

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK
PADA SMA NEGERI 1 KAUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

A M R I Z A L

NIM : 500634265

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2018**

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK PADA SMA NEGERI 1 KAUR

Amrizal

amrizal.sum06@gmail.com

Program Pasca Sarjana

Universitas Terbuka

Berbagai aspek yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan yaitu kualitas guru, sarana prasarana, kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian serta sistem pengawasan. Guru merupakan sumber daya manusia yang mengerahkan dan mendayagunakan faktor-faktor dalam pendidikan, sehingga tercipta proses pembelajaran yang bermakna dan berkualitas. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan pada SMA Negeri 1 Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 orang tenaga pendidik dan kependidikan pada SMA Negeri 1 Kaur. Hasil pengujian regresi berganda $Y = 2,030 + 0,422X_1 + 0,558X_2 + e$ menjelaskan bahwa variabel indenpenden (iklim sekolah dan kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan pada SMA Negeri 1 Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja sudah diterapkan dengan baik pada SMA Negeri 1 Kaur sehingga dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan hasil uji simultan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan pada SMA Negeri 1 Kaur. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel iklim sekolah diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan

Kata kunci: Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja, Profesionalisme

ABSTRACT

INFLUENCE OF CLIMATE SCHOOL AND JOB SATISFACTION OF PROFESSIONALISM IN EDUCATORS SMA NEGERI 1 KAUR

Amrizal

amrizal.sum06@gmail.com

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

The research objective was to analyze the effect of school climate and job satisfaction along with the professionalism of educators at SMA Negeri 1 Kaur. The sample in this study was 46 educators at SMA Negeri 1 Kaur. The results of multiple regression $Y = 2.030 + 0,558X_2 + 0,422X_1 + e$ explained that an independent variable (school climate and job satisfaction) had positive effect on the professionalism of educators at SMA Negeri 1 Kaur. This illustrates that the school climate and job satisfaction has been applied well at SMA Negeri 1 Kaur so as to increase the professionalism of educators. This is based on the results of simultaneous test of significance value of $0,000 < 0,05$. With significant value below $0,05$ indicates that school climate and job satisfaction simultaneously have a positive influence and significant impact on the professionalism of educators at SMA Negeri 1 Kaur. The test results are partial to the school climate variables obtained significance value of $0.024 < 0.05$. With a significance value less than 0.05 indicates that the school climate has a positive and significant influence on the professionalism. The test results for job satisfaction variables obtained significance value of $0.001 < 0.05$. With a significance value less than 0.05 indicates that job satisfaction has a positive and significant influence on the professionalism of educators,

Keywords: Climate School, Job Satisfaction, Professionalism



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Tenaga Pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Desember 2017

Yang Menyatakan,



Amrizal
NIM 500634265

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN**

PENGESAHAN

Nama : Amrizal
 NIM : 500634265
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul TAPM : Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap
 Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada SMA Negeri 1 Kaur

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

Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

Waktu : Pukul 09.30 – 11.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
 Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si

Penguji Ahli
 Dr. Tita Rosita, M.Pd

Pembimbing I
 Dr. Fazrul Hamidy, M.M

Pembimbing II
 Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc

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

Judul TAPM : Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada SMA Negeri 1 Kaur

Nama : Amrizal

NIM : 500634265

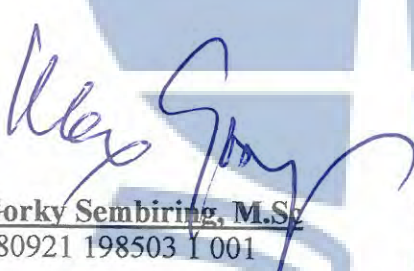
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Senin / 18 Desember 2017

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,



Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc
NIP. 19580921 198503 1 001



Dr. Fazrul Hamidy, M.M
NIP. 19590603 198003 1 003

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen Program Pascasarjana,

Direktur Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka,


Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001


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

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta nikmat-Nya yang dicurahkan sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap profesionalisme Tenaga Pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur”, sebagai salah satu syarat kelulusan pada Program Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan pada Universitas Terbuka (UT).

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam menyelesaikan TAPM ini, yaitu:

1. Rektor dan seluruh civitas akademika UT yang telah memberikan kesempatan, mendidik dan merangkul selama menjadi mahasiswa hingga menyelesaikan TAPM ini;
2. Direktur Pascasarjana UT yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen pada UT;
3. Kepala UPBJJ-UT Bengkulu yang telah memberikan dukungan baik secara moril dan spritual dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen pada UT;
4. Bapak Dr. Fazrul Hamidy, M.M selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan demi penulisan TAPM ini;
5. Bapak Dr. M. Gorky Sembiring, M.Sc, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam penyelesaian TAPM ini;
6. Seluruh Bapak dan Ibu Tutor Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan ilmu pada Penulis sehingga Penulis dapat menyelesaikan TAPM ini;
7. Seluruh staf dan karyawan Program Studi Magister Pascasarjana Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di UPBJJ-UT Bengkulu;
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materil sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Pada akhirnya, Penulis berharap semoga penulisan TAPM ini dapat bermanfaat dengan baik bagi Penulis sendiri maupun bagi para Peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referansi.

Bengkulu, Desember 2017

Penulis

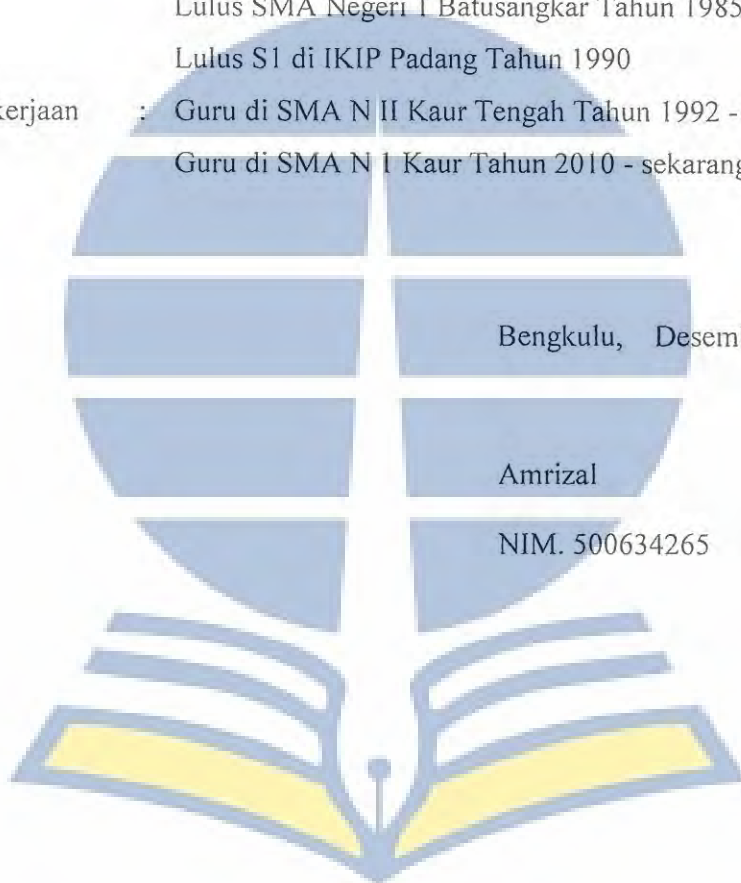
RIWAYAT HIDUP

Nama : Amrizal
NIM : 500634265
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Rambatan, 6 April 1966
Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD N 2 Rambatan Tahun 1979
Lulus SMP N Rambatan Tahun 1982
Lulus SMA Negeri 1 Batusangkar Tahun 1985
Lulus S1 di IKIP Padang Tahun 1990
Riwayat Pekerjaan : Guru di SMA N II Kaur Tengah Tahun 1992 - 2010
Guru di SMA N 1 Kaur Tahun 2010 - sekarang

