UNS Semarang. Vol. 2 (1).UNS Library.
- Sudiyanto, T. (2019). *Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(1).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, Oding. (2009). *Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Tabularasa PPS. Vol. 6 (1).UNIMED.
- Suraji, I. (2012). *Urgensi Kompetensi Guru*. Edukasia Islamika, 10(2), 70284.
- Surya, Mohamad. (2004). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.
- Suwitra, I Nengah Adi. (2012). *Determinasi dan Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Konsep Diri Akademik Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Karang Asem*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 21 (3).SAGE.
- Syahrum, S., Usman, S., & Yamin, N. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTS Negeri 2 Bulukumba*. *Manajemen Pendidikan*, 14(1), 38-44.
- Tresnani, Lusiana. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Sarana dan Prasarana, Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas.

- Uno, Hamzah B. (2008). *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widiastuti, K., Isjoni, I., & Junus, N. (2017). Pengaruh Kompetensi Sosial Dan Kecerdasan Spritual Terhadap Moral Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Minas Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 258-267.
- Yudhaningsih, Resi. (2011). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora. Vol. 11 (1). Polines Library.
- Zaini, Herman dan Muhtarom.(2014). *Kompetensi Guru PAI Berdasarkan Kurikulum Pembelajar Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan*.Palembang: Rafah Press.



LAMPIRAN x

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Di bawah ini ada 78 pernyataan yang berkaitan dengan tanggung jawab profesional, budaya kerja dan kompetensi sosial. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/ Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (✓) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

A. Persepsi Guru tentang Tanggung Jawab Profesional

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya melaksanakan pengembangan model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan mengajar.					
2.	Saya menyiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar.					
3.	Saya menggunakan media yang tepat dalam proses belajar mengajar.					
4.	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengemukakan pendapat pada saat proses belajar.					
5.	Saya wajib memberikan latihan dalam bentuk tugas untuk menambah pengetahuan siswa.					
6.	Saya mengoreksi tugas mahasiswa tepat waktu.					
7.	Saya memberikan solusi pengajaran terbaik terhadap siswa yang memiliki masalah belajar sesuai ketentuan yang ada.					
8.	Saya mengevaluasi hasil mengajar setiap semester.					
9.	Saya meningkatkan kemampuan diri dengan cara mengikuti berbagai pelatihan untuk para guru.					
10.	Mengkaitkan materi ajar dengan pengalaman saya ketika mengajar.					
11.	Mengajak siswa untuk mengikuti perlombaan untuk menambah keterampilan belajar mereka.					
12.	Saya mensosialisasikan fungsi sekolah di masyarakat.					
13.	Menyesuaikan RPP yang saya buat dengan kurikulum sekolah.					
14.	Saya memberikan masukan untuk perbaikan silabus di sekolah.					
15.	Sebagai media pembelajaran saya memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah.					
16.	Saya menggunakan media pembelajaran sebagai alat bantu mengajar di kelas.					
17.	Untuk metode pembelajaran, saya juga					

	mempertimbangkan karakteristik belajar masing-masing siswa.					
18.	Saya menggunakan sumber belajar yang variatif dalam mengajar.					
19.	Saya menggunakan media yang relevan dalam pengajaran.					
20.	Saya menguasai materi ajar yang diberikan pada siswa.					
21.	Saya terampil menggunakan berbagai macam media dalam pembelajaran.					
22.	Saya menguasai berbagai metode pembelajaran.					
23.	Sampai saat ini saya menyesuaikan media yang digunakan dalam pembelajaran.					
24.	Saya mengevaluasi relevansi antara materi dan metode yang diterapkan kepada siswa.					
25.	Saya memperkenalkan pengetahuan terbaru pada siswa saat mengajar.					
26.	Saya menekankan kepada siswa untuk memiliki pengetahuan yang memadai.					
27.	Saya mengedepankan kejujuran dalam proses pengajaran.					
28.	Saya bersikap santun pada rekan guru dan kepala sekolah.					
29.	Saya mengajarkan sikap disiplin kepada siswa dalam belajar di sekolah.					
30.	Saya mengajarkan toleransi antar siswa.					

B. Persepsi Guru tentang Budaya Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Setiap guru saling bekerjasama dalam mewujudkan visi misi sekolah.					
2.	Para guru memiliki kesetiaan terhadap sekolah.					
3.	Setiap guru di sekolah mau menerima segala arahan dari kepala sekolah dalam proses belajar					

	mengajar.					
4.	Para guru memahami kewajibannya secara jelas sebagai pengajar.					
5.	Guru dan staf saling bekerjasama untuk memberikan pelayanan terbaik pada siswa.					
6.	Para guru terbiasa untuk melaksanakan rapat guru sebelum kegiatan belajar mengajar awal semester dimulai.					
7.	Para guru mematuhi sistem kerja yang diterapkan pada sekolah.					
8.	Para guru mengajar mata pelajaran sesuai dengan tugas yang diberikan kepala sekolah.					
9.	Sistem gaji di sekolah diterapkan sesuai kinerja.					
10.	Setiap guru mengajar sesuai dengan mata pelajaran yang dikuasai.					
11.	Para guru memiliki prosedur kerja yang jelas sesuai dengan amanat sekolah.					
12.	Setiap guru memulai kegiatan belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada.					
13.	Setiap guru terbiasa mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai dengan jadwal mengajar.					
14.	Para guru memiliki laporan mengajar yang sistematis setiap semester.					
15.	Para guru terbiasa menyelesaikan laporan pengajaran tepat waktu.					
16.	Para guru menggunakan sarana prasarana yang ada sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
17.	Setiap guru memiliki kebiasaan datang tepat waktu saat mengajar.					
18.	Setiap guru terbiasa pulang setelah mengajar sudah benar-benar selesai.					
19.	Para guru terbiasa mengajar sesuai dengan silabus mata pelajaran.					
20.	Setiap guru terbiasa mengedepankan kejujuran dalam melaksanakan tugas sebagai guru.					
21.	Setiap guru merasa nyaman dengan aturan-aturan yang diberikan.					
22.	Para guru memiliki tradisi mengajar dengan memberikan pengajaran terbaik pada siswa.					
23.	Setiap guru membiasakan diri untuk mengajar siswa dengan sepenuh hati.					
24.	Para guru aktif berkomunikasi dengan sesama rekan guru.					
25.	Setiap guru selalu mengikuti metode pembelajaran terbaru.					
26.	Para guru terbiasa berinovasi dalam metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik kelas					

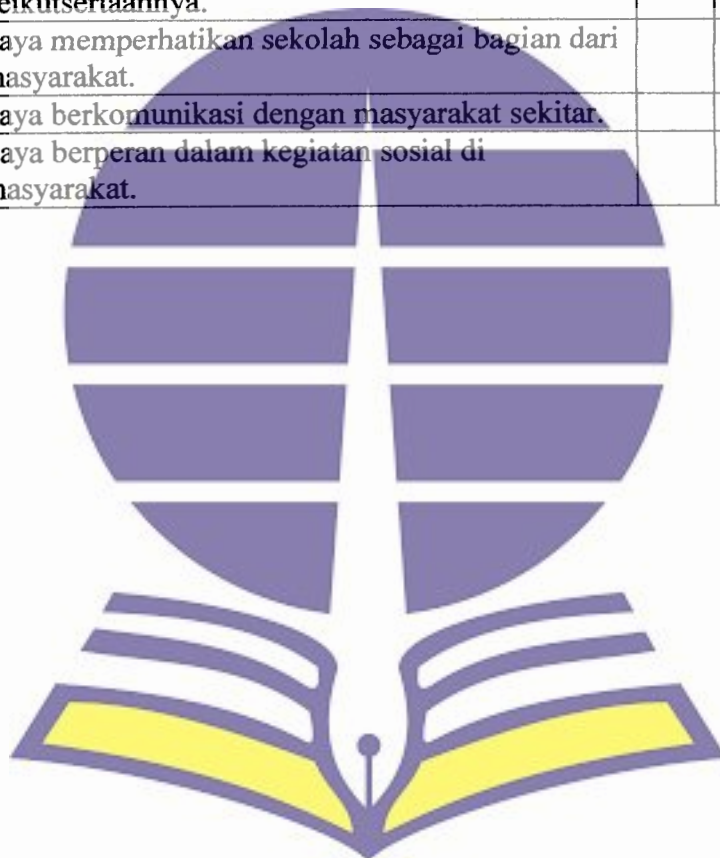
	yang diajar.					
27.	Setiap guru terbiasa saling berbagi ilmu pengetahuan yang dimiliki.					
28.	Setiap guru memiliki kebiasaan memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja.					
29.	Setiap guru terbiasa menggunakan alat evaluasi hasil belajar buatan sendiri.					
30.	Setiap guru terbiasa memanfaatkan teknologi untuk kepentingan pengajaran.					

C. Persepsi Guru tentang Kompetensi Sosial

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil.					
2.	Saya memberikan perhatian sesuai kebutuhan masing-masing.					
3.	Saya memberikan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing.					
4.	Saya tidak memperdulikan faktor personal.					
5.	Saya menjaga hubungan baik dengan teman sejawat.					
6.	Saya peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif).					
7.	Saya berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal yang terkait dengan pekerjaan.					
8.	Saya berkontribusi positif terhadap semua diskusi informal yang terkait dengan pekerjaan					
9.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik.					
10.	Saya tidak membatasi perhatian hanya pada kelompok tertentu.					
11.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					

12.	Saya menyampaikan informasi tentang kesulitan peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					
13.	Saya menyampaikan informasi tentang potensi peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					
14.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah.					
15.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.					
16.	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat.					
17.	Saya berkomunikasi dengan masyarakat sekitar.					
18.	Saya berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					



Data Uji Coba Instrumen
Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional (Y)

No	No Pertanyaan																														NILAI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	2	5	3	5	3	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	5	128
2	3	5	4	5	3	4	3	5	4	2	5	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	115
3	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127
4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	113
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	5	130	
6	2	4	4	3	5	3	5	4	2	5	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	114	
7	5	5	3	5	2	5	3	4	5	2	3	5	4	4	3	4	5	5	2	4	3	3	5	4	2	3	5	4	3	3	113	
8	4	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	2	4	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	4	5	3	121	
9	3	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	120	
10	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	113	
11	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	123	
12	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	112	
13	5	5	3	5	5	3	4	5	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	127	
14	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	2	110	
15	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	123	
16	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	124	
17	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	110	
18	5	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	121	
19	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	2	3	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	129	
20	5	5	3	5	3	5	2	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	2	5	5	4	5	5	128	
	Jumlah																														2401	

Correlations (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1											
Sig. (2-tailed)		,380	,056	,293	,231	,124	,068	,305	,472*	,049	,099	,256
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation		1										
Sig. (2-tailed)			,261	,474*	,139	,415	,478*	,290	,174	,004	,299	,153
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation			1									
Sig. (2-tailed)				,618**	,214	,252	,314	,172	,538*	,000	,757**	,415
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation				1								
Sig. (2-tailed)					,183	,215	,328	,046	,532*	,049	,656**	,277
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation					1							
Sig. (2-tailed)						,313	,119	,202	,392	,204	,094	,162
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation						1						
Sig. (2-tailed)							,266	,468*	,122	,240	,042	,131
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation							1					
Sig. (2-tailed)								,110	,081	,101	,319	,107
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,480*	,100	,065	-,251	,194	,506*	-,084	-,300	,235	,011	,532*	,101
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,279	,671	1,000	,556	,792	,815	,870	,234	,595	,982	,463	,872
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,401	,262	-,144	-,112	,459*	,161	,110	,334	,000	,000	,135	,307
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,180	-,218	,195	,000	-,312	,120	,134	,120	-,171	,102	,133	-,286
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,172	-,208	,185	,239	-,185	-,115	,175	-,172	,079	,097	,012	,123
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,403	,376	,073	,000	,679**	-,243	-,261	-,134	-,021	-,241	-,284	-,041
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,078	,102	,761	1,000	,001	,302	,267	,572	,929	,307	,224	,863
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	-,202	,178	-,363	,113	,020	-,351	,072	,403	,121	,076	-,217	,010
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation												
Sig. (2-tailed)	,394	,453	,116	,637	,934	,130	,762	,078	,612	,750	,359	,966
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P1							
Pearson Correlation	,005	-,090	,401	-,158	,215	,181	,530
Sig. (2-tailed)	,983	,706	,080	,505	,363	,445	,330
N	20	20	20	20	20	20	20
P2							
Pearson Correlation	-,189	-,138	-,003	-,047	-,373	,162	,448
Sig. (2-tailed)	,424	,561	,991	,843	,105	,495	,841
N	20	20	20	20	20	20	20
P3							
Pearson Correlation	-,057	,231	,259	,063	,629	,094	,587
Sig. (2-tailed)	,810	,327	,271	,792	,003	,695	,007
N	20	20	20	20	20	20	20
P4							
Pearson Correlation	-,160	-,187	-,169	-,068	-,611	-,181	,544
Sig. (2-tailed)	,500	,430	,477	,776	,004	,445	,299
N	20	20	20	20	20	20	20
P5							
Pearson Correlation	,733	,349	,006	-,280	,011	,429	,513
Sig. (2-tailed)	,000	,131	,982	,232	,964	,059	,367
N	20	20	20	20	20	20	20
P6							
Pearson Correlation	-,283	-,256	,059	-,051	-,139	,202	,482
Sig. (2-tailed)	,226	,277	,806	,832	,558	,392	,442
N	20	20	20	20	20	20	20
P7							
Pearson Correlation	,237	,519	,124	,329	,557	,014	,474
Sig. (2-tailed)	,314	,019	,604	,157	,011	,953	,243
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P8 Pearson Correlation	,305	,290	,172	,046	-,202	,468*	-,110	1	,006	-,004	,013	-,376
Sig. (2-tailed)	,192	,215	,468	,846	,394	,037	,645		,979	,986	,958	,103
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	,472*	-,174	,536*	-,532*	-,392	,122	-,081	,006	1	-,237	,489*	-,204
Sig. (2-tailed)	,036	,463	,014	,016	,087	,609	,783	,979		,315	,029	,388
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	,049	,004	,000	-,049	-,204	,240	,101	-,004	-,237	1	,020	,226
Sig. (2-tailed)	,836	,987	1,000	,836	,388	,309	,671	,986	,315		,933	,388
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	,099	-,299	,757**	-,656**	-,094	,042	,319	,013	,489*	,020	1	-,418
Sig. (2-tailed)	,678	,201	,000	,002	,692	,862	,171	,958	,029	,933		,067
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,256	-,153	-,415	,277	,162	-,131	,107	-,376	-,204	,226	-,418	1
Sig. (2-tailed)	,277	,519	,069	,237	,494	,581	,652	,103	,388	,338	,067	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	-,480*	,279	,401	,180	-,172	,403	-,202	,614**	-,072	,000	,147	-,380
Sig. (2-tailed)	,032	,234	,080	,447	,469	,078	,394	,004	,763	1,000	,536	,098
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,100	,101	,262	-,218	-,208	,376	,178	,190	,049	,062	,029	-,205
Sig. (2-tailed)	,674	,671	,264	,356	,379	,102	,453	,423	,836	,794	,904	,386
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	,065	,000	-,144	,195	,185	,073	-,363	-,086	-,311	,370	-,159	,411
Sig. (2-tailed)	,786	1,000	,544	,411	,434	,761	,116	,781	,182	,108	,503	,072
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,251	,140	-,112	,000	,239	,000	,113	-,462*	,000	,041	,000	,477*
Sig. (2-tailed)	,285	,556	,639	1,000	,309	1,000	,637	,040	1,000	,864	1,000	,033
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P8 Pearson Correlation	,614**	,190	-,066	-,462*	,352	,037	,195	,000	,010	,514*	-,303	-,005
Sig. (2-tailed)	,004	,423	,781	,040	,128	,877	,410	1,000	,968	,020	,194	,984
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	-,072	,049	-,311	,000	,445*	,433	-,338	-,144	-,175	-,190	,275	,618**
Sig. (2-tailed)	,763	,836	,182	1,000	,050	,057	,144	,545	,461	,423	,240	,004
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	,000	,062	,370	,041	-,062	-,373	,150	-,147	,222	-,055	-,385	-,270
Sig. (2-tailed)	1,000	,794	,108	,864	,794	,105	,529	,537	,346	,817	,094	,249
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	,147	,029	-,159	,000	,260	,118	,097	,074	,031	,028	,119	,361
Sig. (2-tailed)	,536	,904	,503	1,000	,269	,620	,684	,758	,897	,908	,619	,118
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	-,380	-,205	,411	,477*	,019	-,229	,016	,000	-,154	-,405	-,077	,010
Sig. (2-tailed)	,098	,386	,072	,033	,938	,332	,948	1,000	,517	,076	,748	,968
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	1	,280	,000	-,239	,350	,000	,295	,429	-,075	,269	,000	-,219
Sig. (2-tailed)		,231	1,000	,310	,130	1,000	,207	,059	,752	,252	1,000	,353
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,280	1	-,227	-,176	,375	-,183	,084	,210	,559*	,218	-,021	-,414
Sig. (2-tailed)	,231		,336	,458	,104	,441	,725	,374	,010	,357	,929	,070
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	,000	-,227	1	,129	-,151	,000	,446*	-,231	,081	-,145	-,078	-,059
Sig. (2-tailed)	1,000	,336		,588	,524	1,000	,049	,326	,733	,541	,745	,804
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,239	-,176	,129	1	-,117	-,432	-,049	,060	-,379	-,731**	-,301	,092
Sig. (2-tailed)	,310	,458	,588		,623	,057	,836	,802	,100	,000	,197	,701
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P8 Pearson Correlation	-,372	-,272	-,591**	-,121	-,283	-,307	,508
Sig. (2-tailed)	,106	,245	,006	,610	,226	,187	,973
N	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	-,241	,058	,480*	,014	,393	,116	,502
Sig. (2-tailed)	,306	,808	,032	,955	,087	,627	,196
N	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	-,046	-,096	-,090	,221	,055	,161	,458
Sig. (2-tailed)	,846	,688	,706	,349	,817	,497	,506
N	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	,202	,542*	,271	,166	,872**	,185	,581**
Sig. (2-tailed)	,392	,013	,249	,484	,000	,434	,007
N	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,278	-,095	,300	,072	-,250	,457*	,532
Sig. (2-tailed)	,236	,691	,198	,764	,287	,043	,578
N	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	-,430	-,329	-,346	-,269	-,134	-,250	,515
Sig. (2-tailed)	,059	,156	,136	,252	,572	,288	,630
N	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	-,352	-,278	,058	-,442	,046	,022	,463
Sig. (2-tailed)	,128	,235	,809	,051	,847	,926	,491
N	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	,398	-,178	-,149	-,073	-,290	,324	,491
Sig. (2-tailed)	,082	,453	,530	,761	,214	,163	,420
N	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	,411	,275	,405	,281	,113	,502*	,477
Sig. (2-tailed)	,072	,240	,077	,230	,637	,024	,454
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P17 Pearson Correlation	,194	,063	,459*	-,312	-,185	,679**	,020	,352	,445*	-,062	,260	,019
Sig. (2-tailed)	,411	,792	,042	,180	,434	,001	,934	,128	,050	,794	,269	,938
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18 Pearson Correlation	,506*	,056	,161	,120	-,115	-,243	-,351	,037	,433	-,373	,118	-,229
Sig. (2-tailed)	,023	,815	,498	,613	,630	,302	,130	,877	,057	,105	,620	,332
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19 Pearson Correlation	-,084	-,039	,110	,134	,175	-,261	,072	,195	-,338	,150	,097	,016
Sig. (2-tailed)	,724	,870	,643	,574	,461	,267	,762	,410	,144	,529	,684	,948
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	-,300	-,279	,334	,120	-,172	-,134	,403	,000	-,144	-,147	,074	,000
Sig. (2-tailed)	,198	,234	,150	,614	,469	,572	,078	1,000	,545	,537	,758	1,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	,235	-,127	,000	-,171	,079	-,021	,121	,010	-,175	,222	,031	-,154
Sig. (2-tailed)	,319	,595	1,000	,470	,742	,929	,612	,968	,461	,346	,897	,517
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	,011	,005	,000	,102	,097	-,241	,076	,514*	-,190	-,055	,028	-,405
Sig. (2-tailed)	,962	,982	1,000	,669	,684	,307	,750	,020	,423	,817	,908	,076
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	,532*	-,174	,135	,133	,012	-,284	-,217	-,303	,275	-,385	,119	-,077
Sig. (2-tailed)	,016	,463	,572	,576	,962	,224	,359	,194	,240	,094	,619	,748
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	,101	-,039	,307	-,286	,123	-,041	,010	-,005	,618**	-,270	,361	,010
Sig. (2-tailed)	,671	,872	,187	,222	,606	,863	,966	,984	,004	,249	,118	,968
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	,005	-,189	-,057	-,160	,733***	-,283	,237	-,372	-,241	-,046	,202	,278
Sig. (2-tailed)	,983	,424	,810	,500	,000	,226	,314	,106	,306	,846	,392	,236
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P17 Pearson Correlation	,350	,375	-,151	-,117	1	,014	-,373	,000	-,115	-,152	,092	,306
Sig. (2-tailed)	,130	,104	,524	,623		,953	,105	1,000	,630	,523	,700	,189
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18 Pearson Correlation	,000	-,183	,000	-,432	,014	1	,154	-,172	,045	,351	,722**	,242
Sig. (2-tailed)	1,000	,441	1,000	,057	,953		,518	,469	,849	,130	,000	,305
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19 Pearson Correlation	,295	,084	,446*	-,049	-,373	,154	1	,295	,339	,483*	,077	-,375
Sig. (2-tailed)	,207	,725	,049	,836	,105	,518		,207	,143	,031	,746	,103
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	,429	,210	-,231	,060	,000	-,172	,295	1	-,075	,000	,216	-,274
Sig. (2-tailed)	,059	,374	,326	,802	1,000	,469	,207		,752	1,000	,361	,243
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	-,075	,559	,081	-,379	-,115	,045	,339	-,075	1	,589**	,129	-,388
Sig. (2-tailed)	,752	,010	,733	,100	,630	,849	,143	,752		,006	,587	,091
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	,269	,218	-,145	-,731**	-,152	,351	,483*	,000	,589**	1	,149	-,217
Sig. (2-tailed)	,252	,357	,541	,000	,523	,130	,031	1,000	,006		,531	,359
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	,000	-,021	-,078	-,301	,092	,722**	,077	,216	,129	,149	1	,011
Sig. (2-tailed)	1,000	,929	,745	,197	,700	,000	,746	,361	,587	,531		,963
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	-,219	-,414	-,059	,092	,306	,242	-,375	-,274	-,388	-,217	,011	1
Sig. (2-tailed)	,353	,070	,804	,701	,189	,305	,103	,243	,091	,359	,963	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	-,430	-,352	,398	,411	-,250	-,160	,296	-,123	,010	-,179	,006	,184
Sig. (2-tailed)	,059	,128	,082	,072	,288	,500	,204	,606	,968	,450	,979	,438
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P17							
Pearson Correlation	-,250	-,044	,349	-,152	,152	,272	,352*
Sig. (2-tailed)	,288	,853	,131	,523	,523	,245	,045
N	20	20	20	20	20	20	20
P18							
Pearson Correlation	-,160	-,083	,125	-,189	,027	-,191	,479
Sig. (2-tailed)	,500	,729	,600	,425	,910	,421	,450
N	20	20	20	20	20	20	20
P19							
Pearson Correlation	,296	-,105	-,448*	-,239	-,039	,023	,293
Sig. (2-tailed)	,204	,659	,048	,311	,871	,924	,210
N	20	20	20	20	20	20	20
P20							
Pearson Correlation	-,123	,082	,000	,000	,067	-,150	,497
Sig. (2-tailed)	,606	,730	1,000	1,000	,778	,528	,684
N	20	20	20	20	20	20	20
P21							
Pearson Correlation	,010	-,213	-,157	-,618**	-,021	,024	,092
Sig. (2-tailed)	,968	,367	,509	,004	,929	,921	,700
N	20	20	20	20	20	20	20
P22							
Pearson Correlation	-,179	-,209	-,579**	-,456*	-,114	-,391	,541
Sig. (2-tailed)	,450	,376	,007	,043	,632	,088	,865
N	20	20	20	20	20	20	20
P23							
Pearson Correlation	,006	,058	,341	-,393	,122	,015	,530
Sig. (2-tailed)	,979	,808	,141	,087	,609	,950	,328
N	20	20	20	20	20	20	20
P24							
Pearson Correlation	,184	,398	,429	,248	,268	,372	,453
Sig. (2-tailed)	,438	,083	,059	,293	,253	,106	,127
N	20	20	20	20	20	20	20
P25							
Pearson Correlation	1	,576**	,122	,052	,295	,595**	,480
Sig. (2-tailed)		,008	,609	,828	,207	,006	,098
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P26 Pearson Correlation	-,090	-,138	,231	-,187	,349	-,256	,519*	-,272	,058	-,096	,542*	-,095
Sig. (2-tailed)		,561	,327	,430	,131	,277	,019	,245	,808	,688	,013	,691
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27 Pearson Correlation	,401	-,003	,259	-,169	,006	,059	,124	-,591**	,480*	-,090	,271	,300
Sig. (2-tailed)		,991	,271	,477	,982	,806	,604	,006	,032	,706	,249	,198
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28 Pearson Correlation	-,158	-,047	,063	-,068	-,280	-,051	,329	-,121	,014	,221	,166	,072
Sig. (2-tailed)		,843	,792	,776	,232	,832	,157	,610	,955	,349	,484	,764
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29 Pearson Correlation	,215	-,373	,629**	-,611**	,011	-,139	,557*	-,283	,393	,055	,872**	-,250
Sig. (2-tailed)		,105	,003	,004	,964	,558	,011	,226	,087	,817	,000	,287
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30 Pearson Correlation	,181	,162	,094	-,181	,429	,202	,014	-,307	,116	,161	,185	,457*
Sig. (2-tailed)		,495	,695	,445	,059	,392	,953	,187	,627	,497	,434	,043
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,530	,448	,587**	,544	,513	,482	,474	,508	,502	,458	,581**	,532
Sig. (2-tailed)		,841	,007	,299	,367	,442	,243	,973	,196	,506	,007	,578
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P26 Pearson Correlation	-,329	-,278	-,178	,275	-,044	-,083	-,105	,082	-,213	-,209	,058	,398
Sig. (2-tailed)	,156	,235	,453	,240	,853	,729	,659	,730	,367	,376	,808	,083
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27 Pearson Correlation	-,346	,058	-,149	,405	,349	,125	-,448*	,000	-,157	-,579**	,341	,429
Sig. (2-tailed)	,136	,809	,530	,077	,131	,600	,048	1,000	,509	,007	,141	,059
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28 Pearson Correlation	-,269	-,442	-,073	,281	-,152	-,189	-,239	,000	-,618**	-,456*	-,393	,248
Sig. (2-tailed)	,252	,051	,761	,230	,523	,425	,311	1,000	,004	,043	,087	,293
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29 Pearson Correlation	-,134	,046	-,290	,113	,152	,027	-,039	,067	-,021	-,114	,122	,268
Sig. (2-tailed)	,572	,847	,214	,637	,523	,910	,871	,778	,929	,632	,609	,253
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30 Pearson Correlation	-,250	,022	,324	,502	,272	-,191	,023	-,150	,024	-,391	,015	,372
Sig. (2-tailed)	,288	,926	,163	,024	,245	,421	,924	,528	,921	,088	,950	,106
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,515	,463	,491	,477	,352*	,479	,293	,497	,092	,541	,530	,453
Sig. (2-tailed)	,630	,491	,420	,454	,045	,450	,210	,684	,700	,865	,328	,127
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P26							
Pearson Correlation	,576**	1	,386	,488*	,674**	,314	,446*
Sig. (2-tailed)	,008		,093	,029	,001	,178	,049
N	20	20	20	20	20	20	20
P27							
Pearson Correlation	,122	,386	1	,137	,449*	,588**	,513*
Sig. (2-tailed)	,609	,093		,566	,047	,006	,021
N	20	20	20	20	20	20	20
P28							
Pearson Correlation	,052	,488*	,137	1	,329	-,108	,532
Sig. (2-tailed)	,828	,029	,568		,157	,650	,892
N	20	20	20	20	20	20	20
P29							
Pearson Correlation	,295	,674**	,449*	,329	1	,202	,531*
Sig. (2-tailed)	,207	,001	,047	,157		,392	,016
N	20	20	20	20	20	20	20
P30							
Pearson Correlation	,595**	,314	,588**	-,108	,202	1	,688**
Sig. (2-tailed)	,006	,178	,008	,650	,392		,001
N	20	20	20	20	20	20	20
total							
Pearson Correlation	,480	,446*	,513*	,532	,531*	,688**	1
Sig. (2-tailed)	,098	,049	,021	,892	,016	,001	
N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability (Y)

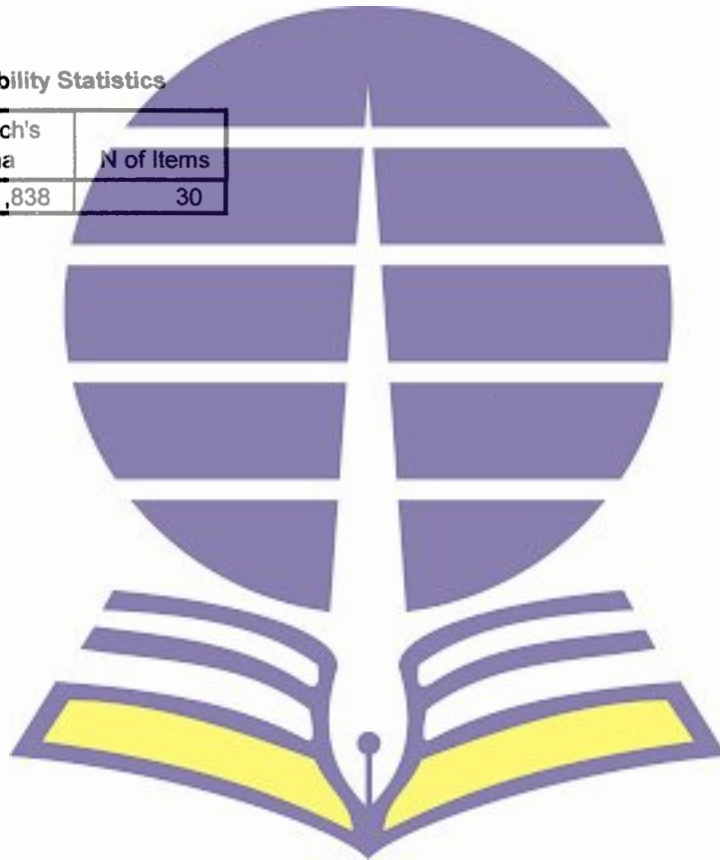
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded ^a	10	33,3
Total		30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	30