Bengkulu, Desember 2017

Amrizal

NIM. 500634265



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	6
1. Iklim Sekolah	6
2. Kepuasan Kerja	9
3. Profesionalisme Guru	20
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pemikiran	25
D. Hipotesis	26
E. Definisi Operasional	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	28
B. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28

C. Instrumen Penelitian	29
D. Prosedur Pengumpulan Data	29
E. Metode Analisis	30
1. Uji Instrumen	30
2. Analisis Regresi Linier Berganda	32
3. Uji Hipotesis	33
4. Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	36
B. Hasil Penelitian	37
1. Deskripsi Identitas Responden	37
2. Analisis Regresi Linier Berganda	41
3. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)	42
4. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)	43
5. Koefisien Determinasi	44
C. Pembahasan	45
1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja	45
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	48
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Definisi Operasional	27
Tabel 3.1 Uji Validitas	30
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Model Regresi Linier Berganda	41
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi	44



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan seseorang yang memiliki peranan penting dalam dunia pendidikan, karena guru merupakan seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan untuk memajukan dunia pendidikan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Tentang Guru dan Dosen, yang menerangkan Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Keprofesionalan guru dalam bekerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja guru tersebut. Untuk peningkatan prestasi kerja tersebut maka dilakukanlah penilaian terhadap prestasi kerja khususnya untuk guru yang telah menjadi PNS. Untuk penilaian prestasi kerja tersebut setiap guru diharuskan untuk menyusun SKP yang disusun berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja guru ini telah dilaksanakan semenjak tahun 2013 yang melakukan penilaian terhadap aspek pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Penilaian terhadap kinerja guru ini akan berdampak terhadap keprofesionalan guru dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, penilaian harus dilakukan secara obyektif. Tetapi yang sering terjadi penilaian yang dilakukan cenderung hanya pada formalitas saja untuk mendapatkan pandangan yang baik dari masyarakat.

Profesionalitas guru merupakan suatu syarat mutlak untuk mewujudkan pendidikan yang memiliki mutu yang tinggi, untuk itu pemerintah berusaha untuk meningkatkan profesional guru dengan berbagai macam bentuk kegiatan yang dapat dilakukan. Berbagai aspek yang dapat memengaruhi kualitas pendidikan yaitu kualitas guru, sarana prasarana, kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian serta sistem pengawasan. Guru merupakan sumber daya manusia yang mengerahkan dan mendayagunakan faktor-faktor dalam pendidikan, sehingga tercipta proses pembelajaran yang bermakna dan berkualitas. Dengan demikian, faktor profesionalisme guru dianggap sebagai faktor penting yang paling menentukan terhadap peningkatan atau penurunan kualitas pendidikan

SMA Negeri 1 Kaur sangat menuntut profesionalisme guru dalam peningkatan proses belajar mengajar namun masih rendahnya tingkat profesionalisme guru pada SMA Negeri 1 Kaur yang menyebabkan materi pembelajaran yang disampaikan tidak dapat diserap secara optimal oleh siswa sebagai peserta didik. Permasalahan yang terjadi adalah karena masih rendahnya iklim sekolah yang dirasakan oleh para guru dan juga guru masih merasa kurang puas dengan perlakuan yang dilakukan oleh sekolah terhadap guru yang berprestasi, karena tidak adanya perlakuan yang berbeda antara guru yang berprestasi dengan guru yang tidak berprestasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah seorang guru di SMA Negeri 1 Kaur, kurangnya keprofesionalan guru dikarenakan teknik dan strategi belajar yang dilakukan masih bersifat tradisional, seperti:

1. Guru cenderung hanya menyampaikan informasi yang bersifat fakta dan kurang memberikan permasalahan dalam proses pembelajaran.

2. Interaksi yang terjadi antara guru dengan siswa lebih bersifat satu arah (hanya dari guru kepada siswa).
3. Dalam proses pembelajaran, guru hanya menerangkan kepada siswa dan kurang memberikan kesempatan berfikir kreatif dari siswa.
4. Materi pembelajaran yang disampaikan lebih cenderung bersifat kognitif (pengetahuan) saja, kurang memberikan materi yang bersifat afektif.
5. Penilaian terhadap hasil belajar siswa lebih dilakukan melalui tes tanpa dibarengi dengan tindakan atau perilaku.
6. Teknik pembelajaran masih bersifat monoton dan tidak ada perubahannya.

Fenomena menunjukkan terjadinya penurunan tingkat profesionalisme guru yang ditunjukkan oleh tingkat kehadiran tepat waktu yang belum optimal, alat bantu mengajar yang masih rendah, dan pemahaman guru tentang kurikulum belum maksimal.

Profesionalisme guru di lingkungan organisasi dipengaruhi oleh adanya iklim organisasi. Dalam dunia kerja, iklim organisasi sering kali menjadi isu yang sangat penting. Iklim organisasi yang belum optimal dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja guru terkadang tidak terwujud. Padahal para guru mengharapkan imbalan, kepuasan dan juga prestasi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim organisasi yang sehat tentu memunculkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya mempunyai pengaruh langsung terhadap profesionalisme guru khususnya pada SMA Negeri 1 Kaur.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka Penulis merumuskan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh iklim sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi dunia pendidikan dengan memandang teori iklim sekolah, kepuasan kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur untuk dapat diterapkan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini sekolah lebih mengetahui mengenai iklim sekolah yang nyaman dan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Guru dapat mengetahui adanya pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Iklim Sekolah

a. Definisi

Forehand (2006) berpendapat mengenai definisi iklim organisasi, yaitu *Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization and that (1) distinguish the organization from other organizations, (2) are relatively enduring over time, and (3) influence the behavior of people in the organization.*

Hal ini menerangkan bahwa iklim organisasi merupakan gambaran tentang ciri dari organisasi tersebut yang bisa memberdayakan organisasi dengan organisasi yang lainnya serta mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasi lebih lama.

Menurut Campbell, et al. (dalam Riggle, 2007), *Organizational climate is a set of attitudes and expectations describing the organization's static characteristics and behavior-outcome and outcome-outcome contingencies* (Iklim organisasi adalah suatu sikap dan harapan yang memberikan gambaran terhadap ciri dari organisasi tersebut yang memberikan gambaran untuk suatu hasil).

Berdasarkan pada pendapat ahli tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa iklim sekolah merupakan situasi dan kondisi yang

menggambarkan keadaan suatu sekolah yang terdiri dari guru, murid, dan petugas lainnya yang terangkum dalam satu kesatuan yaitu warga sekolah.

b. Unsur di Dalam Iklim Sekolah

Wallin (2008), dalam mengevaluasi kinerja terdapat beberapa kriteria yaitu adanya pengarahannya, instruksi supervisi, manajemen dan organisasi serta iklim dan budaya sekolah. Hardjana (2006) berpendapat dimensi iklim organisasi terdiri dari:

1) Tanggung jawab (*responsibility*)

Merupakan suatu derajat yang diterima oleh seseorang dalam suatu organisasi.

2) Standar kerja (*standards*)

Suatu harapan yang menerangkan tentang kualitas kerja dari karyawan.

3) Ganjaran (*reward*)

Suatu sistem dalam penerimaan dan penolakan dari suatu kinerja yang baik dan yang buruk.

4) Ramah, semangat kelompok (*friendly, teamspirit*)

Suatu kepedulian terhadap kelompok yang saling bahu membahu dan saling memberikan bantuan antara satu dan lainnya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur dari iklim sekolah sangat menunjang terhadap terciptanya iklim sekolah yang baik yang meliputi kondisi ruangan kelas, keseuaian antara jumlah siswa yang ada dan jumlah kelas yang tersedia, kondisi pencahayaan dalam ruangan kelas dan suhu ruangan kelas. Adanya

iklim sekolah yang nyaman akan memberikan rasa keamanan dan kenyamanan bagi semua warga sekolah, sehingga proses belajar dan mengajar akan dapat tercipta dengan sebaik mungkin.

Menurut Wallin (2008) iklim sekolah diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan suatu pertanggunggaan yang diberikan oleh pimpinan atau kepala sekolah mengenai semua tugas yang harus dilakukan oleh guru dalam pemberian didikan terhadap para murid-murid. Kesediaan para guru menanggung semua resiko, kemampuan dalam menghadapi semua karakteristik peserta didik dan harus mampu membagi waktu yang ada dengan sebaik mungkin.

2) Hubungan antarpersonil di sekolah

Adanya hubungan yang baik antara para semua warga sekolah baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan murid akan menciptakan suasana yang nyaman di sekolah.

3) Dukungan kerja

Dukungan kerja merupakan suatu panutan yang diterima oleh semua warga sekolah untuk saling bahu membahu dan saling bantu membantu dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

c. Urgensi Iklim Sekolah

Hoy dan Miskel (2008) menjabarkan iklim sekolah yang terbuka dapat dilihat dari kerja sama dan menghargai antara sesama guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah akan menerima semua masukan dan saran

dari para guru serta kepala sekolah juga akan memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa iklim sekolah erat sekali kaitannya dalam peningkatan mutu sekolah. Iklim sekolah yang tidak baik akan menimbulkan penurunan dari kinerja guru dan suasana yang tidak menyenangkan diantara warga sekolah sehingga tujuan dari pembelajaran yang diinginkan tidak akan bisa dicapai secara maksimal. Sebaliknya iklim sekolah yang nyaman akan memberikan dorongan kepada semua personil sekolah untuk dapat bekerja lebih baik dan menciptakan suasana sekolah yang nyaman dan bersahabat dan dengan sendirinya tujuan dari sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dan siswa akan mudah dicapai.

2. Kepuasan Kerja

Davis (2000) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh seseorang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang mereka capai. Martoyo (2006) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah kondisi emosional seseorang yang terjadi karena adanya titik temu antara balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh seseorang atas kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan. Martoyo (2006) menyatakan bahwa balas jasa yang tinggi dari perusahaan akan memberikan kepuasan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan maka dengan sendirinya kinerja

karyawan tersebut akan meningkat.

Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja merupakan sikap dari seorang terhadap hasil pekerjaannya yang berhubungan dengan keadaan kerja, kerja sama antar para karyawan, balas jasa yang diterima yang berhubungan dengan faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2006) yaitu keadaan emosional dari seorang karyawan dalam menilai pekerjaan mereka, apakah mereka senang atau tidak terhadap hasil kerja yang mampu mereka capai. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perbandingan antara harapan seseorang atas sesuatu yang diterimanya untuk penghargaan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak.

Menurut Martoyo (2006) kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap hal-hal yaitu:

- a. Tingkat absensi karyawan
- b. Perputaran (*turn over*) tenaga kerja
- c. Semangat kerja
- d. Keluhan-keluhan
- e. Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Multidimensional merupakan sifat dari kepuasan kerja karena kepuasan kerja dapat mewakili secara menyeluruh terhadap pekerjaan

seseorang, artinya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang menyeluruh terhadap semua aspek pekerjaan yang mampu memberikan kepuasan kepada seseorang bukan hanya sebagian-sebagian saja.

Menurut Sean dan Judge (2004), kepuasan kerja merupakan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan, karena kepuasan kerja akan tercermin dari sikap emosional yang dimiliki oleh seseorang dan memiliki keseimbangan antara dalam dan luar pekerjaan yang seimbang sehingga balas jasa yang diterima terasa layak dan adil. Jadi, kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional seseorang yang merasa senang dan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang individual dan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang ada pada diri seseorang. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaannya maka kepuasannya akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya semakin rendah penilaian seseorang terhadap pekerjaannya maka tingkat kepuasannya juga akan menurun.

a. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Yuli, 2005) bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu:

1) Teori Ketidaksesuaian

Merupakan suatu tingkat kepuasan atau ketidakpuasan dari aspek pekerjaan yang berhubungan dengan selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Merupakan teori yang berhubungan dengan tingkat keadilan yang diterima seseorang yang berhubungan dengan insentif dan keuntungan dalam pekerjaan. Teori ini merupakan variasi dari teori proses perbandingan sosial. Komponen utama dari teori ini adalah “*input*”, atau hasil dari perbandingan keberhasilan atau ketidakberhasilan.

3) Teori Dua Faktor

Merupakan teori yang dikembangkan oleh Herzberg berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, menurut Herzberg faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*.

b. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2007) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor kepuasan finansial

Merupakan suatu faktor terpenting dalam menciptakan kepuasan kerja karena terpenuhinya keinginan guru dari segi finansial yang mereka terima dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut berhubungan dengan jumlah gaji, jaminan sosial, tunjangan serta fasilitas yang diterima oleh seorang guru.

2) Faktor kepuasan fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan sekolah dan kondisi fisik dari guru seperti jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, sarana dan prasana kerja, keadaan suhu ruangan kerja, penerangan udara serta kondisi atau keadaan kesehatan dari guru tersebut.

3) Faktor kepuasan sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial antara sesama guru, guru dan kepala sekolah maupun hubungan antara guru dan siswa. Hal ini erat sekali hubungannya dengan rekan kerja yang selalu kompak, adanya kepala sekolah yang memimpin secara adil.

4) Faktor kepuasan psikologi

Faktor ini erat sekali hubungannya dengan kejiwaan seorang guru karena meliputi minat, kenyamanan dalam bekerja, bakat serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang guru.

Weiss (1967) telah mengembangkan alat ukur kepuasan kerja dengan nama *Minnesota Statification Quesionnare* (MSQ). Fokus MSQ adalah mengukur kepuasan kerja dengan melihat indikator penyesuaian seseorang dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian tersebut dapat diprediksi dengan mencocokkan lingkungan kerja dan kepribadian pekerja. Lebih lanjut MSQ terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu dimensi intrinsik, ekstrinsik dan umum. Dari ketiga dimensi MSQ tersebut diukur dengan menggunakan 20 indikator, yaitu:

- 1) *Ability Utilization* (kemampuan pemanfaatan kecapakan yang dimiliki individu)
- 2) *Achievement* (prestasi individu yang dicapai dalam bekerja)
- 3) *Activity* (segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja)
- 4) *Advancement* (kemajuan yang dicapai individu dalam pekerjaan)
- 5) *Authorithy* (wewenang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas)
- 6) *Company polices and practices* (kebijakan dan praktek yang dibuat perusahaan dalam melaksanakan tugas)
- 7) *Compensation* (kompensasi yang diberikan kepada individu atas prestasi kerja berbentuk *tangible*)
- 8) *Co-workers* (rekan kerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan)
- 9) *Creativity* (kreativitas yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan)
- 10) *Independence* (kebebasan dalam melakukan tugas tanpa diatur atau dikontrol)
- 11) *Moral Value* (nilai moral pegawai dalam melaksanakan tugas)
- 12) *Reqognition* (pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk *tangible*)
- 13) *Responsibility* (tanggung jawab yang dimiliki individu)
- 14) *Security* (rasa aman dalam bekerja)
- 15) *Social Services* (perasaan sosial individu terhadap lingkungan kerjanya)
- 16) *Social Status* (derajat sosial yang dirasakan individu terhadap apa yang telah dikerjakan)

- 17) *Supervision-Human Relation* (dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaan)
- 18) *Supervison Technical* (bimbingan atau bantuan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai)
- 19) *Variety* (keragaman atau variasi yang dilakukan individu dalam pekerjaan)
- 20) Kondisi Kerja (keadaan tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya)

Pengukuran kepuasan kerja memiliki variasi yang tinggi baik dari segi statistik maupun dari segi pengumpulan datanya, kepuasan kerja tidak hanya bisa dilihat dari keadaan seseorang dalam menggapai pekerjaannya tetapi kepuasan kerja juga dapat dilihat dengan cara pemberian angket teradap para guru apakah mereka sudah merasa puas atau belum dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi sebagai berikut:

1) *Single global rating*

Mengukur kepuasan seseorang inividu dengan cara memberikan pertanyaan kepada mereka seberapa tinggi tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya.