Data Uji Coba Instrumen
Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja (X1)

No	Nomor Soal																														NILAI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	135	
2	3	5	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	5	4	5	125	
3	5	2	5	5	4	5	2	5	4	2	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	2	5	2	5	3	5	4	116
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	4	3	5	3	130	
5	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	126	
6	3	5	3	5	4	2	4	2	5	5	2	3	5	4	4	4	5	4	3	3	2	2	5	2	5	3	5	3	5	2	107	
7	5	4	2	5	5	5	4	5	2	2	3	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	2	5	5	5	5	2	122		
8	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	131	
9	5	2	3	5	5	5	4	4	2	2	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	5	3	3	2	4	110	
10	4	5	5	3	3	4	5	5	2	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	125	
11	5	4	4	5	5	3	3	2	5	2	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	2	3	3	5	3	5	2	117	
12	3	3	5	3	4	5	5	2	5	5	2	5	3	3	5	5	3	3	5	3	4	4	2	2	3	4	3	5	5	114		
13	3	5	3	5	3	4	5	2	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	5	5	2	4	5	2	3	117		
14	5	4	5	4	3	3	5	2	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	118	
15	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	5	2	3	2	3	4	5	3	4	5	119	
16	4	5	2	4	5	3	5	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	5	2	5	3	5	5	5	116	
17	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	131	
18	5	4	5	4	5	3	5	2	4	2	3	4	3	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	118	
19	5	5	3	5	3	5	2	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	132	
20	2	2	5	4	5	4	5	4	2	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	2	3	3	4	5	115	
	Jumlah																														2424	

Correlations (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1	-.024	,011	,322	-,170	,405	-,365	,033	,350	-,178	-,430	,150
Sig. (2-tailed)		,919	,962	,166	,474	,077	,114	,889	,130	,454	,058	,528
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation	-.024	1	-,233	,371	-,329	-,393	-,134	,012	,089	,395	,419	,042
Sig. (2-tailed)	,919		,323	,107	,157	,086	,572	,962	,710	,085	,066	,859
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation	,011	-,233	1	,145	-,204	-,041	-,193	-,186	,186	,022	,175	,489*
Sig. (2-tailed)	,962	,323		,541	,388	,864	,414	,433	,433	,925	,460	,029
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation	,322	,371	,145	1	-,259	,064	-,556*	,310	-,178	,150	,316	,035
Sig. (2-tailed)	,166	,107	,541		,270	,788	,011	,183	,453	,527	,175	,885
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation	-,170	-,329	-,204	-,259	1	-,061	,317	,102	-,361	-,152	-,134	-,217
Sig. (2-tailed)	,474	,157	,388	,270		,798	,173	,669	,118	,522	,574	,358
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation	,405	-,393	-,041	,064	-,061	1	-,219	,040	,252	,213	-,240	,245
Sig. (2-tailed)	,077	,086	,864	,788	,798		,355	,867	,284	,368	,307	,298
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation	-,365	-,134	-,193	-,556*	,317	-,219	1	-,142	,008	-,184	,023	-,334
Sig. (2-tailed)	,114	,572	,414	,011	,173	,355		,551	,973	,437	,923	,150
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1 Pearson Correlation	,567**	,078	-,041	-,050	,414	,269	,052	-,043	,159	,189	-,361	-,381
P1 Sig. (2-tailed)	,009	,744	,862	,833	,069	,252	,828	,856	,503	,425	,118	,098
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation	,041	,414	,172	-,307	-,111	-,113	-,030	-,344	-,092	-,065	,027	,233
P2 Sig. (2-tailed)	,863	,070	,469	,188	,640	,634	,900	,138	,701	,784	,911	,324
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation	,005	,008	-,383	,280	,002	,199	-,379	,185	,043	,223	,092	,176
P3 Sig. (2-tailed)	,984	,975	,095	,232	,992	,401	,099	,435	,657	,346	,700	,458
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation	,531*	,356	-,316	,043	,195	,379	-,396	-,476*	,405	-,300	,262	-,223
P4 Sig. (2-tailed)	,016	,124	,175	,859	,410	,099	,084	,034	,077	,198	,265	,344
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation	-,043	,158	-,280	-,073	-,170	-,043	,042	-,049	,128	,183	,298	,127
P5 Sig. (2-tailed)	,856	,507	,232	,761	,473	,856	,861	,839	,591	,441	,201	,593
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation	,322	-,279	,298	,241	,165	,215	,373	,259	,524*	,000	-,185	-,561*
P6 Sig. (2-tailed)	,166	,233	,202	,307	,486	,364	,105	,270	,018	1,000	,434	,010
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation	-,629**	-,177	,029	,388	-,376	-,526*	,389	-,194	-,138	,180	,027	,469*
P7 Sig. (2-tailed)	,003	,454	,905	,091	,102	,017	,090	,412	,563	,448	,911	,037
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P1 Pearson Correlation	,333	,253	,183	,217	-,087	,040	,513
Sig. (2-tailed)	,151	,282	,441	,359	,714	,867	,178
N	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation	,115	,379	,400	,449*	,160	-,161	,459
Sig. (2-tailed)	,629	,099	,081	,047	,501	,497	,121
N	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation	,077	-,498*	,109	-,035	,168	,444*	,506
Sig. (2-tailed)	,747	,026	,648	,883	,478	,050	,189
N	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation	,487*	-,214	,519**	,275	,095	-,305	,516
Sig. (2-tailed)	,029	,364	,004	,240	,690	,191	,068
N	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation	-,151	,095	-,529*	,052	-,476*	,032	,170
Sig. (2-tailed)	,525	,690	,017	,827	,034	,893	,474
N	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation	,145	-,101	-,109	,195	-,180	,000	,525
Sig. (2-tailed)	,542	,672	,646	,411	,449	1,000	,340
N	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation	-,443	,330	-,547*	-,206	,117	-,023	,543
Sig. (2-tailed)	,051	,155	,013	,384	,625	,923	,302
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P8 Pearson Correlation	,033	,012	-,186	,310	,102	,040	-,142	1	-,048	-,121	,149	,221
P8 Sig. (2-tailed)	,889	,962	,433	,183	,669	,867	,551		,841	,610	,530	,348
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	,350	,089	,186	-,178	-,361	,252	,008	-,048	1	-,052	-,149	,366
P9 Sig. (2-tailed)	,130	,710	,433	,453	,118	,284	,973	,841		,826	,531	,112
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	-,178	,395	,022	,150	-,152	,213	-,184	-,121	-,052	1	,452*	,355
P10 Sig. (2-tailed)	,454	,085	,925	,527	,522	,368	,437	,610	,826		,045	,124
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	-,430	,419	,175	,316	-,134	-,240	,023	,149	-,149	,452*	1	,235
P11 Sig. (2-tailed)	,058	,066	,460	,175	,574	,307	,923	,530	,531	,045		,319
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,150	,042	,489	,035	-,217	,245	-,334	,221	,366	,355	,235	1
P12 Sig. (2-tailed)	,528	,859	,029	,885	,358	,298	,150	,348	,112	,124	,319	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	,567**	,041	,005	,531*	-,043	,322	-,629***	,391	-,139	,151	-,093	,283
P13 Sig. (2-tailed)	,009	,863	,984	,016	,856	,166	,003	,088	,560	,526	,696	,226
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,078	,414	,008	,356	,158	-,279	-,177	,071	-,243	,344	,129	-,190
P14 Sig. (2-tailed)	,744	,070	,975	,124	,507	,233	,454	,766	,303	,137	,588	,423
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	-,041	,172	-,383	-,316	-,280	,298	,029	-,137	,523*	,104	,006	,056
P15 Sig. (2-tailed)	,862	,469	,095	,175	,232	,202	,905	,564	,018	,661	,981	,814
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,050	-,307	,260	,043	-,073	,241	,388	-,188	,128	-,239	,184	-,010
P16 Sig. (2-tailed)	,833	,188	,232	,859	,761	,307	,091	,428	,591	,310	,437	,968
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P8 Pearson Correlation	,391	,071	-,137	-,188	-,186	,202	,096	-,234	,377	-,097	,309	,143
P8 Sig. (2-tailed)	,088	,766	,564	,428	,431	,392	,689	,320	,102	,684	,185	,547
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	-,139	-,243	,523	,128	-,046	,059	,431	,330	,000	,376	-,026	,036
P9 Sig. (2-tailed)	,560	,303	,018	,591	,848	,803	,058	,155	1,000	,102	,915	,881
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	,151	,344	,104	-,239	-,030	,234	,073	,069	-,074	,060	-,101	-,265
P10 Sig. (2-tailed)	,526	,137	,661	,310	,900	,320	,761	,774	,755	,803	,672	,258
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	-,093	,129	,006	,184	-,194	-,012	-,247	-,248	,324	-,270	,399	,340
P11 Sig. (2-tailed)	,696	,588	,981	,437	,413	,959	,294	,291	,163	,251	,082	,142
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,283	-,190	,066	-,010	-,300	,110	-,017	,226	,257	,284	-,060	-,096
P12 Sig. (2-tailed)	,226	,423	,814	,968	,199	,645	,944	,338	,274	,225	,802	,686
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	1	,244	-,228	-,376	,254	,620**	-,110	-,055	,225	-,080	-,186	-,377
P13 Sig. (2-tailed)		,300	,333	,102	,280	,004	,644	,818	,340	,737	,433	,102
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,244	1	-,449*	-,477*	,397	,244	-,210	-,309	-,234	,136	,023	,188
P14 Sig. (2-tailed)	,300		,047	,033	,083	,300	,373	,185	,320	,568	,924	,428
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	-,228	-,449*	1	,108	-,298	-,228	,357	,365	,078	-,056	-,015	-,132
P15 Sig. (2-tailed)	,333	,047		,649	,202	,333	,123	,114	,743	,816	,949	,579
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,376	-,477*	,108	1	-,230	-,447*	,021	-,195	,505*	-,247	,331	-,030
P16 Sig. (2-tailed)	,102	,033	,649		,329	,048	,931	,409	,023	,293	,154	,899
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P8 Pearson Correlation	,002	,013	,077	,325	,057	,158	,477
Sig. (2-tailed)	,995	,956	,748	,163	,811	,506	,102
N	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation	,157	,196	,172	,198	,427	,022	,434*
Sig. (2-tailed)	,507	,408	,469	,403	,060	,926	,015
N	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	,229	-,134	-,084	,046	-,004	,093	,472
Sig. (2-tailed)	,331	,573	,886	,849	,988	,695	,107
N	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	,149	-,279	-,182	,015	-,032	-,009	,485
Sig. (2-tailed)	,530	,234	,443	,951	,893	,970	,094
N	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,182	-,223	,106	,252	,041	,711**	,605***
Sig. (2-tailed)	,443	,344	,656	,285	,863	,000	,005
N	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	,312	-,131	,297	,436	-,334	,085	,451
Sig. (2-tailed)	,180	,581	,204	,054	,150	,722	,129
N	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,265	,168	-,040	,263	-,025	-,103	,465
Sig. (2-tailed)	,258	,480	,866	,262	,917	,665	,259
N	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	-,065	,199	,251	-,255	,154	-,275	,539
Sig. (2-tailed)	,784	,401	,286	,278	,516	,241	,871
N	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,098	-,288	,101	-,490*	,152	-,111	,455
Sig. (2-tailed)	,680	,219	,671	,028	,524	,641	,819
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P17 Pearson Correlation	,414	-,111	,002	,195	-,170	,165	-,376	-,186	-,046	-,030	-,194	-,300
Sig. (2-tailed)	,069	,640	,992	,410	,473	,486	,102	,431	,848	,900	,413	,199
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18 Pearson Correlation	,269	-,113	,199	,379	-,043	,215	-,526*	,202	,059	,234	-,012	,110
Sig. (2-tailed)	,252	,634	,401	,099	,856	,364	,017	,392	,803	,320	,959	,645
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19 Pearson Correlation	,052	-,030	-,379	-,396	,042	,373	,389	,096	,431	,073	-,247	-,017
Sig. (2-tailed)	,828	,900	,099	,084	,861	,105	,090	,689	,058	,761	,294	,944
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	-,043	-,344	,185	-,476*	-,049	,259	-,194	-,234	,330	,069	-,248	,226
Sig. (2-tailed)	,856	,138	,435	,034	,839	,270	,412	,320	,155	,774	,291	,338
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	,159	-,092	,048	,405	,128	,524*	-,138	,377	,000	-,074	,324	,257
Sig. (2-tailed)	,503	,701	,857	,077	,591	,018	,563	,102	1,000	,755	,163	,274
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	,189	-,065	,223	-,300	,183	,000	,180	-,097	,376	,060	-,270	,284
Sig. (2-tailed)	,425	,784	,346	,198	,441	1,000	,448	,684	,102	,803	,251	,225
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	-,361	,027	-,092	,262	,298	-,185	,027	,309	-,026	-,101	,399	-,060
Sig. (2-tailed)	,118	,911	,700	,265	,201	,434	,911	,185	,915	,672	,082	,802
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	-,381	,233	,176	-,223	,127	-,561*	,469*	,143	,036	-,265	,340	-,096
Sig. (2-tailed)	,098	,324	,458	,344	,593	,010	,037	,547	,881	,258	,142	,686
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	,333	,115	,077	,487*	-,151	,145	-,443	,002	,157	,229	,149	,182
Sig. (2-tailed)	,151	,629	,747	,029	,525	,542	,051	,995	,507	,331	,530	,443
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P17 Pearson Correlation	,254	,397	-,298	-,230	1	,384	-,019	,066	-,116	-,144	-,236	-,236
P17 Sig. (2-tailed)	,280	,083	,202	,329		,095	,937	,782	,627	,544	,317	,316
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P18 Pearson Correlation	,620**	,244	-,228	-,447*	,384	1	,037	,373	-,056	,221	-,131	-,252
P18 Sig. (2-tailed)	,004	,300	,333	,048	,095		,878	,106	,814	,350	,582	,283
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P19 Pearson Correlation	-,110	-,210	,367	,021	-,019	,037	1	,372	,065	,291	-,190	,012
P19 Sig. (2-tailed)	,644	,373	,123	,931	,937	,878		,106	,785	,214	,422	,960
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	-,055	-,309	-,365	-,195	,066	,373	,372	1	-,163	,426	-,306	-,098
P20 Sig. (2-tailed)	,818	,185	,114	,409	,782	,106	,106		,492	,061	,190	,681
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	,225	-,234	,078	,505*	-,116	-,056	,065	-,163	1	-,223	,340	-,037
P21 Sig. (2-tailed)	,340	,320	,743	,023	,627	,814	,785	,492		,345	,143	,878
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	-,080	,136	-,056	-,247	-,144	,221	,291	,426	-,223	1	-,441	,203
P22 Sig. (2-tailed)	,737	,568	,816	,293	,544	,350	,214	,061	,345		,051	,390
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	-,186	,023	-,015	,331	-,236	-,131	-,190	-,306	,340	-,441	1	,172
P23 Sig. (2-tailed)	,433	,924	,949	,154	,317	,582	,422	,190	,143	,051		,470
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	-,377	,188	-,132	-,030	-,236	-,252	,012	-,098	-,037	,203	,172	1
P24 Sig. (2-tailed)	,102	,428	,579	,899	,316	,283	,960	,681	,878	,390	,470	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	,312	,265	-,065	-,098	,293	,312	-,385	-,316	,038	-,088	,170	-,416
P25 Sig. (2-tailed)	,180	,258	,784	,680	,211	,180	,084	,175	,873	,712	,474	,068
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P17 Pearson Correlation	,293	-,067	-,080	,047	-,226	-,247	,455
Sig. (2-tailed)	,211	,778	,739	,843	,338	,293	,819
N	20	20	20	20	20	20	20
P18 Pearson Correlation	,312	-,191	,103	,436	-,122	-,142	,496
Sig. (2-tailed)	,180	,420	,665	,054	,609	,552	,084
N	20	20	20	20	20	20	20
P19 Pearson Correlation	-,385	,449*	-,449*	,266	,015	-,016	,505
Sig. (2-tailed)	,094	,047	,047	,256	,949	,945	,385
N	20	20	20	20	20	20	20
P20 Pearson Correlation	-,316	,006	-,237	-,044	-,146	,178	,516
Sig. (2-tailed)	,175	,981	,315	,853	,540	,454	,948
N	20	20	20	20	20	20	20
P21 Pearson Correlation	,038	-,106	,115	,000	-,330	,000	,481
Sig. (2-tailed)	,873	,656	,630	1,000	,156	1,000	,098
N	20	20	20	20	20	20	20
P22 Pearson Correlation	-,088	,538*	-,368	,309	,025	,359	,461
Sig. (2-tailed)	,712	,014	,111	,185	,916	,121	,118
N	20	20	20	20	20	20	20
P23 Pearson Correlation	,170	-,484*	,234	-,040	,247	-,244	,454
Sig. (2-tailed)	,474	,031	,321	,868	,294	,299	,516
N	20	20	20	20	20	20	20
P24 Pearson Correlation	-,416	,308	-,262	,180	,047	,231	,544
Sig. (2-tailed)	,068	,186	,265	,447	,845	,326	,545
N	20	20	20	20	20	20	20
P25 Pearson Correlation	1	-,310	,419	,140	,249	-,258	,457
Sig. (2-tailed)		,183	,066	,557	,290	,271	,122
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P26 Pearson Correlation	,253	,379	-.498*	-.214	,095	-.101	,330	,013	,196	-.134	-.279	-.223
P26 Sig. (2-tailed)	,282	,099	,026	,364	,690	,672	,155	,956	,408	,573	,234	,344
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27 Pearson Correlation	,183	,400	,109	,619**	-.529*	-.109	-.547*	,077	,172	-.034	,182	,106
P27 Sig. (2-tailed)	,441	,081	,648	,004	,017	,646	,013	,748	,469	,886	,443	,656
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28 Pearson Correlation	,217	,449*	-.035	,275	,052	-.195	-.206	,325	,198	,046	,015	,252
P28 Sig. (2-tailed)	,359	,047	,883	,240	,827	,411	,384	,163	,403	,849	,951	,285
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29 Pearson Correlation	-.087	,160	,168	,095	-.476*	-.180	,117	,057	,427	-.004	-.032	,041
P29 Sig. (2-tailed)	,714	,501	,478	,690	,034	,449	,625	,811	,060	,988	,893	,863
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30 Pearson Correlation	,040	-.161	,444*	-.305	,032	,000	,023	,158	,022	,093	-.009	,711**
P30 Sig. (2-tailed)	,867	,497	,050	,191	,893	1,000	,923	,506	,926	,695	,970	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,513	,459	,506	,516	,170	,525	,543	,477	,434*	,472	,485	,505**
total Sig. (2-tailed)	,178	,121	,189	,068	,474	,340	,302	,102	,015	,107	,094	,005
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P26												
Pearson Correlation	,131	,168	,199	-,288	-,067	-,191	,449*	,006	-,106	,538*	-,484*	,308
Sig. (2-tailed)	,581	,480	,401	,219	,778	,420	,047	,981	,656	,014	,031	,186
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P27												
Pearson Correlation	,297	-,040	,251	,101	-,080	,103	-,449*	-,237	,115	-,368	,234	-,262
Sig. (2-tailed)	,204	,866	,286	,671	,739	,665	,047	,315	,630	,111	,321	,265
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P28												
Pearson Correlation	,436	,263	-,255	-,490*	,047	,436	,266	-,044	,000	,309	-,040	,180
Sig. (2-tailed)	,054	,262	,278	,028	,843	,054	,256	,853	1,000	,185	,868	,447
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P29												
Pearson Correlation	-,334	-,025	,154	,152	-,226	-,122	,015	-,146	-,330	,025	,247	,047
Sig. (2-tailed)	,150	,917	,516	,524	,338	,609	,949	,540	,156	,916	,294	,845
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P30												
Pearson Correlation	,085	-,103	-,275	-,111	-,247	-,142	-,016	,178	,000	,359	-,244	,231
Sig. (2-tailed)	,722	,665	,241	,641	,293	,552	,945	,454	1,000	,121	,299	,326
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total												
Pearson Correlation	,451	,465	,539	,455	,455	,496	,505	,516	,481	,461	,454	,544
Sig. (2-tailed)	,129	,259	,871	,819	,819	,084	,385	,948	,098	,118	,516	,545
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	total
P26 Pearson Correlation							
Sig. (2-tailed)	,310	1	,267	,303	-,115	-,027	,081
N	20	20	20	20	,630	,911	,735
P27 Pearson Correlation	,419	-,267		,070	,292	-,404	,475
Sig. (2-tailed)	,066	,254		,769	,212	,077	,462
N	20	20	20	20	20	20	20
P28 Pearson Correlation	,140	,303	,070	1	-,077	,103	,544*
Sig. (2-tailed)	,557	,194	,769		,747	,667	,013
N	20	20	20	20	20	20	20
P29 Pearson Correlation	,249	-,115	,292	-,077	1	-,083	,176
Sig. (2-tailed)	,290	,630	,212	,747		,728	,459
N	20	20	20	20	20	20	20
P30 Pearson Correlation	-,258	-,027	-,404	,103	-,083	1	,198
Sig. (2-tailed)	,271	,911	,077	,667	,728		,402
N	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,457	,081	,475	,544*	,176	,198	1
Sig. (2-tailed)	,122	,735	,462	,013	,459	,402	
N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability (X1)