2) *Summation score* lebih canggih

Menanyakan perasaan kepuasan seorang pekerja dengan cara menanyakan faktor yang spesifik mengenai sifat pekerjaan, gaji, promosi, karir.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), ada empat faktor dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan yang menantang akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang karena semua karakteristik pekerjaan menjadi tantangan secara mental baik dari segi varietas tugas kebebasan dan umpan balik seberapa baiknya yang mereka lakukan dalam pekerjaannya.

2) Imbalan yang wajar

Seseorang sangat mengharapkan imbalan yang mereka terima secara wajar dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, adanya keadaan dalam pemberian imbalan atau balas jasa terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan berdasarkan keterampilan, permintaan pekerjaan dan standar pembayaran dalam masyarakat.

3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Keadaan atau kondisi lingkungan akan berpengaruh terhadap keluasaan kerja yang dirasakan oleh seseorang karena kepuasan kerja sangat erat sekali hubungannya dengan keadaan lingkungan fisik yang aman dan tidak berbahaya bagi pekerja, selain itu keadaan di tempat kerja akan sangat menunjang kepuasan kerja.

4) Rekan kerja yang suportif

Merupakan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan dan arahan serta rekan kerja yang mau saling bahu membahu dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2004) yang menyebutkan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor di bawah ini:

- 1) Balas jasa yang layak dan adil
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya

Davis dan Newstrom (2002) menerangkan bahwa terdapat beberapa hal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Usia

Guru yang memiliki usia yang sudah lanjut akan merasakan tingkat kepuasan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang masih muda, karena guru yang masih muda cenderung memiliki kepuasan yang lebih rendah karena memiliki tingkat harapan yang tinggi.

- 2) Tingkat pekerjaan

Tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan memberikan kepuasan yang lebih tinggi pula terhadap seseorang dalam bekerja, karena mereka biasanya memperoleh gaji yang lebih tinggi dengan kinerja yang lebih baik sehingga akan menimbulkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja.

- 3) Ukuran organisasi

Ukuran organisasi akan memberikan dampak kepuasan dan ketidakpuasan terhadap seseorang karena semakin besarnya organisasi

akan semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk memberikan kepuasan terhadap para pekerjanya.

Menurut As'ad (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan, yaitu:

1) Kedudukan (posisi)

Merupakan suatu jabatan yang ditempati oleh seorang pekerja, seseorang yang memiliki posisi lebih tinggi akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan seseorang yang memiliki posisi lebih rendah.

2) Pangkat (golongan)

Pangkat atau golongan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena semakin tingginya pangkat seseorang maka gaji atau upah yang mereka terima juga akan semakin tinggi sehingga akan memberikan rasa kepuasan yang cukup tinggi.

3) Umur

Umur memiliki hubungan dengan kepuasan kerja guru, karena umur sangat erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan sehari-hari.

4) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial sangat penting sekali dalam mempengaruhi kepuasan seorang guru dalam bekerja, karena semakin tingginya jaminan finansial dan jaminan sosial yang mereka terima akan semakin tinggi juga kepuasan yang mereka rasakan.

5) Mutu pengawasan

Pengawasan merupakan suatu perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah atau pihak lain terhadap kesejahteraan guru, semakin tinggi perhatian yang diterima oleh seorang guru dalam bekerja maka tingkat kepuasannya juga akan meningkat.

d. Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Kinicki (2011) beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Motivasi

Antara motivasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang kuat, karena suatu kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru ditunjang dengan adanya motivasi yang tinggi dari guru tersebut. Keinginan untuk bekerja lebih baik akan menimbulkan hasil kerja yang lebih baik.

2) Pelibatan kerja

Seorang guru akan merasakan tingkat kepuasan yang tinggi dengan adanya pelibatan kerja, guru akan dilibatkan dalam semua urusan atau kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar demi terciptanya tujuan sekolah.

3) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

OCB merupakan suatu pelakuan organisasi terhadap guru yang berhubungan dengan profesinya sebagai seorang tenaga pendidik.

4) *Organizational Commitment*

Kepuasan kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dengan komitmen terhadap organisasi karena tingkat komitmen terhadap

organisasi akan mampu terciptakan apabila semua warga organisasi tersebut memiliki kepuasan dalam bekerja.

5) Ketidakhadiran (*absenteisme*)

Adanya korelasi yang negatif dan signifikan antara ketidakhadiran dengan kepuasan kerja karena semakin tinggi kepuasan kerja maka ketidakhadiran akan semakin menurun

6) Perputaran (*Turnover*)

Antara perputaran dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif karena kepuasan kerja yang meningkat akan menurunkan perputaran.

7) Perasaan stres

Perasaan stres kerja akan menurun jika terdapat peningkatan dalam kepuasan kerja sehingga korelasi antara perasaan stres dengan kepuasan memiliki korelasi yang negatif dan signifikan.

8) Prestasi kerja/kinerja

Prestasi kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seseorang maka akan semakin meningkat prestasi kerja seseorang di dalam bekerja.

3. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesi

Satori (2007) menyatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Hal ini menggambarkan bahwa profesi merupakan keahlian seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seseorang yang menjalankan suatu profesi harus

memiliki keahlian dalam bidang profesi tersebut yang sesuai dengan bidang atau keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Satori (2007), profesionalitas adalah mengacu kepada tingkat profesi yang dimiliki oleh seseorang karena profesi yang dimilikinya akan mencerminkan tingkat keahlian yang dimiliki seseorang dalam bekerja.

Menurut Satori (2007) profesi mempunyai beberapa ciri-ciri yaitu sebagai berikut:

- 1) Standar unjuk kerja
- 2) Lembaga pendidikan khusus untuk menghasilkan pelaku profesi tersebut dengan standar kualitas akademik yang bertanggung jawab
- 3) Organisasi profesi
- 4) Etika dan kode etik profesi
- 5) Sistem imbalan
- 6) Pengakuan dari masyarakat

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa profesi adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi pendidikan seseorang akan meningkatkan profesi yang mereka geluti dan semakin sering seseorang menjalani pelatihan maka profesi yang dimilikinya akan semakin baik.

b. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Sidi (2004), profesionalisme guru merupakan suatu kemampuan atau tingkat keahlian yang dimiliki oleh guru dalam program

keahlian tertentu sehingga guru mampu memperbaharui dan meningkatkan kesejahteraan terhadap imbalan atau kompensasi yang mereka terima dari profesinya sebagai seorang guru.

Guru profesional menurut Poedjinoegroho (2006), adalah guru yang mengenal tentang fungsi dirinya bahwa mereka merupakan seseorang yang dipanggil untuk mencerdaskan peserta didiknya. Guru yang profesional akan merasa bahwa dirinya merasa terpanggil untuk mendampingi peserta didiknya menjadi seseorang yang memiliki ilmu dan kecerdasan di masa yang akan datang.

Menurut Ningrum (2005) guru yang profesional harus memiliki:

- 1) Penguasaan semua materi atau bahan ajar
- 2) Mampu mengelola semua program pembelajaran
- 3) Memiliki kemampuan dalam pengelolaan kelas
- 4) Memiliki kemampuan dalam pengoperasian media pembelajaran
- 5) Memiliki kemampuan dalam pelaksanaan landasan pendidikan
- 6) Memiliki kemampuan dalam pengolahan interaksi belajar mengajar
- 7) Memberikan penilaian atau evaluasi terhadap siswa
- 8) Mengetahui semua fungsi layanan dalam pendidikan
- 9) Menyelesaikan semua administrasi sekolah

c. Aspek Profesionalisme Guru

Kunandar (2007) menjelaskan seorang guru harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi intelektual

Merupakan tingkat pengetahuan dan intelektual yang ada dalam diri

seorang guru untuk dikembangkan dan diajarkan kepada para muridnya

2) Kompetensi fisik

Merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh sekolah dalam menunjang kinerja guru dalam mengajar

3) Kompetensi pribadi

Merupakan tingkat keinginan seorang guru untuk mengabdikan dirinya secara pribadi sebagai tenaga pendidik

4) Kompetensi sosial

Merupakan perilaku seorang guru yang memiliki sikap sosial dan merasa dirinya memiliki bagian dari lingkungan dan tidak terpisahkan dari tingkat sosial lingkungan sekitarnya

5) Kompetensi spiritual

Merupakan kaidah-kaidah tentang pemahaman yang berhubungan dengan keagamaan.

Menurut Sugihartono (2007) kompetensi yang bersifat psikologis tersebut meliputi:

- 1) Kompetensi kognitif guru, yaitu adanya fleksibilitas kognitif (keluwesan kognitif)
- 2) Kompetensi psikomotor guru, merupakan keterampilan atau kecakapan yang bersifat jasmaniah yang dibutuhkan oleh guru untuk menunjang kegiatan profesionalnya sebagai guru

B. Penelitian Terdahulu

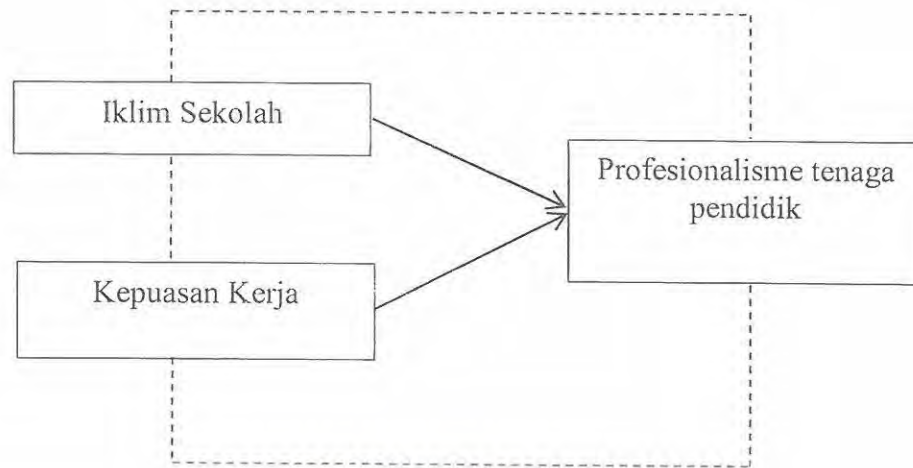
1. Syiwa (2013) dengan judul **Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SD di Gugus IV Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak**. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengawasan profesionalisme guru sekolah dasar, mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru sekolah dasar dan mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi di sekolah dasar, profesionalisme guru di Gugus IV Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak. Penelitian ini menggunakan metode survey untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru Gugus IV Kecamatan Cimarga sebanyak 32 orang dan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang. Setiap responden diberikan 26 pertanyaan dengan menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa adanya pengaruh kuat atas pengawasan terhadap sekolah dasar profesionalisme guru di Gugus IV Kecamatan Cimarga, ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel adalah lebih kuat secara signifikan dari tingkat keyakinan. Sedangkan pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru sekolah dasar dalam Gugus IV Kecamatan Cimarga adalah sangat kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel signifikan
2. Carudin (2011) tentang **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru**. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sedang dan positif antara kepemimpinan

kepala sekolah terhadap kinerja guru, begitu juga dengan iklim sekolah memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru.

3. Rahayu (2007) dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tegal**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, begitu juga dengan iklim organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi yang sedang.
4. Rahmadewi (2013) **Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.
5. Setiawan (2012) **Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Magelang**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Magelang. Hal ini dibuktikan dengan tingkat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

C. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

— : Parsial

- - - : Simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan atas permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya serta ditinjau dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian akan dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : diduga adanya pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur
- H2 : diduga adanya pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur
- H3 : diduga adanya pengaruh yang positif antara iklim sekolah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur

E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional pada penelitian ini seperti pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Iklm Sekolah (X ₁)	Suatu situasi atau keadaan yang ada pada SMA Negeri 1 Kaur yang mempengaruhi kerja guru dalam mencapai tujuan sekolah secara bersama-sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab kerja 2. Hubungan antarpersonil 3. Dukungan kerja
Kepuasan Kerja (X ₂)	Suatu sikap yang menggambarkan kepuasan dari guru SMA Negeri 1 Kaur terhadap sesuatu yang diterima oleh guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan pada pekerjaan 2. Pengakuan 3. Kesempatan untuk berkembang
Profesionalisme (Y)	Sikap profesional guru SMA Negeri 1 Kaur dalam memberikan didikan kepada para siswanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi intelektual 2. Kompetensi fisik 3. Kompetensi pribadi 4. Kompetensi sosial 5. Kompetensi spiritual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengamati dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2013), pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2011) populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kaur yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2008), apabila sampel kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah seluruh populasi dengan metode pengambilan sampel menggunakan cara jenuh (metode sensus) dengan jumlah 46 orang tenaga pendidik dan kependidikan. Menurut Sugiyono (2013)

metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

C. Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013). Pengukuran persepsi responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert 1-5, yang setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), cukup setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur dalam pengambilan data merupakan suatu sistem norma yang harus dipenuhi oleh peneliti saat melakukan aktivitas penelitian yang pengumpulan data yang dilakukan oleh Penulis ialah dengan melakukan persiapan. Persiapan yang mestinya diminta ialah dengan meminta izin penelitian kepada pihak SMA Negeri 1 Kaur yakni dengan pengurusan surat izin penellitian. Selanjutnya ialah memperbanyak ceklis penelitian dan menyediakan alat tulis.

Tahapan berikutnya ialah melaksanakan pengumpulan data berdasarkan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh SMA Negeri 1 Kaur. Setelah mendapat ijin, Penulis melakukan orientasi kepada subjek yang akan diteliti dan pendekatan terhadap calon responden untuk menjalin hubungan saling percaya dan memberikan penjelasan pada calon responden mengenai tujuan penelitian, dijelaskan mengenai

kerahasiaan data yang diberikan dengan maksud agar respon menjawab yang sejujurnya.