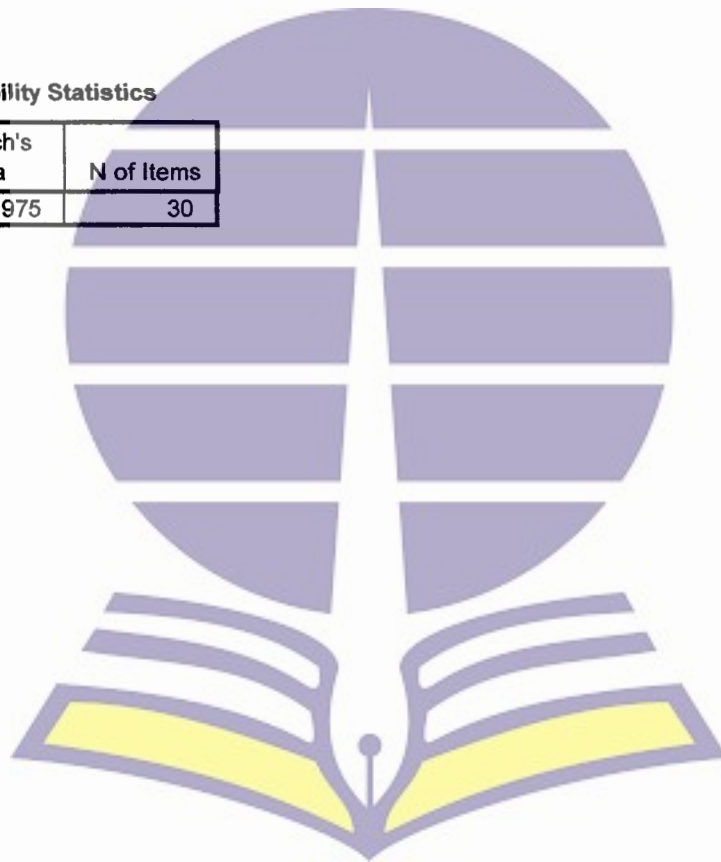
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded ^a	10	33,3
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,975	30



**Data Uji Coba Instrumen
(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial**

No	No Pertanyaan																		NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	3	2	4	5	4	5	5	2	5	4	5	5	4	5	5	78	
2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	79	
3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	5	5	81	
4	4	3	5	5	4	2	3	3	4	5	4	4	4	5	5	3	5	73	
5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	3	3	5	4	2	72	
6	4	5	3	3	5	2	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	74	
7	4	3	5	4	3	5	3	2	5	5	3	4	5	5	3	5	2	71	
8	5	3	2	5	5	3	3	5	2	5	2	5	3	4	2	4	5	68	
9	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	80	
10	5	5	4	2	3	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	3	5	75	
11	3	5	3	4	5	3	5	2	2	3	2	5	5	5	3	5	3	65	
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	84	
13	4	3	5	5	2	5	5	2	5	4	5	4	2	2	4	3	5	70	
14	5	3	5	4	5	4	2	4	2	4	2	5	5	5	5	4	5	72	
15	2	5	3	2	4	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	71	
16	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	82	
17	2	5	5	2	5	5	4	5	4	2	4	5	2	3	5	4	5	72	
18	5	3	5	4	5	4	5	2	4	5	2	2	3	5	3	5	5	72	
19	3	5	5	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	80	
20	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	80	
	Jumlah																		1499

Correlations (X2)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1 Pearson Correlation	1											
P1 Sig. (2-tailed)		,344	,203	,074	,031	,025	,262	,220	,119	,052	,127	,351
P1 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation		1										
P2 Sig. (2-tailed)			,177	,240	,098	,064	,247	,031	,299	,065	,025	,149
P2 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation			1									
P3 Sig. (2-tailed)				,159	,311	,537*	,192	,041	,422	,121	,207	,097
P3 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation				1								
P4 Sig. (2-tailed)					,064	,560*	,313	,053	,192	,030	,368	,219
P4 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation					1							
P5 Sig. (2-tailed)						,109	,444	,046	,497*	,067	,003	,069
P5 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6 Pearson Correlation						1						
P6 Sig. (2-tailed)							,202	,081	,245	,361	,335	,105
P6 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7 Pearson Correlation							1					
P7 Sig. (2-tailed)								,161	,214	,037	,108	,265
P7 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8 Pearson Correlation								1				
P8 Sig. (2-tailed)									,365	,878	,649	,259
P8 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9 Pearson Correlation									1			
P9 Sig. (2-tailed)										,366	,099	,086
P9 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	total
P1							
Pearson Correlation	,056	,080	-,062	-,443	,121	,111	,428
Sig. (2-tailed)	,814	,736	,794	,050	,611	,642	,334
N	20	20	20	20	20	20	20
P2							
Pearson Correlation	,573**	,343	,089	,457*	-,145	,299	,533*
Sig. (2-tailed)	,008	,139	,709	,043	,542	,200	,016
N	20	20	20	20	20	20	20
P3							
Pearson Correlation	,042	-,294	,119	-,322	-,024	,070	,476
Sig. (2-tailed)	,859	,208	,617	,166	,919	,768	,239
N	20	20	20	20	20	20	20
P4							
Pearson Correlation	,155	-,543*	-,113	,121	-,128	-,158	,468
Sig. (2-tailed)	,513	,013	,634	,611	,590	,505	,479
N	20	20	20	20	20	20	20
P5							
Pearson Correlation	,211	,271	,289	,290	,014	-,051	,503
Sig. (2-tailed)	,372	,248	,216	,215	,955	,831	,391
N	20	20	20	20	20	20	20
P6							
Pearson Correlation	,108	-,406	,197	-,072	,131	-,189	,516*
Sig. (2-tailed)	,651	,076	,405	,762	,581	,425	,020
N	20	20	20	20	20	20	20
P7							
Pearson Correlation	-,248	-,139	-,216	,097	-,165	,032	,541
Sig. (2-tailed)	,291	,559	,360	,683	,487	,894	,553
N	20	20	20	20	20	20	20
P8							
Pearson Correlation	-,178	,019	-,258	,130	-,188	,216	,290
Sig. (2-tailed)	,452	,936	,272	,585	,426	,359	,215
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9 Pearson Correlation	,119	,299	,422	-,192	-,497*	,245	,214	-,065	1	,142	-,015	,034
P9 Sig. (2-tailed)	,616	,201	,064	,417	,026	,297	,365	,787		,550	,950	,887
P9 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10 Pearson Correlation	-,052	-,065	-,121	-,030	,067	,361	,037	,366	,142	1	-,111	,000
P10 Sig. (2-tailed)	,827	,785	,612	,899	,779	,118	,878	,112	,550		,640	1,000
P10 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11 Pearson Correlation	,127	-,025	,207	,368	-,003	,335	-,108	-,099	-,015	-,111	1	-,452*
P11 Sig. (2-tailed)	,592	,918	,381	,111	,991	,149	,649	,677	,950	,640		,046
P11 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12 Pearson Correlation	,351	,149	-,097	,219	,069	,105	-,265	,086	,034	,000	-,452*	1
P12 Sig. (2-tailed)	,129	,532	,683	,353	,772	,661	,259	,720	,887	1,000	,046	
P12 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13 Pearson Correlation	-,056	,573**	,042	,155	,211	,108	-,248	-,178	,031	-,197	-,112	,420
P13 Sig. (2-tailed)	,814	,008	,859	,513	,372	,651	,291	,452	,897	,406	,637	,066
P13 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14 Pearson Correlation	,080	,343	-,294	-,543*	,271	-,406	-,139	,019	-,085	,188	-,224	,181
P14 Sig. (2-tailed)	,736	,139	,208	,013	,248	,076	,559	,936	,721	,427	,343	,446
P14 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P15 Pearson Correlation	-,062	,089	,119	-,113	,289	,197	-,216	-,258	-,007	,215	,405	-,314
P15 Sig. (2-tailed)	,794	,709	,617	,634	,216	,405	,360	,272	,975	,363	,076	,178
P15 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P16 Pearson Correlation	-,443	,457*	-,322	,121	,290	-,072	,097	,130	,033	,167	-,251	,307
P16 Sig. (2-tailed)	,050	,043	,166	,611	,215	,762	,683	,585	,891	,482	,286	,188
P16 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P17 Pearson Correlation	,121	-,145	-,024	-,128	,014	,131	-,165	-,188	-,015	,239	-,182	-,108
P17 Sig. (2-tailed)	,611	,542	,919	,590	,955	,581	,487	,426	,948	,309	,443	,649
P17 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	total
P9							
Pearson Correlation	,031	-,085	-,007	,033	-,015	,243	,458
Sig. (2-tailed)	,897	,721	,975	,891	,948	,301	,122
N	20	20	20	20	20	20	20
P10							
Pearson Correlation	-,197	,188	,215	,167	,239	,455	,455
Sig. (2-tailed)	,406	,427	,363	,482	,309	,684	,125
N	20	20	20	20	20	20	20
P11							
Pearson Correlation	-,112	-,224	,405	-,251	-,182	,116	,507
Sig. (2-tailed)	,637	,343	,076	,286	,443	,628	,188
N	20	20	20	20	20	20	20
P12							
Pearson Correlation	,420	,181	-,314	,307	-,108	-,100	,536
Sig. (2-tailed)	,066	,446	,178	,188	,649	,674	,316
N	20	20	20	20	20	20	20
P13							
Pearson Correlation	1	,381	-,025	,418	-,052	-,185	,538
Sig. (2-tailed)		,098	,916	,067	,827	,435	,053
N	20	20	20	20	20	20	20
P14							
Pearson Correlation	,381	1	,110	,188	-,003	-,202	,457
Sig. (2-tailed)	,098		,645	,427	,991	,393	,508
N	20	20	20	20	20	20	20
P15							
Pearson Correlation	-,025	,110	1	,025	,184	,008	,469
Sig. (2-tailed)	,916	,645		,916	,438	,972	,110
N	20	20	20	20	20	20	20
P16							
Pearson Correlation	,418	,188	,025	1	-,434	-,097	,461
Sig. (2-tailed)	,067	,427	,916		,056	,684	,267
N	20	20	20	20	20	20	20
P17							
Pearson Correlation	-,052	-,003	,184	-,434	1	,029	,526
Sig. (2-tailed)	,827	,991	,438	,056		,902	,915
N	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18 Pearson Correlation	,111	,299	,070	-,158	-,051	-,189	,032	,216	,243	-,097	,116	-,100
Sig. (2-tailed)	,642	,200	,768	,505	,831	,425	,894	,359	,301	,684	,628	,674
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,528	,533*	,476	,468	,503	,516*	,541	,290	,458	,455	,507	,536
Sig. (2-tailed)	,334	,016	,239	,479	,391	,020	,553	,215	,122	,125	,188	,316
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	total
P18 Pearson Correlation	-,185	-,202	,008	-,097	,029	1	,474
Sig. (2-tailed)	,435	,393	,972	,684	,902		,242
N	20	20	20	20	20	20	20
total Pearson Correlation	,538	,557	,569	,461	,526	,474	1
Sig. (2-tailed)	,053	,508	,110	,267	,915	,242	
N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability (X2)

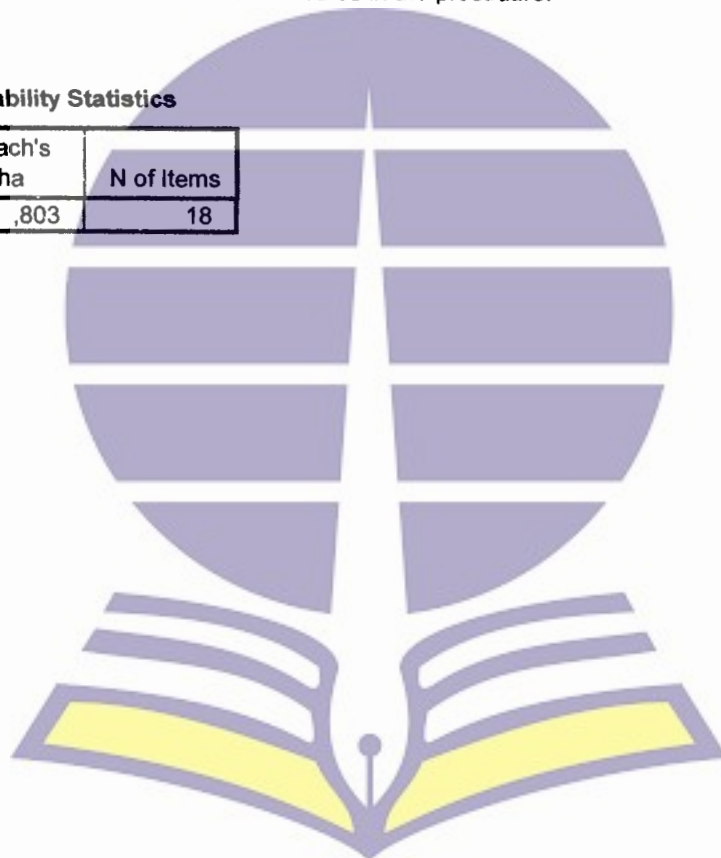
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	66,7
	Excluded ^a	10	33,3
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	18



LAMPIRAN xx

KUESIONER

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Di bawah ini ada 78 pernyataan yang berkaitan dengan tanggung jawab profesional, budaya kerja dan kompetensi sosial. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/ Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	

A. Persepsi Guru tentang Tanggung Jawab Profesional

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya melaksanakan pengembangan model pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan mengajar.					
2.	Saya menyiapkan perangkat pembelajaran yang sesuai dengan materi ajar.					
3.	Saya menggunakan media yang tepat dalam proses belajar mengajar.					
4.	Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengemukakan pendapat pada saat proses belajar.					
5.	Saya wajib memberikan latihan dalam bentuk tugas untuk menambah pengetahuan siswa.					
6.	Saya mengoreksi tugas mahasiswa tepat waktu.					
7.	Saya memberikan solusi pengajaran terbaik terhadap siswa yang memiliki masalah belajar sesuai ketentuan yang ada.					
8.	Saya mengevaluasi hasil mengajar setiap semester.					
9.	Saya meningkatkan kemampuan diri dengan cara mengikuti berbagai pelatihan untuk para guru.					
10.	Mengkaitkan materi ajar dengan pengalaman saya ketika mengajar.					
11.	Mengajak siswa untuk mengikuti perlombaan untuk menambah keterampilan belajar mereka.					
12.	Saya mensosialisasikan fungsi sekolah di masyarakat.					
13.	Menyesuaikan RPP yang saya buat dengan kurikulum sekolah.					
14.	Saya memberikan masukan untuk perbaikan silabus di sekolah.					
15.	Sebagai media pembelajaran saya memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah.					
16.	Saya menggunakan media pembelajaran sebagai alat bantu mengajar di kelas.					
17.	Saya menggunakan sumber belajar yang variatif					

	dalam mengajar.						
18.	Saya menguasai materi ajar yang diberikan pada siswa.						
19.	Saya menguasai berbagai metode pembelajaran.						
20.	Sampai saat ini saya menyesuaikan media yang digunakan dalam pembelajaran.						
21.	Saya mengevaluasi relevansi antara materi dan metode yang diterapkan kepada siswa.						
22.	Saya memperkenalkan pengetahuan terbaru pada siswa saat mengajar.						
23.	Saya menekankan kepada siswa untuk memiliki pengetahuan yang memadai.						
24.	Saya mengedepankan kejujuran dalam proses pengajaran.						
25.	Saya bersikap santun pada rekan guru dan kepala sekolah.						
26.	Saya mengajarkan sikap disiplin kepada siswa dalam belajar di sekolah.						
27.	Saya mengajarkan toleransi antar siswa.						

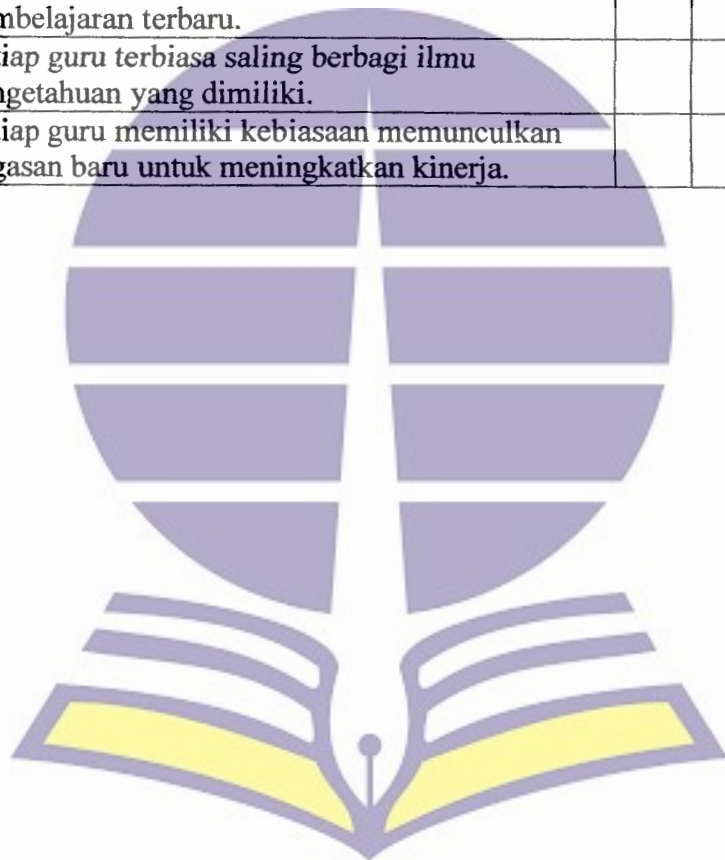


B. Persepsi Guru tentang Budaya Kerja

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Setiap guru saling bekerjasama dalam mewujudkan visi misi sekolah.					
2.	Para guru memiliki kesetiaan terhadap sekolah.					
3.	Setiap guru di sekolah mau menerima segala arahan dari kepala sekolah dalam proses belajar mengajar.					
4.	Para guru memahami kewajibannya secara jelas sebagai pengajar.					
5.	Para guru terbiasa untuk melaksanakan rapat guru sebelum kegiatan belajar mengajar awal semester dimulai.					
6.	Para guru mematuhi sistem kerja yang diterapkan pada sekolah.					
7.	Para guru mengajar mata pelajaran sesuai dengan tugas yang diberikan kepala sekolah.					
8.	Setiap guru mengajar sesuai dengan mata pelajaran yang dikuasai.					
9.	Para guru memiliki prosedur kerja yang jelas sesuai dengan amanat sekolah.					
10.	Setiap guru memulai kegiatan belajar mengajar sesuai dengan ketentuan yang ada.					
11.	Setiap guru terbiasa mengakhiri kegiatan belajar mengajar sesuai dengan jadwal mengajar.					
12.	Para guru memiliki laporan mengajar yang sistematis setiap semester.					
13.	Para guru terbiasa menyelesaikan laporan pengajaran tepat waktu.					
14.	Para guru menggunakan sarana prasarana yang ada sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
15.	Setiap guru memiliki kebiasaan datang tepat waktu saat mengajar.					
16.	Setiap guru terbiasa pulang setelah mengajar sudah benar-benar selesai.					
17.	Para guru terbiasa mengajar sesuai dengan					

	silabus mata pelajaran.						
18.	Setiap guru terbiasa mengedepankan kejujuran dalam melaksanakan tugas sebagai guru.						
19.	Setiap guru merasa nyaman dengan aturan-aturan yang diberikan.						
20.	Para guru memiliki tradisi mengajar dengan memberikan pengajaran terbaik pada siswa.						
21.	Setiap guru membiasakan diri untuk mengajar siswa dengan sepenuh hati.						
22.	Para guru aktif berkomunikasi dengan sesama rekan guru.						
23.	Setiap guru selalu mengikuti metode pembelajaran terbaru.						
24.	Setiap guru terbiasa saling berbagi ilmu pengetahuan yang dimiliki.						
25.	Setiap guru memiliki kebiasaan memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja.						

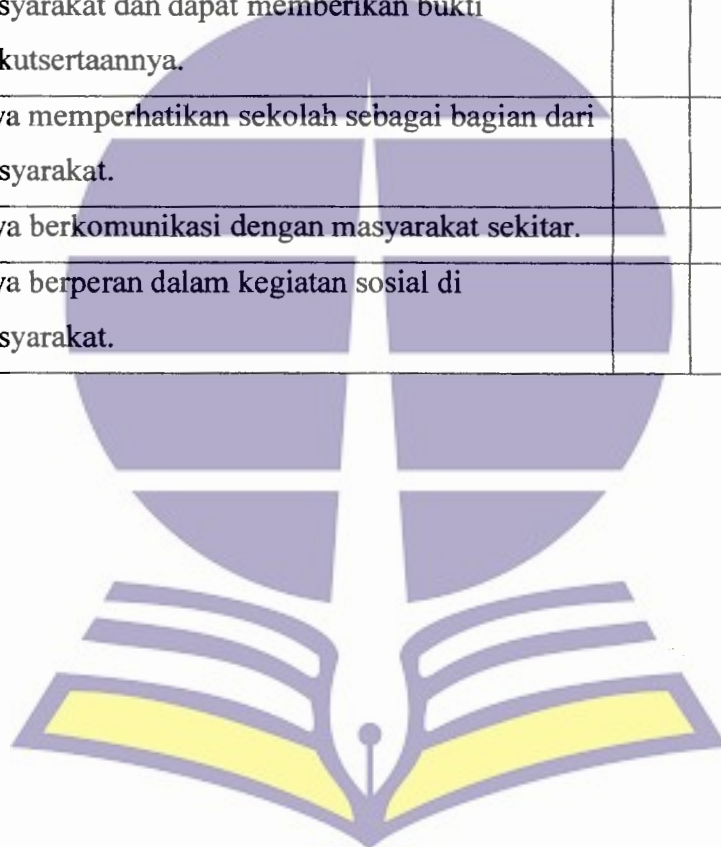


C. Persepsi Guru tentang Kompetensi Sosial

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil.					
2.	Saya memberikan perhatian sesuai kebutuhan masing-masing.					
3.	Saya memberikan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing.					
4.	Saya tidak memperdulikan faktor personal.					
5.	Saya menjaga hubungan baik dengan teman sejawat.					
6.	Saya peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif).					
7.	Saya berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal yang terkait dengan pekerjaan.					
8.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik.					
9.	Saya tidak membatasi perhatian hanya pada kelompok tertentu.					
10.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					
11.	Saya menyampaikan informasi tentang kesulitan peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					

12.	Saya menyampaikan informasi tentang potensi peserta didik kepada orangtuanya dan dapat menunjukkan buktinya.					
13.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah.					
14.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaannya.					
15.	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian dari masyarakat.					
16.	Saya berkomunikasi dengan masyarakat sekitar.					
17.	Saya berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat.					