E. Metode Analisis

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas digunakan dengan cara melihat korelasi antar masing-masing item kuesioner menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
Iklim Sekolah (X_1)	1	0,389	0,291	“Valid
	2	0,615	0,291	Valid
	3	0,614	0,291	Valid
	4	0,454	0,291	Valid
	5	0,604	0,291	Valid
	6	0,680	0,291	Valid
	7	0,531	0,291	Valid
	8	0,647	0,291	Valid
	9	0,351	0,291	Valid
	10	0,503	0,291	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	1	0,354	0,291	Valid
	2	0,647	0,291	Valid

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan	
	3	0,615	0,291	Valid	
	4	0,573	0,291	Valid	
	5	0,777	0,291	Valid	
	6	0,725	0,291	Valid	
	7	0,612	0,291	Valid	
	8	0,533	0,291	Valid	
	9	0,531	0,291	Valid	
	10	0,550	0,291	Valid	
	Profesionalisme (Y)	1	0,676	0,291	Valid
		2	0,839	0,291	Valid
3		0,802	0,291	Valid	
4		0,796	0,291	Valid	
5		0,821	0,291	Valid	
6		0,750	0,291	Valid	
7		0,653	0,291	Valid	
8		0,700	0,291	Valid	
9		0,762	0,291	Valid	
10		0,711	0,291	Valid"	

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.1 maka hasil uji validitas dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dari 30 butir pertanyaan yang diuji ternyata semua item pertanyaan sah (valid), sebab memiliki nilai korelasi yang di atas dari 0,291. Oleh karena itu, semua variabel dapat dijadikan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas

instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2013). Hasil reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklm Sekolah (X_1)	0,716	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kepuasan Kerja (X_2)	0,798	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Profesionalisme (Y)	0,912	Reliabel <i>Cronbach Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2017

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu iklim sekolah, kepuasan kerja dan profesionalisme. Oleh karena itu, semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistiknya menggunakan analisis regresi berganda yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih

(Ghozali, 2011).

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013):

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

Keterangan:

Y = Profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan

X₁ = Iklim sekolah

X₂ = Kepuasan kerja

a = Nilai konstanta

e = Standar Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi parsial b.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂ (kompetensi dan kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H₀ : iklim sekolah dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap profesionalisme

Ha : iklim sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : iklim sekolah dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap profesionalisme

Ha : iklim sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap profesionalisme

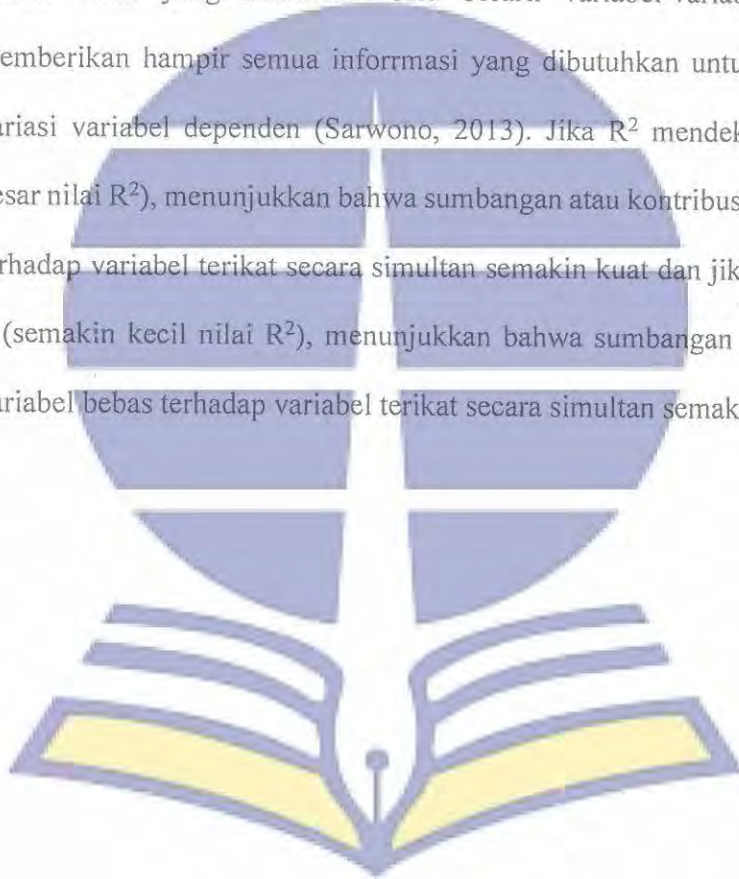
Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sarwono (2013) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terganggu. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100%. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sarwono, 2013). Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat dan jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kaur berdiri pada tahun 1983 yang diberi nama SMA Negeri 1 Kaur Selatan beralamat di Jalan Sekunyit Bintuhan Kecamatan Kaur Selatan Kabupaten Bengkulu Selatan sesuai dengan Surat Keputusan Pendirian Sekolah tanggal 9 November 1983 nomor 0473/0/1983. Pada saat ini, SMA Negeri 1 Kaur Selatan bergant namanya menjadi SMA Negeri 1 Kaur dengan Kepala Sekolah saat ini (periode 2015 – 2018) dijabat oleh Bapak Bapak M. Jalil, S.Pd. Ing dan dalam mengupayakan kemajuan sekolah tersebut beliau dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah yang terdiri dari empat orang yaitu waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarana dan prasarana dan waka humas serta para guru yang telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana. Demikian juga dengan tenaga staf dan tata usaha.

Visi SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah bermutu, beriman, taqwa, cerdas, terampil, mandiri, berbudaya dan menguasai Iptek serta berwawasan lingkungan yang sehat.

Misi SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah:

1. Membentuk lulusan yang berakhlak mulia sesuai dengan tuntutan agama
2. Membentuk pribadi yang disiplin, berkarakter kebangsaan/patriotik yang tinggi
3. Meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik yang kompetitif
4. Melaksanakan pembelajaran PAIKEM yang berbasis TIK
5. Memotivasi dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang

ada pada dirinya melalui kegiatan ekstrakurikuler

6. Menjalin kemintraan dengan lembaga pendukung, masyarakat dan *stakeholder* melalui komite sekolah
7. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan asri

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) pendidikan jalur sekolah, secara garis besar memilih tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

1. Melaksanakan pendidikan di sekolah selama jangka waktu tertentu sesuai dengan jenis, jenjang, dan sifat sekolah
2. Melaksanakan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku
3. Membina Organisasi Intra Tata Usaha
4. Melaksanakan Organisasi Urusan Tata Usaha
5. Membina kerja sama dengan orang tua, masyarakat dan instansi tersebut
6. Bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu. Dalam melaksanakan kegiatannya dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 46 orang tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur, adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin dapat dijadikan pembeda bagi seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang guru. Komposisi responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	13	28
Perempuan	33	72
Total	46	100

Sumber: Kuesioner dan diolah, 2017

Mayoritas tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur adalah perempuan terlihat dari jumlahnya yang lebih banyak dari laki-laki karena tingginya minat dari perempuan untuk menjadi tenaga pendidik dan mengabdikan kepada masyarakat. Terlihat dari Tabel 4.1 di atas bahwa tenaga pendidik yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang dengan persentase 72% dan tenaga pendidik yang berjenis kelamin laki-laki adalah 13 orang dengan persentase 28%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia juga akan mempengaruhi seseorang dalam kualitas dan keefektifitasannya di dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
≤ 25 tahun	3	7
26 – 35 tahun	16	35
36 – 45 tahun	21	43
≥ 46 tahun	7	15
Total	46	100

Sumber: Kuesioner dan diolah, 2017

Karena sebagai seorang tenaga pendidik dibutuhkan tenaga yang professional maka faktor usia pun harus diperhatikan, karena kematangan usia sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur mayoritas usia tenaga pendidik adalah yang berusia 36 - 45 tahun karena dinilai rentang usia dari 36 - 45 tahun adalah usia yang memiliki produktivitas kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini memberikan dampak yang positif terhadap proses belajar dan mengajar dengan pengalaman yang dimiliki guru.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain jenis kelamin dan usia tingkat pendidikan turut mempengaruhi sikap seorang tenaga pendidik dalam memberikan arahan dan didikan kepada para siswanya. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SLTA	0	-
D3	2	4
S1	40	87
S2	4	9
Total	46	100

Sumber: Kuesioner dan diolah, 2017

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa tenaga pendidik yang ada pada SMA Negeri 1 Kaur mayoritas merupakan lulusan sarjana (S1) sebesar 87% atau sebanyak 40 orang dan S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 9%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik harus memiliki tingkat pendidikan yang baik sehingga diasumsikan mampu memberikan pendidikan kepada siswa dalam memperlancar proses belajar mengajar.

d. Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Adapun karakteristik data responden berdasarkan masa kerja atau lama mengajar dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
≤ 3 tahun	5	11
4 s/d 6 tahun	11	24
7 s/d 9 tahun	7	15
≥ 10 tahun	23	50
Total	46	100

Sumber: Hasil penelitian dan data diolah, 2017

Dari tabel di atas jika dilihat dari masa kerja tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur mayoritas lebih dari 10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 50%. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga pendidik yang mengajar pada SMA Negeri 1 Kaur memiliki masa kerja yang sudah lama, dengan lamanya tenaga pendidik mengajar maka tingkat pengetahuan dan pengalaman juga akan meningkat karena tingkat produktivitas kerja seseorang dapat diukur dari lamanya seseorang menjalani tugas tersebut.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel profesionalisme jika variabel iklim sekolah dan kepuasan kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Model Regresi Linier Berganda

No	Keterangan	Koefisien Regresi	Nilai t	
			Nilai	sig
1.	Konstanta	2,030		
2.	Iklim Sekolah	0,422	2,343	0,024
3.	Kepuasan Kerja	0,558	3,580	0,001
	F _{hitung}	-	61,384	0,000

Sumber: Hasil penelitian data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,030 + 0,422X_1 + 0,558X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien (a) adalah sebesar 2,030 hal ini menunjukkan jika iklim sekolah dan kepuasan kerja memiliki nilai sama dengan nol, maka nilai profesionalisme sebesar 2,030
- b. Koefisien dari iklim sekolah adalah sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, jika iklim sekolah naik 1 satuan akan meningkatkan profesionalisme sebesar 0,422 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- c. Koefisien dari kepuasan kerja adalah sebesar 0,558, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, jika kepuasan kerja naik 1 satuan akan meningkatkan profesionalisme sebesar 0,558 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berdasarkan Tabel 4.5, maka dapat dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

a. Variabel Iklim Sekolah

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi

positif berarti bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan. Semakin baik iklim sekolah yang ada pada pegawai SMA Negeri 1 Kaur maka akan semakin tinggi pula profesionalisme tenaga pendidik pada sekolah tersebut.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap profesionalisme. Semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada tenaga pendidik SMA Negeri 1 Kaur maka akan semakin tinggi pula profesionalisme tenaga pendidik pada sekolah tersebut.

4. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme. Untuk mengetahui apakah pengaruh secara simultan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme adalah signifikan atau tidak maka digunakan uji F.

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim sekolah dan kepuasan kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme.

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Variabel-variabel bebas yaitu iklim sekolah dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu profesionalisme

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu iklim sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu profesionalisme

Berdasarkan hasil uji simultan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka Hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima artinya antara iklim sekolah dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu profesionalisme tenaga pendidik SMA Negeri 1 Kaur.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,857	0,734	0,728	2,021

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,734. Hal ini berarti iklim sekolah dan kepuasan kerja mempengaruhi profesionalisme guru sebesar 73,4% sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja

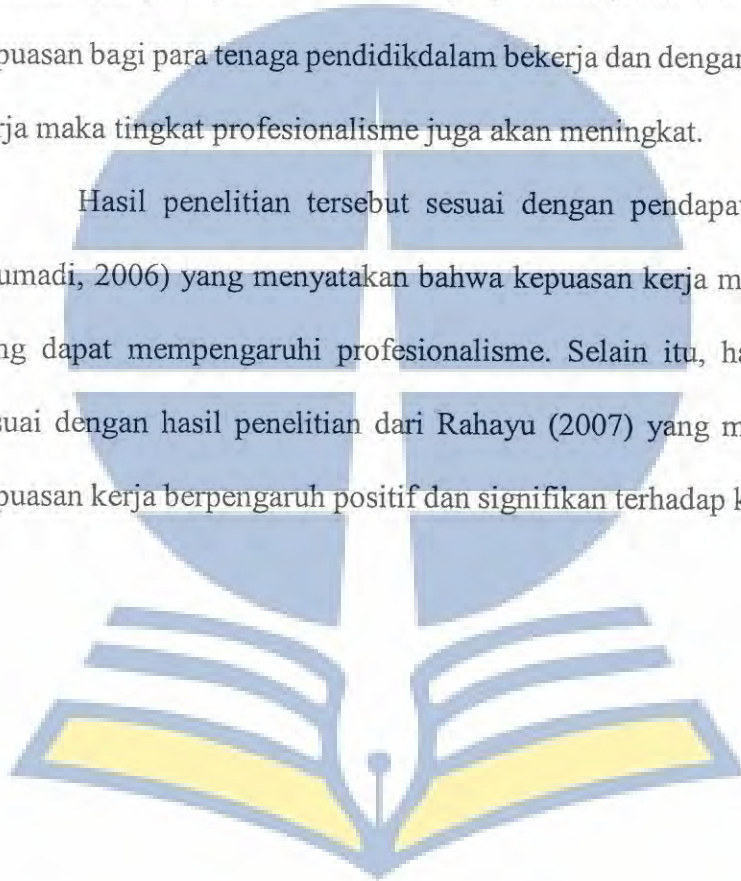
Dari hasil analisis menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme pada SMA Negeri 1 Kaur dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini membuktikan Hipotesis 1 bahwa adanya pengaruh yang positif antara iklim sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kabupaten Kaur.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Syiwa (2013) yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Townsend (dalam Sutapa, 2002) bahwa iklim sekolah merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru. Hasil ini juga mendukung penelitian Rahmadewi (2015) dan Artiningsih (2001) menyatakan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (semakin tinggi tingkat pengaruh iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh tenaga pendidik seperti upah atau gaji yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki, adanya peningkatan karir bagi tenaga pendidik yang berprestasi dan adanya promosi jabatan akan menimbulkan kepuasan bagi para tenaga pendidik dalam bekerja dan dengan adanya kepuasan kerja maka tingkat profesionalisme juga akan meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat Luthans (dalam Djumadi, 2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi profesionalisme. Selain itu, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Rahayu (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik SMA Negeri 1 Kaur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda menjelaskan bahwa variabel independen (iklim sekolah dan kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja sudah diterapkan dengan baik pada SMA Negeri 1 Kaur sehingga dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.
2. Adanya pengaruh secara bersama-sama dari iklim sekolah dan kepuasan kerja terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur, karena iklim sekolah yang nyaman dan kepuasan yang ada pada guru akan meningkatkan keprofesionalisme guru dalam mengajar.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya perhatian dari kepala sekolah, hubungan yang harmonis antara sesama guru akan meningkatkan profesionalisme guru sesuai dengan harapan sekolah.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan profesionalisme tenaga pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur. Hal ini