Data Penelitian Pembahasan
Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional (Y)

No	Butir Pertanyaan																											NILAI	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
1	2	5	3	3	5	3	4	3	5	2	5	3	5	3	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	106	
2	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	114	
3	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	113	
4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	111
5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	117	
6	5	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	5	3	3	4	2	3	4	3	3	3	5	3	97	
7	2	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	2	3	96	
8	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	3	112	
9	5	4	3	3	5	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	99	
10	4	5	4	5	2	2	2	2	3	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	3	4	4	103	
11	3	4	2	5	3	5	3	5	5	2	4	5	2	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	104	
12	5	4	3	4	3	3	2	3	3	5	3	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	3	98	
13	3	5	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	96	
14	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	4	3	105	
15	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	107	
16	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	102	
17	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	3	91	
18	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	99	
19	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	99	
20	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	105	
21	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	92	
22	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	5	3	3	104	
23	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	99	
24	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	5	103	
25	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	4	2	3	92	
26	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	5	5	5	104	
27	5	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	99	
28	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	5	5	5	96	
29	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	4	5	4	4	5	4	96	
30	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	95	
31	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	103	
32	5	4	4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	4	3	4	5	3	5	3	5	107	
33	5	4	3	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	110	
34	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	2	3	4	3	2	2	4	4	3	91	
35	5	4	3	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	105	
36	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	102	
37	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	4	96	
38	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	94	
39	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	5	102	
40	4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	3	3	3	4	3	5	3	5	5	2	102	
41	5	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	4	2	4	4	5	5	4	3	110	
42	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	102	
43	5	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	103	
44	5	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	111	
45	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	95	
46	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	100	

47	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	102
48	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	92	
49	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	3	3	3	99	
50	5	3	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	2	3	3	96	
51	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	3	104	
52	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	3	3	4	3	93	
53	2	2	3	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	4	4	3	2	94	
54	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	2	102	
55	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	94	
56	5	4	2	2	2	3	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	84	
57	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	91	
58	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	97
59	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	92	
60	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	4	4	4	4	2	4	2	91	
61	3	4	4	2	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	5	4	3	4	2	101	
62	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	107	
63	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	3	5	3	3	3	4	97	
64	5	3	3	3	3	4	4	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	96	
65	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	3	3	4	3	100	
66	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	5	3	4	3	2	90	
67	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	88
68	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	93	
69	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	94
70	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	4	3	3	4	102	
71	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	3	4	3	101	
72	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	3	102	
73	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	3	3	3	3	90	
74	5	3	4	2	3	3	3	3	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	4	2	3	2	92	
75	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	2	3	98	
76	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	2	4	5	4	2	4	3	89	
77	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	2	4	2	5	3	3	2	3	88	
78	2	2	2	4	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	100	
79	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	5	4	4	4	2	102	
80	5	4	3	2	2	2	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	3	2	101	
81	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	4	5	3	3	3	3	95	
82	5	4	3	4	2	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	3	3	4	2	3	3	95	
83	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	2	4	2	3	95	
84	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	87	
85	5	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	4	5	2	3	2	2	87	
86	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	98	
87	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	89	
88	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	90
89	5	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	88
90	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	5	3	3	4	3	102	
91	5	2	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	2	3	4	3	2	95	
92	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	105	
93	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	5	2	3	4	3	95	
94	5	3	4	3	4	4	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	4	97	
95	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	100
96	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	4	103	

97	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	3	92
98	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	2	3	106
99	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	2	3	95
100	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	3	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	2	2	93
101	5	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	2	2	92
102	4	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	5	4	3	2	3	89
103	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	92
104	5	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	5	5	3	4	3	3	4	3	4	5	2	4	3	3	95
105	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	100
106	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	100
107	5	3	2	4	3	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	108
108	2	4	2	2	4	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	2	2	4	3	3	5	3	100
109	2	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	3	2	3	4	5	2	3	5	95
110	5	3	3	4	4	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	103
111	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	5	3	107
112	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	5	2	3	5	110
113	5	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	114
114	4	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	105
115	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	5	3	4	4	111
116	5	3	4	3	3	4	4	4	2	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	4	3	5	5	104
117	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	101
118	5	3	3	5	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	4	5	4	2	2	3	4	3	5	3	3	5	5	100
119	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	3	4	5	3	5	3	2	4	5	3	5	3	4	3	105
120	4	4	5	4	3	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	112
121	4	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	106
122	5	3	3	5	3	4	3	5	2	5	3	5	3	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	3	4	107
123	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	2	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	111
124	4	4	5	4	3	5	5	3	5	2	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	111
125	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	109
116	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	2	111
127	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	5	5	3	3	89
128	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	2	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5	108
	JUMLAH																										12751	

Data Penelitian
(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

No	Nomor Soal																									NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	5	5	5	2	5	4	5	5	108
2	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	106
3	5	5	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2	4	5	3	5	3	5	4	5	5	104
4	5	2	5	3	5	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	4	2	5	4	5	5	3	5	4	5	101
5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	4	5	4	5	2	5	2	5	105
6	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	109
7	5	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	112
8	5	4	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	2	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	107
9	3	5	4	5	4	5	2	5	4	2	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	2	3	2	100
10	2	5	2	5	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	80
11	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	81
12	5	5	5	5	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	81
13	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	2	92
14	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	3	2	77
15	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	78
16	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	74
17	2	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	70
18	2	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	68
19	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	65
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	75
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	77
22	4	5	4	5	5	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	72
23	3	5	4	5	5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	80
24	3	5	4	5	5	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	77
25	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	78
26	3	2	5	2	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	75
27	3	3	4	5	5	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	80
28	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	85
29	3	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	89
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	72
31	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	83
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	2	82
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	3	3	77
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	2	4	2	2	80
35	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	68
36	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	81
37	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	88
38	4	5	4	5	5	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	87
39	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	85
40	4	2	5	2	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	76
41	4	3	4	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	2	2	3	89
42	4	5	5	5	5	3	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	5	5	3	2	2	4	3	2	4	94
43	4	5	5	5	5	2	2	4	3	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	101
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	96
45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2	4	90
46	4	4	3	3	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	4	2	96

47	3	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	106
48	3	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	3	95
49	4	5	4	5	5	3	5	4	5	2	3	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	3	88
50	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	2	4	2	3	3	2	3	94
51	4	2	5	3	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	4	2	2	3	3	3	3	94
52	2	3	4	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2	4	3	4	2	4	2	2	4	89
53	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	87
54	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	3	2	3	4	3	2	2	96
55	3	4	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	4	2	5	2	5	4	2	2	4	4	2	2	75
56	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	5	5	2	3	4	4	3	3	2	83
57	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	83
58	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	3	80
59	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	80
60	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	74
61	3	4	5	4	5	5	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	80
62	4	4	5	4	5	5	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	78
63	3	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	88
64	3	4	3	5	4	5	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	76
65	3	4	2	5	2	5	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	80
66	4	4	3	4	5	5	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	85
67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	89
68	4	3	5	5	5	5	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	3	2	84
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	2	2	3	3	3	79
70	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	2	2	70
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	75
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	73
73	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	2	2	4	4	2	2	74
74	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	78
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	78
76	4	4	2	4	2	2	2	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	2	2	3	91
77	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	4	2	2	95
78	4	4	3	2	3	4	2	5	2	5	2	5	5	4	2	5	5	3	5	5	2	4	4	3	2	90
79	3	4	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	3	5	2	5	3	5	4	4	2	4	2	2	96
80	4	4	5	4	5	5	3	2	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	3	2	3	101
81	3	4	5	4	5	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	79
82	3	4	3	5	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	84
83	4	4	2	5	2	5	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	88
84	3	4	3	4	5	5	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	82
85	4	4	5	5	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	88
86	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	3	4	5	4	5	5	3	4	2	2	4	2	3	3	2	90
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	5	4	5	5	4	4	2	4	2	2	3	3	3	85
88	4	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	5	4	5	5	3	2	2	3	4	2	4	2	2	80
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	4	5	3	4	3	2	2	2	3	2	2	74
90	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	5	2	5	2	4	3	4	3	4	3	2	2	76
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	5	5	2	4	3	2	2	4	4	2	2	80
92	3	3	5	4	5	5	2	2	4	3	2	3	5	5	5	5	2	3	3	3	4	4	3	3	2	88
93	2	4	5	4	5	5	2	2	4	4	3	3	5	5	5	5	3	2	3	4	4	3	4	3	3	92
94	3	2	5	4	5	5	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	3	73
95	4	3	3	5	4	5	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	2	2	83
96	3	4	2	5	2	5	2	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	2	76

97	4	4	3	4	5	5	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	2	4	2	2	77	
98	3	4	5	5	5	5	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	81	
99	3	4	5	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	83	
100	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	70	
101	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	85
102	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2	2	69	
103	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	79	
104	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	2	72	
105	4	3	4	5	4	5	5	2	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	81	
106	4	2	2	5	4	5	5	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	76	
107	4	4	3	5	4	5	5	2	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	82	
108	4	4	3	3	5	4	5	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	79	
109	4	2	3	2	5	2	5	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	74	
110	2	2	3	3	4	5	5	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	2	70	
111	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	5	3	4	5	5	5	109	
112	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	3	5	5	5	2	5	107	
113	5	4	5	4	3	5	5	3	2	5	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	4	5	3	5	104	
114	4	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	2	5	4	5	106	
115	3	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	3	4	5	4	108	
116	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	105	
117	2	2	3	3	3	5	4	5	5	3	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	102	
118	5	3	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	2	2	3	4	5	4	5	5	100	
119	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	3	2	4	5	4	5	5	108	
120	4	4	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	5	107	
121	4	3	5	5	4	2	5	2	5	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	100	
122	5	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	2	4	5	4	5	4	5	5	103	
123	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	109	
124	4	4	5	4	3	5	5	5	5	2	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	106	
125	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	2	5	98	
116	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	5	5	103	
127	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	5	5	5	5	87	
128	5	5	3	5	3	4	5	3	5	3	2	5	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	103	
	JUMLAH																							11096			

Data Penelitian
(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

No	Butir Pertanyaan																	NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	5	5	75
2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	4	2	64
3	5	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	5	5	3	5	5	68
4	3	5	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	5	4	5	2	2	64
5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	5	3	5	5	71
6	5	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	3	5	3	5	71
7	3	3	4	3	5	3	5	3	3	2	5	2	5	5	5	5	4	65
8	5	3	2	5	3	3	5	2	2	5	2	5	3	5	3	4	5	62
9	3	5	2	5	2	2	2	3	5	2	2	3	5	2	5	5	2	55
10	5	3	3	2	2	3	3	5	2	5	3	5	5	4	4	5	5	64
11	3	5	2	5	2	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5	5	3	67
12	3	3	3	2	2	5	2	5	2	2	2	5	5	2	5	3	5	56
13	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	5	3	2	5	45
14	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	47
15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	43
16	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	5	52
17	3	4	3	4	2	5	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	5	58
18	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	5	55
19	3	4	3	2	2	5	3	5	2	3	2	2	3	3	3	2	3	50
20	3	4	4	2	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	53
21	3	3	3	2	3	5	2	2	2	3	2	4	4	3	3	4	4	52
22	3	3	3	3	4	5	4	5	2	3	3	3	3	2	3	4	5	58
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	49
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	5	55
25	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	5	63
26	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	3	2	2	2	3	3	54
27	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	2	2	4	3	2	5	59
28	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	4	3	2	4	3	62
29	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	2	4	3	2	2	5	64
30	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5	55
31	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	52
32	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	5	47
33	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	2	3	2	2	4	3	50
34	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	51
35	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	2	4	5	63
36	4	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	4	3	2	4	3	60
37	4	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	4	3	4	3	3	62
38	4	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	3	3	3	5	66
39	2	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	2	63
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	46
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	5	52
42	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	59
43	2	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	3	3	3	4	2	56
44	4	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	66
45	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	3	4	3	4	3	66
46	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	3	4	5	69

47	2	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	2	4	4	2	3	48
48	4	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	3	3	53
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	5	53
50	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	54
51	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	49
52	3	3	3	3	3	2	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	59
53	2	2	2	3	3	2	2	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	52
54	4	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	56
55	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	60
56	3	3	2	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	64
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	42
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	50
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	5	51
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	44
61	2	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	2	2	2	5	58
62	3	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	2	4	3	2	4	57
63	4	2	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	2	3	2	4	5	60
64	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	3	2	3	4	65
65	4	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	3	5	68
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	52
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	5	51
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	48
69	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	49
70	4	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	65
71	4	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	3	5	61
72	4	4	4	4	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	3	3	63
73	2	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	65
74	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	5	68
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	49
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	54
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	54
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	5	48
79	4	4	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	47
80	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	5	52
81	2	2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	46
82	3	3	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	3	4	61
83	3	3	3	2	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	2	5	57
84	4	2	2	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	3	5	60
85	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	5	64
86	4	3	2	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	2	3	64
87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	5	55
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	5	46
89	3	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	63
90	2	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	2	2	4	3	55
91	2	4	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	2	2	3	5	59
92	2	2	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	3	3	2	4	5	63
93	3	2	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	2	3	4	3	5	66
94	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	51
95	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	5	53
96	4	3	2	3	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	60

97	3	4	2	2	4	2	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	2	55
98	3	2	3	2	4	2	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	5	59
99	3	2	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	5	65
100	4	3	3	3	2	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	68
101	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	47
102	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	5	52
103	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	2	5	65
104	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	3	3	4	3	5	60
105	4	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	3	3	2	3	5	61
106	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	4	2	2	4	61
107	3	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	4	3	2	3	4	5	68
108	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	5	50
109	2	4	2	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	2	2	2	5	59
110	2	3	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	2	2	3	5	57
111	3	5	5	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	3	5	5	3	67
112	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	3	5	71
113	5	3	4	4	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	73
114	3	4	4	4	4	5	3	5	3	3	2	5	2	3	4	4	4	62
115	3	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	66
116	3	4	3	5	3	4	4	4	2	5	3	5	5	3	4	3	5	65
117	5	3	5	4	3	4	4	3	2	3	5	5	4	5	3	5	4	67
118	3	5	5	3	3	4	3	5	2	4	3	4	5	3	5	5	3	65
119	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	2	5	3	4	5	3	5	71
120	4	4	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	67
121	4	3	4	5	3	5	3	5	3	3	2	5	2	4	5	3	5	64
122	5	3	5	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	5	3	4	5	68
123	5	3	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	3	4	4	4	67
124	4	4	3	4	4	3	5	3	5	2	5	3	4	3	4	4	3	63
125	5	3	3	4	3	5	3	5	3	3	2	5	2	3	4	3	5	61
116	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	74
127	4	3	3	5	5	3	4	4	2	2	3	4	3	3	5	5	3	61
128	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	2	5	4	4	5	3	5	71
	JUMLAH																	7506

Frequencies & Histogram (Y, X1, X2)

Statistics

		(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial
N	Valid	128	128	128
	Missing	0	0	0
Mean		99,6172	86,6875	58,6406
Std. Error of Mean		,62708	1,05179	,67376
Median		100,0000	83,5000	59,5000
Mode		102,00	80,00	52,00 ^a
Std. Deviation		7,09455	11,89968	7,62273
Variance		50,333	141,602	58,106
Skewness		,159	,457	-,116
Std. Error of Skewness		,214	,214	,214
Kurtosis		-,651	-,904	-,860
Std. Error of Kurtosis		,425	,425	,425
Range		33,00	47,00	33,00
Minimum		84,00	65,00	42,00
Maximum		117,00	112,00	75,00
Sum		12751,00	11096,00	7506,00
Percentiles	25	94,2500	77,2500	52,0000
	50	100,0000	83,5000	59,5000
	75	104,7500	96,0000	65,0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table



(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	84,00	1	,8	,8	,8
	87,00	2	1,6	1,6	2,3
	88,00	3	2,3	2,3	4,7
	89,00	4	3,1	3,1	7,8
	90,00	3	2,3	2,3	10,2
	91,00	4	3,1	3,1	13,3
	92,00	8	6,3	6,3	19,5
	93,00	3	2,3	2,3	21,9
	94,00	4	3,1	3,1	25,0
	95,00	10	7,8	7,8	32,8
	96,00	7	5,5	5,5	38,3
	97,00	4	3,1	3,1	41,4
	98,00	3	2,3	2,3	43,8
	99,00	6	4,7	4,7	48,4
	100,00	8	6,3	6,3	54,7
	101,00	4	3,1	3,1	57,8
	102,00	11	8,6	8,6	66,4
	103,00	6	4,7	4,7	71,1
	104,00	5	3,9	3,9	75,0
	105,00	6	4,7	4,7	79,7
	106,00	3	2,3	2,3	82,0
	107,00	5	3,9	3,9	85,9
	108,00	2	1,6	1,6	87,5
	109,00	1	,8	,8	88,3
	110,00	3	2,3	2,3	90,6
	111,00	6	4,7	4,7	95,3
	112,00	2	1,6	1,6	96,9
	113,00	1	,8	,8	97,7
	114,00	2	1,6	1,6	99,2
	117,00	1	,8	,8	100,0
Total		128	100,0	100,0	

(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

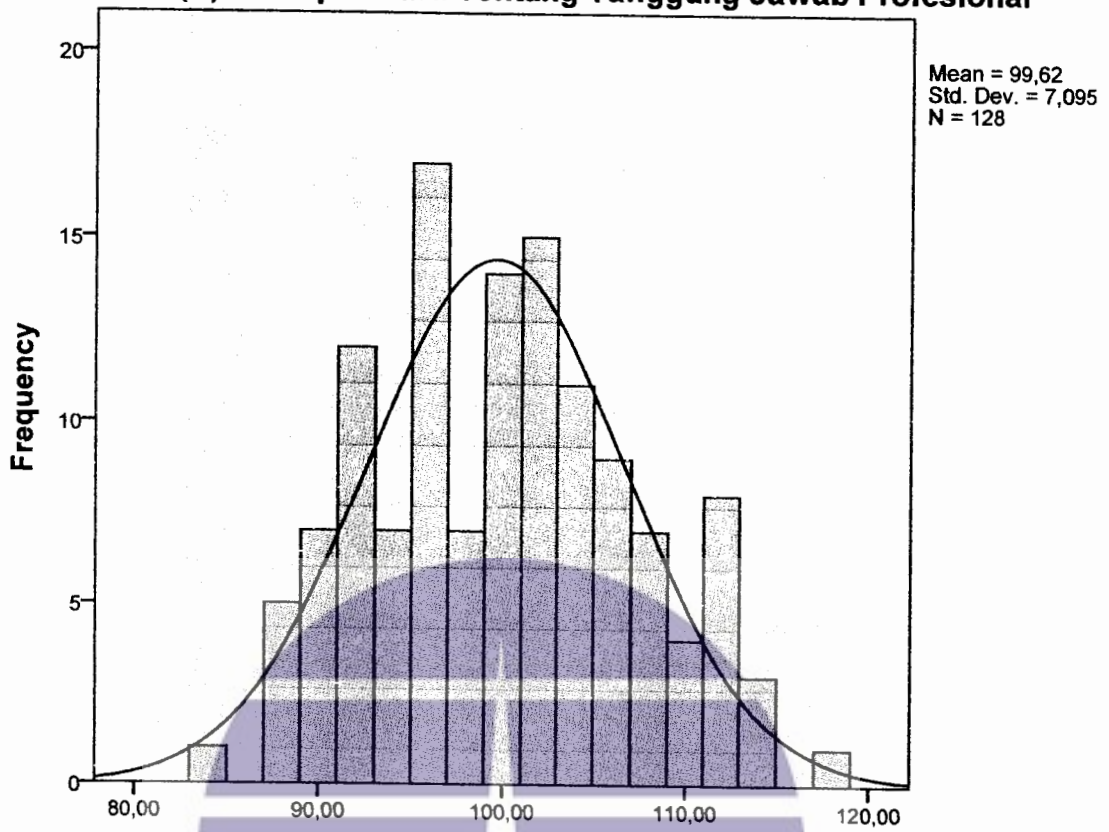
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65,00	1	,8	,8	,8
	68,00	2	1,6	1,6	2,3
	69,00	1	,8	,8	3,1
	70,00	4	3,1	3,1	6,3
	72,00	3	2,3	2,3	8,6
	73,00	2	1,6	1,6	10,2
	74,00	5	3,9	3,9	14,1
	75,00	4	3,1	3,1	17,2
	76,00	5	3,9	3,9	21,1
	77,00	5	3,9	3,9	25,0
	78,00	5	3,9	3,9	28,9
	79,00	4	3,1	3,1	32,0
	80,00	10	7,8	7,8	39,8
	81,00	5	3,9	3,9	43,8
	82,00	3	2,3	2,3	46,1
	83,00	5	3,9	3,9	50,0
	84,00	2	1,6	1,6	51,6
	85,00	5	3,9	3,9	55,5
	87,00	3	2,3	2,3	57,8
	88,00	6	4,7	4,7	62,5
	89,00	4	3,1	3,1	65,6
	90,00	3	2,3	2,3	68,0
	91,00	1	,8	,8	68,8
	92,00	2	1,6	1,6	70,3
	94,00	3	2,3	2,3	72,7
	95,00	2	1,6	1,6	74,2
	96,00	4	3,1	3,1	77,3
	98,00	1	,8	,8	78,1
	100,00	3	2,3	2,3	80,5
	101,00	3	2,3	2,3	82,8
	102,00	1	,8	,8	83,6
	103,00	3	2,3	2,3	85,9
	104,00	2	1,6	1,6	87,5
	105,00	2	1,6	1,6	89,1
	106,00	4	3,1	3,1	92,2
	107,00	3	2,3	2,3	94,5
	108,00	3	2,3	2,3	96,9
	109,00	3	2,3	2,3	99,2
	112,00	1	,8	,8	100,0
Total		128	100,0	100,0	

(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42,00	1	,8	,8	,8
43,00	1	,8	,8	1,6
44,00	1	,8	,8	2,3
45,00	1	,8	,8	3,1
46,00	3	2,3	2,3	5,5
47,00	4	3,1	3,1	8,6
48,00	3	2,3	2,3	10,9
49,00	4	3,1	3,1	14,1
50,00	4	3,1	3,1	17,2
51,00	4	3,1	3,1	20,3
52,00	8	6,3	6,3	26,6
53,00	4	3,1	3,1	29,7
54,00	4	3,1	3,1	32,8
55,00	7	5,5	5,5	38,3
56,00	3	2,3	2,3	40,6
57,00	3	2,3	2,3	43,0
58,00	3	2,3	2,3	45,3
59,00	6	4,7	4,7	50,0
60,00	6	4,7	4,7	54,7
61,00	6	4,7	4,7	59,4
62,00	4	3,1	3,1	62,5
63,00	7	5,5	5,5	68,0
64,00	8	6,3	6,3	74,2
65,00	8	6,3	6,3	80,5
66,00	5	3,9	3,9	84,4
67,00	5	3,9	3,9	88,3
68,00	6	4,7	4,7	93,0
69,00	1	,8	,8	93,8
71,00	5	3,9	3,9	97,7
73,00	1	,8	,8	98,4
74,00	1	,8	,8	99,2
75,00	1	,8	,8	100,0
Total	128	100,0	100,0	

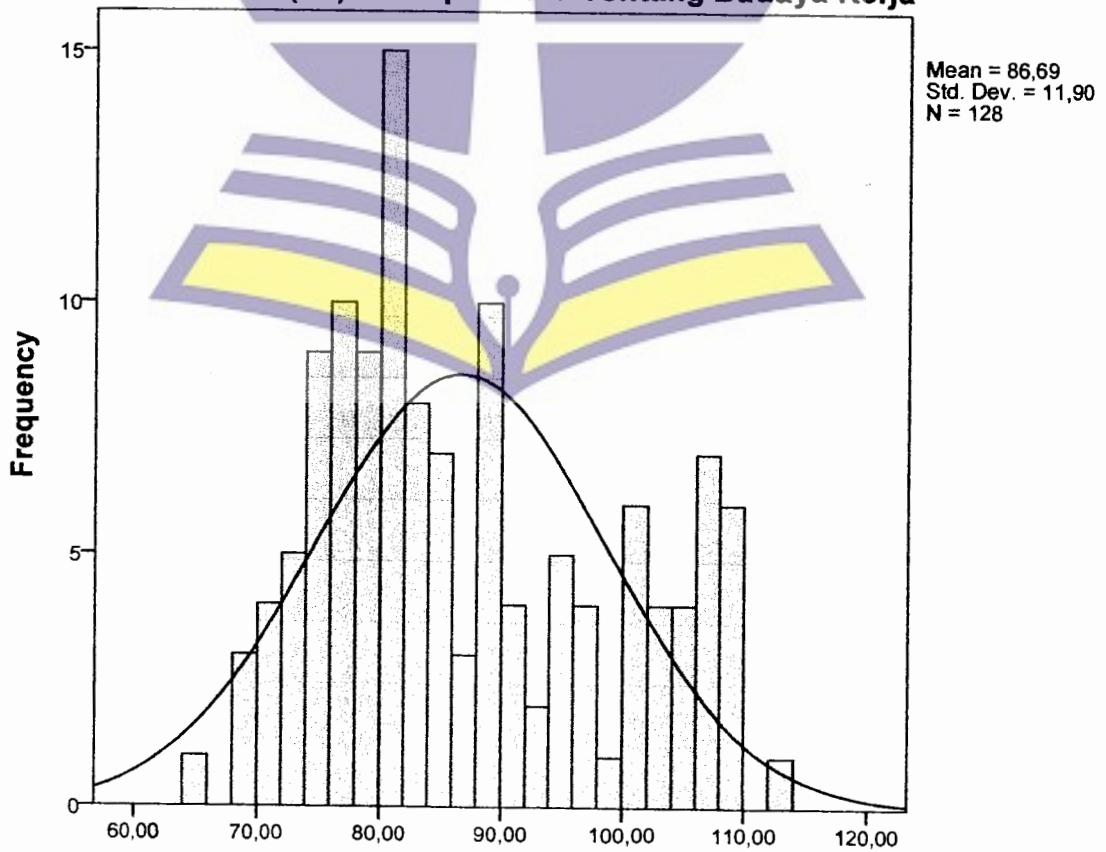
Histogram

(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional



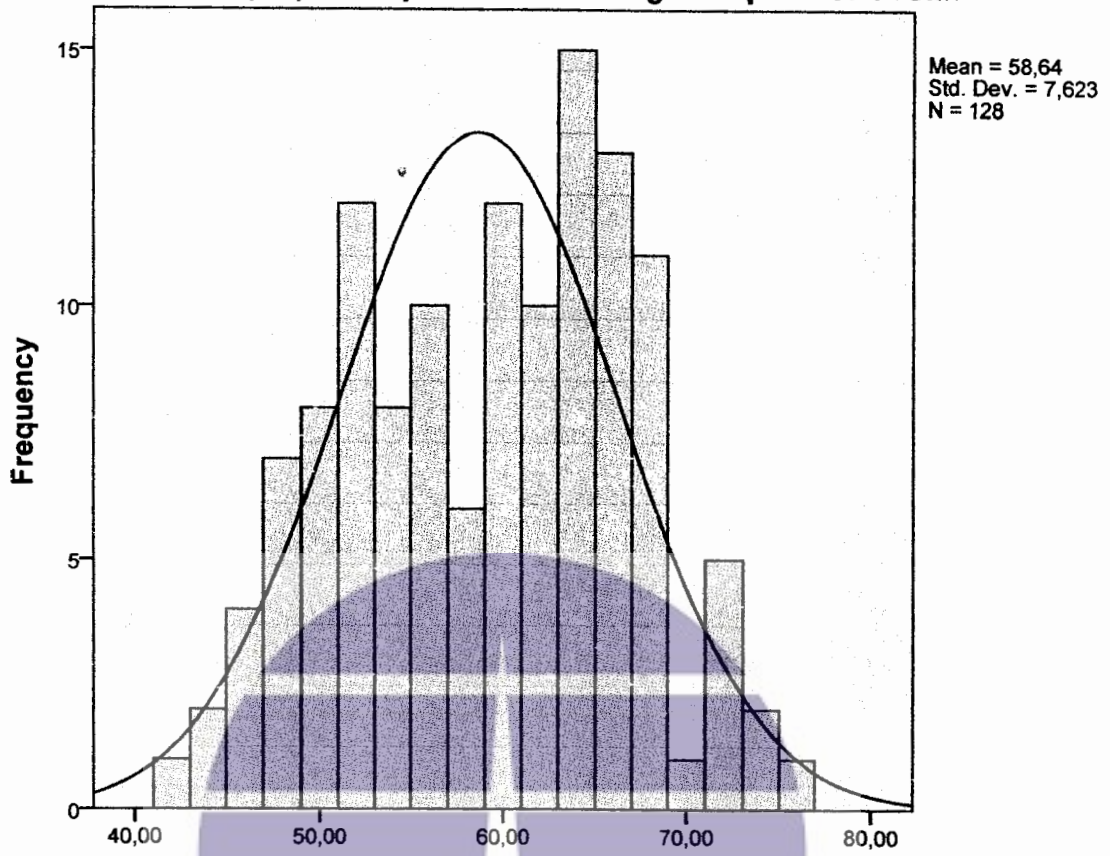
(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja



(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial



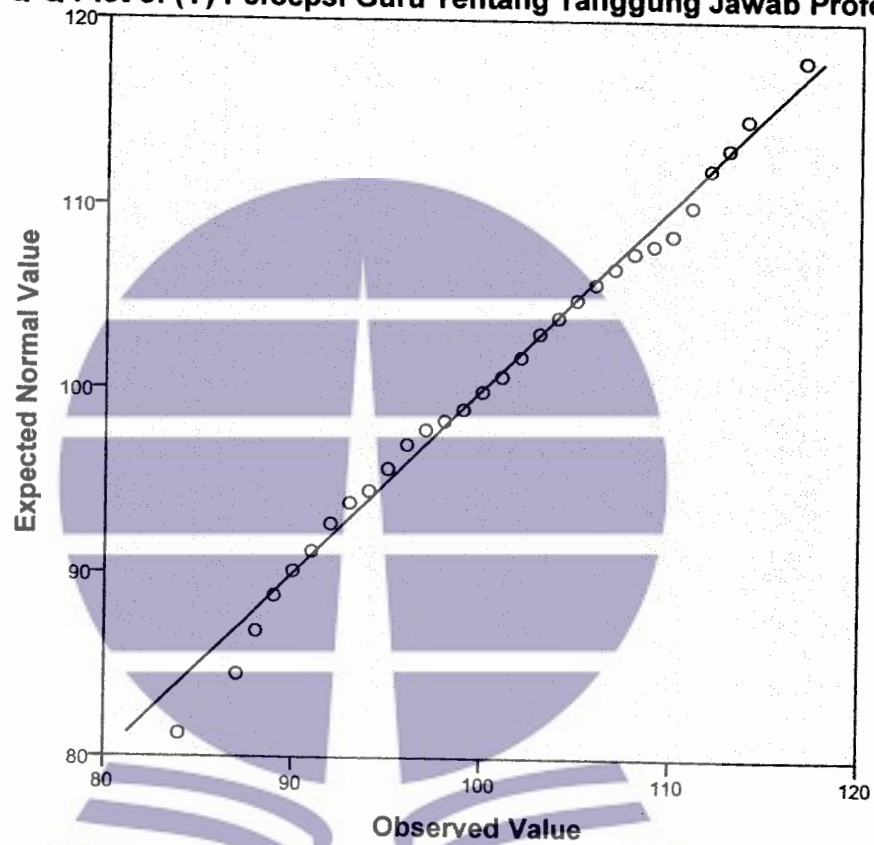
(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial



QQ - Plot

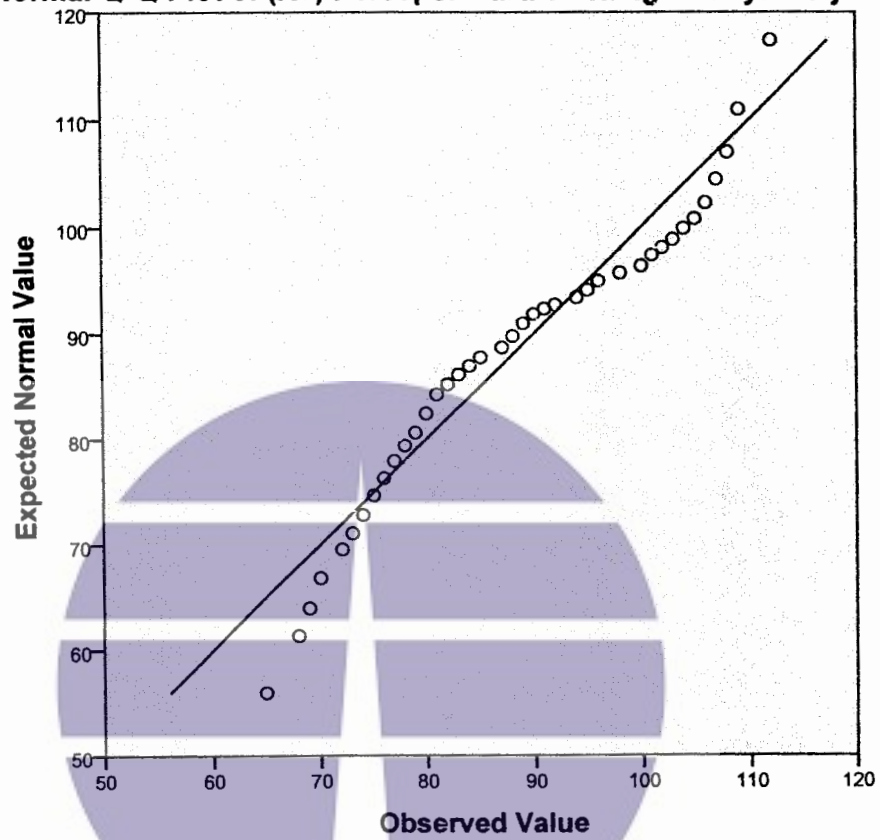
(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Normal Q-Q Plot of (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional



(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

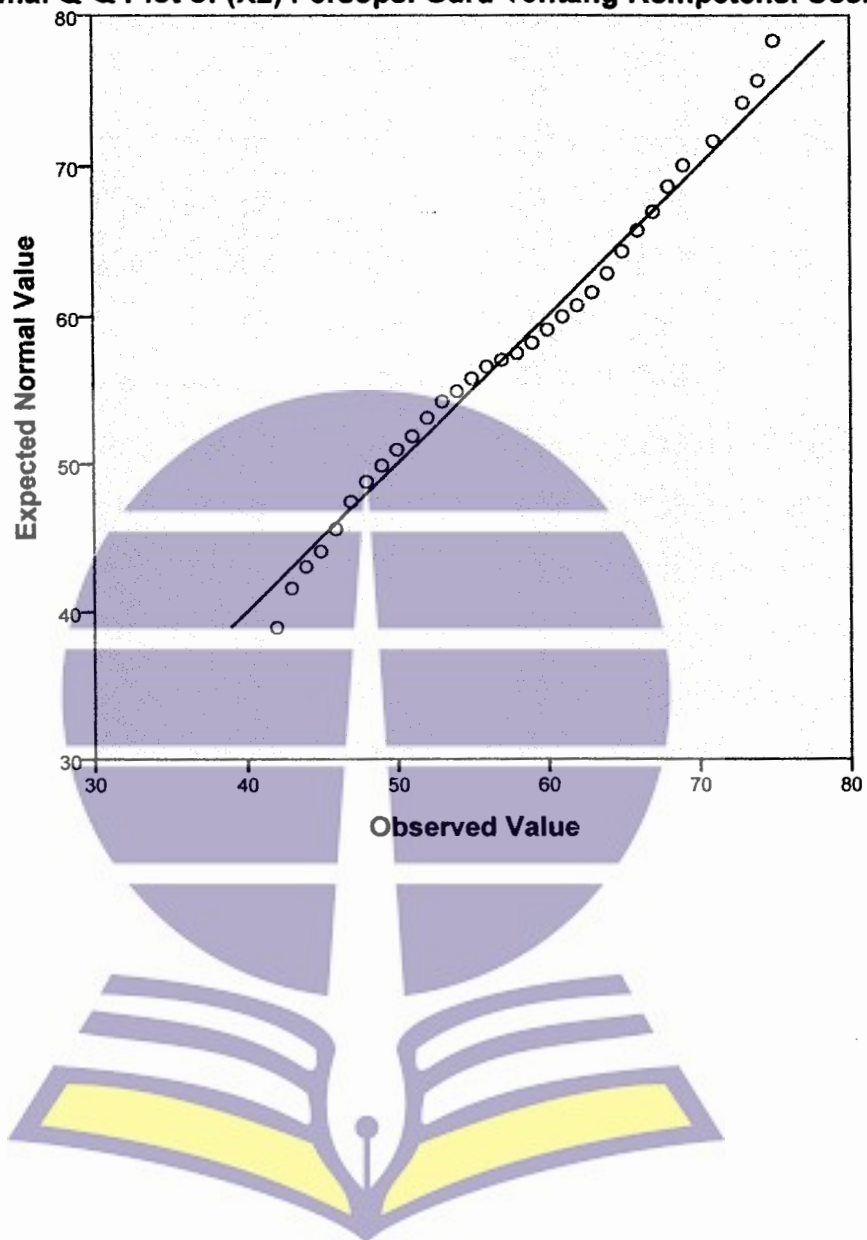
Normal Q-Q Plot of (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja



(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial



Normal Q-Q Plot of (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial



NPar Tests NORMALITAS (Y, X1, X2)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional	128	99,6172	7,09455	84,00	117,00
(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	128	86,6875	11,89968	65,00	112,00
(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial	128	58,6406	7,62273	42,00	75,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial
N		128	128	128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99,6172	86,6875	58,6406
	Std. Deviation	7,09455	11,89968	7,62273
Most Extreme Differences	Absolute	,078	,122	,091
	Positive	,078	,122	,074
	Negative	-,053	-,087	-,091
Kolmogorov Smirnov Z		1,078	1,122	1,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156	,103	,121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Oneway Homogenitas & Linieritas (X1 - Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Levene Statistic	df1	df2	sig.
1,989 ^a	32	89	,506

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional.

ANOVA

(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3622,309	38	95,324	3,063	,000
Within Groups	2769,933	89	31,123		
Total	6392,242	127			

Oneway Homogenitas & Linieritas (Y, X1, X2)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,273 ^a	23	96	,607

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional.

ANOVA

(Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1926,772	31	62,154	1,336	,144
Within Groups	4465,470	96	46,515		
Total	6392,242	127			

Regression X1 - Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,698	,692	6,37903

a. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265,044	1	1265,044	131,088	,000 ^b
	Residual	5127,198	126	40,692		
	Total	6392,242	127			

a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

b. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76,625	4,162		18,411	,000
	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	,265	,048	,445	5,576	,000

a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Regression (X2 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial ^b		Enter

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,599	,592	6,76213

- a. Predictors: (Constant), (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	630,714	1	630,714	213,793	,000 ^b
	Residual	5761,528	126	45,726		
	Total	6392,242	127			

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional
 b. Predictors: (Constant), (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	82,474	4,655		17,719	,000
	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial	,292	,079	,314	3,714	,000

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Regression (X1 - X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,674	,667	6,95737

a. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1280,441	1	1280,441	126,453	,000 ^b
	Residual	6099,028	126	48,405		
	Total	7379,469	127			

a. Dependent Variable: (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

b. Predictors: (Constant), (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,509	4,539		7,823	,000
	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	,267	,052	,417	5,143	,000

a. Dependent Variable: (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial

Regression (X1, X2 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial, (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,867 ^a	,718	,705	6,32384	1,505

- a. Predictors: (Constant), (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial, (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja
 b. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393,367	2	696,683	217,421	,000 ^b
	Residual	4998,875	125	39,991		
	Total	6392,242	127			

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional
 b. Predictors: (Constant), (X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial, (X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja

Coefficients^a

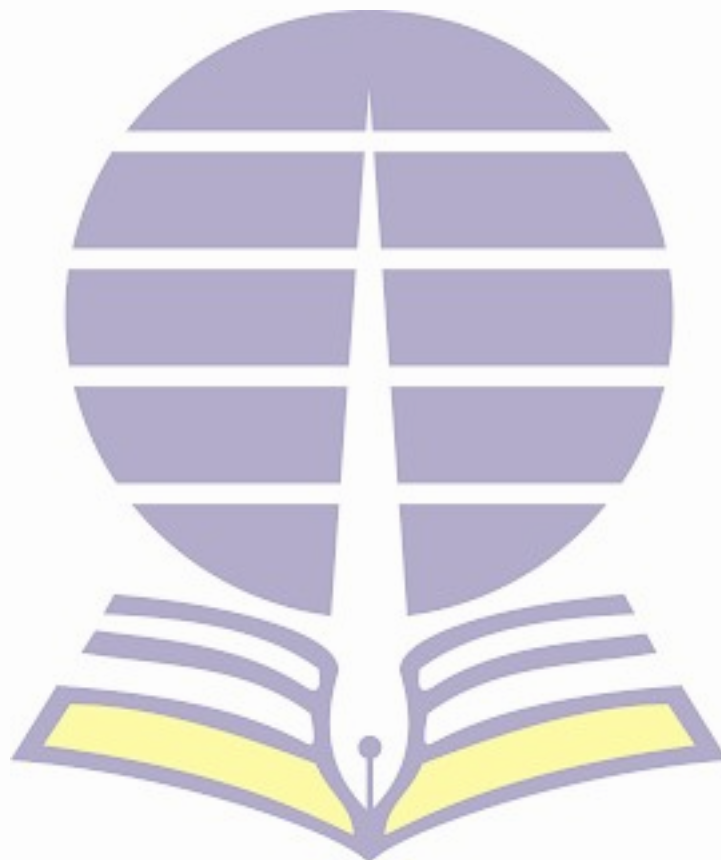
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	71,475	5,029		14,212	,000
	(X1) Persepsi Guru Tentang Budaya Kerja	,227	,052	,380	4,367	,000
	(X2) Persepsi Guru Tentang Kompetensi Sosial	,145	,081	,156	1,791	,000

- a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	93,4512	106,8179	99,6172	3,31231	128
Residual	-15,55928	13,83057	,00000	6,27385	128
Std. Predicted Value	-1,862	2,174	,000	1,000	128
Std. Residual	-2,460	2,187	,000	,992	128

a. Dependent Variable: (Y) Persepsi Guru Tentang Tanggung Jawab Profesional





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA**

UPT Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bandarlampung
Jln. Soekarno Hatta No. 108 B. Rajabasa Bandarlampung. 35144
Telephone : 0721 704772. Faximile : 0721 709026
e-mail : ut-bandarlampung@ecampus.ut.ac.id website : www.lampung.ut.ac.id

Nomor : ~~17~~UN31.UPBJJ.11/LL/2019
Lampiran : 1 lembar
Perihal : Izin Penelitian

28 Februari 2019

Yth.
Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Lampung Selatan

Sehubungan dengan kegiatan penelitian mahasiswa pascasarjana UPBJJ-UT Bandarlampung, mohon kiranya dapat diberikan izin kepada mahasiswa - mahasiswa kami berikut ini untuk melakukan penelitian di Sekolah – Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Lampung Selatan (data mahasiswa terlampir).

Adapun jadwal pelaksanaan penelitian tersebut pada bulan Februari – Maret 2019.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Direktur, 

Dra. Sri Ismulyaty, M. Si
NIP196305071989102001

LAMPIRAN

Daftar Mahasiswa Jurusan Magister Pendidikan Dasar
yang mengajukan Izin Penelitian ke Dinas Pendidikan Kab Lampung Selatan

No.	Nama	NIM	Judul Penelitian
1	Orina Astuty	500634842	Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
2	Yayah Ulyati	500634907	Kontribusi Budaya Kerja dan Kompetensi Sosial terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru (Studi Korelasi terhadap Guru di SD Negeri Sidomulyo Kabupaten Lampung Selatan)
3	Murtinah	500634921	Hubungan Kepemimpinan dan Locus of Control Guru dengan Motivasi Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
4	Dyah Atik Citra Rukmi	500634803	Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kualitas Sekolah di SD Negeri Kecamatan Tanjung Bintang Kabupaten Lampung Selatan
5	Hardita	500634828	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Guru terhadap Efektivitas Pengelolaan Sekolah di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
6	Zakiyah	500634874	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Pengetahuan Administrasi Sekolah terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan
7	Titik Herliyanti	500634953	Pengaruh Kepribadian Guru dan Konflik antar Individu dalam Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
8	Yuli Kusnani	500634881	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
9	Tri Ratna Herawati	500634914	Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan
10	Suharni	500634946	Pengaruh Pengawasan dan Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di SD Negeri Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan

Direktur,


Dra. Sri Ismulyaty, M. Si
NIP. 196305071989102001





**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
DINAS PENDIDIKAN**

Jamat : Jalan Mustafa Kemal Kalianda Lampung Selatan Kode Pos 35513
Telepon : (0727) 322281 – 322283 Fax. (0727) 322283

Kalianda, 26 Maret 2019

Nomor : 421/ 507 /IV.02/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Kepala SDN
se Kabupaten Lampung Selatan
Di –

TEMPAT

Dalam rangka kelancaran tugas penelitian, bersama ini disampaikan Surat Izin Penelitian Nomor : 421/507 /IV.02/2019, atas nama (**daftar nama dan judul terlampir**) Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Bandar Lampung, sehubungan dengan hal tersebut, kiranya saudara dapat menindak lanjuti kegiatan tersebut.

Demikian untuk maklum, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

An. Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Lampung Selatan
Sekretaris,



FIRMANSYAH, SE

Pembina

NIP. 19640826 199110 1 001

Tembusan Yth,

1. Bupati Lampung Selatan (sebagai laporan)
2. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kab. Lam-sel
3. Direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung

LAMPIRAN :

**DAFTAR NAMA MAHASISWA JURUSAN MAGISTER PENDIDIKAN DASAR
UPBJJ-UT BANDAR LAMPUNG YANG MELAKSANAKAN PENELITIAN DI SDN
KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN 2019**

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	TEMPAT PENELITIAN
1	ORINA ASTUTY	500634842	KECAMATAN PENENGAHAN
2	YAYAH ULYATI	500634907	KECAMATAN SIDOMULYO
3	MURTINAH	500634921	KECAMATAN PENENGAHAN
4	DYAH ATIK CITRA R	500634803	KECAMATAN TJ. BINTANG
5	HARDITA	500634828	KECAMATAN PENENGAHAN
6	ZAKIYAH	500634874	KECAMATAN BAKAUHENI
7	TITIK HERLIYANTI	500634953	KECAMATAN PENENGAHAN
8	YULI KUSNANI	500634881	KECAMATAN PENENGAHAN
9	TRI RATNA HERAWATI	500634914	KECAMATAN PENENGAHAN
10	SUHARNI	500634946	KECAMATAN MERBAU MATARAM

An. Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Lampung Selatan
Sekretaris,



FIRMANSYAH, SE

Pembina

NIP. 19640826 199110 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG SELATAN
DINAS PENDIDIKAN
UNIT PELAKSANA TEKNIS SATUAN PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 1 SIDODADI

NSS : 101120122019

NIS : 100 210

REG : 02 02

NPSN : 10810489

Alamat : Jalan Raya Sidomulyo No. 145 Desa Sidodadi Kecamatan Sidomulyo Kode Pos 35453

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :


Nama : YAYA, M.Pd
NIP : 19650211 198711 1 001
Pangkat / Golongan : Pembina tk.I / IVb
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SD Negeri 1 Sidodadi

Dengan ini menyatakan :

Nama : Yayah Ulyati
NIM : 500634907
Jurusan : Magister Pendidikan Dasar
Universitas : Universitas Terbuka Bandar Lampung

Dengan inimenyatakan bahwa yang bersangkutan benar-benar melaksanakan Penelitian di SD Negeri 1 Sidodadi. Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul "Kontribusi Budaya kerja dan Kompetensi Sosial Terhadap Tanggung Jawab Profesional Guru di SD Negeri se kecamatan Sidomulyo (Studi Korelasi Terhadap Guru di SD Negeri se kecamatan Sidomulyo Lampung Selatan)".

Demikian keterangan ini dibuat, untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lampung Selatan, Maret 2019
Kepala SD Negeri 1 Sidodadi

YAYA, M.Pd
NIP. 19650211 198711 1 001