menggambarkan kepuasan yang dirasakan oleh guru bersumber dari adanya insentif, promosi jabatan, kenyamanan ruang mengajar akan meningkatkan profesionalisme guru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Tenaga pendidik seharusnya mempersiapkan diri untuk menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, mengembangkan suasana belajar yang aktif dan kreatif, mengevaluasi pembelajaran pada berbagai aspek secara cermat dan adil, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik agar profesionalisme menjadi sangat tinggi.
2. Tenaga pendidik perlu mempertahankan jalinan yang harmonis di antara personil sekolah dan saling mendukung satu sama lain agar iklim sekolah menjadi sangat tinggi.
3. Pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkan tenaga pendidik perlu dihargai, fasilitas yang diinginkan mencukupi, serta terdapat pengakuan terhadap prestasi kerja guru di sekolah agar guru terpuaskan dengan apa yang didapatnya di tempat kerja.
4. Disarankan kepada SMA Negeri 1 Kaur untuk memberikan *reward* terhadap guru yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Artiningsih, D. W. (2001). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Suatu Studi Terhadap Karyawan Hotel Istana Barito. *Jurnal Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Brawijaya*.
- Carudin. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Diakses dari <http://jurnal.up.edu/file23-Carudin-EDIT.pdf> pada tanggal 24 November 2012, Jam 14:35.
- Djumadi. (2006). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen* (Volume 4, Nomor 3). Hlm. 411-420.
- Gorton, Richard A. dan Alston, Judy A. (2009). *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies, & Simulations*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPF.
- Hardjana, Andre. (2006). Iklim Organisasi: Lingkungan Kerja Manusiawi. *Jurnal Ilmu Komunikasi* (Volume 3 Nomor 1). Hlm. 1-36.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Loukas, Alexandra. (2007). *What Is School Climate? Leadership Compass* (Number 1 Volume 5). Hlm. 1-3.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Muhammad Idrus. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro* (Vol.3 No. 1). Hlm. 94-106.

Mulyasa. E. (2009). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Poedjinoegroho. (2006). *Guru Profesional*. Bandung: Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.

Popham, W. J, dan Baker, E. L. (2007). *Tehnik Mengajar secara Sistematis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rahmadewi, Suci (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi,*

Universitas Tanjungpura.

- Riggle, Robert J. (2007). The Impact of Organizational Climate Variables of Perceived Organizational Support, Workplace Isolation, and Ethical Climate on Salesperson Psychological and Behavioral Work Outcomes. *Graduate School Theses and Dissertations*. Diakses dari <http://scholarcommons.us.edu/etd/2339> pada tanggal 25 September 2016.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sidi. Indra Jati. (2004). *Pelayanan Profesional, Kegiatan Belajar-Mengajar yang Efektif*. Jakarta: Puskur Balitbang Depdiknas.
- Singgih Santoso. (2005). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistika dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Suci Rahayu. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Tegal. *Abstrak Hasil Penelitian Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Sugihartono, dkk. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso dan Sumadi. (2007). Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* (Vol. 2 No. 1 Desember 2007). Hlm. 59-70.

Suparlan. (2006). *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.

Suparwoto, dkk. (2011). Evaluasi Kinerja Guru IPA SD, SMP, dan SMA Pasca Sertifikasi. *Jurnal Kependidikan* (Nomor 1 Volume 41). Hlm. 87-110.

Surakhmad, Winarno. (2009). *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar, Metode, Teknik*. Bandung: Transito.

Susilo Martoyo. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syiwa. (2013) Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SD di Gugus IV Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak. *Jurnal Ekonomi*.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Weiss, C. H. (1967). *Evaluation Research: Methods for Assessing Program Effectiveness*. Toronto: Englewood Cliff.

Yamin, Martinis. (2006). *Sertifikasi Profesi Keguruan di Indonesia*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Yuli, S. B. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA**

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu
JL. Sindang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225
Tlp. 0736-26294, Faksimile: 0736-346177
E-mail: bengkulu@ut.ac.id

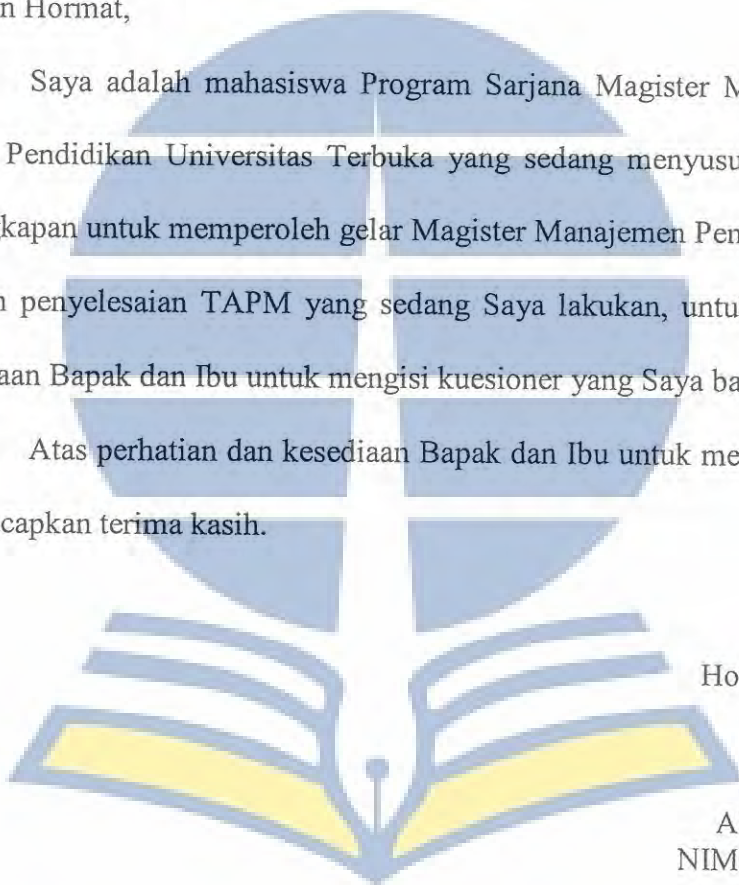
KUESIONER

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Program Sarjana Magister Manajemen Bidang Minat Pendidikan Universitas Terbuka yang sedang menyusun TAPM, sebagai kelengkapan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan. Berkaitan dengan penyelesaian TAPM yang sedang Saya lakukan, untuk itu Saya mohon kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner yang Saya bagikan.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak dan Ibu untuk mengisi kuesioner ini Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



AMRIZAL
NIM. 500634265

A. Identitas Responden/Peneliti

Nama : Amrizal

NIM : 500634265

Judul Proposal : Pengaruh Iklim Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Profesionalisme Tenaga Pendidik pada SMA Negeri 1 Kaur

B. Pertanyaan Umum Identitas Responden

Pilihlah jawaban di bawah ini yang sesuai dengan pendapat Anda dengan cara memberi tanda X pada jawaban Anda

Nama		
Umur	a. ≤ 25 tahun b. 26 – 35 tahun	c. 36 – 45 tahun d. ≥ 46 tahun
Jenis Kelamin	a. Laki – Laki	b. Perempuan
Pendidikan terakhir	a. SLTA b. D3	c. S1 d. S2
Masa Kerja	a. ≤ 3 tahun b. 4 – 6 tahun	c. 7 – 9 tahun d. ≥ 10 tahun

C. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini dengan cara memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i benar.
- Dalam menjawab pertanyaan diharapkan hanya memilih satu alternatif jawaban yang tersedia, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Cukup Setuju (CS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
- Jika pilihan jawaban pertama Anda rasa tidak sesuai dengan keadaan Anda, Anda dapat menggantinya dengan cara melakukan koleksi pada jawaban tersebut dengan menuliskan tanda (\neq), dan silahkan memilih jawaban lainnya yang menurut Anda sesuai dengan keadaan Anda.
- Periksa terlebih dahulu jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i sebelum dikembalikan, agar tidak ada kesalahan.

1. Iklim Sekolah

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Kepala sekolah memberikan perhatian tentang kesulitan yang dialami guru					
2	Saya dapat menjalin keakraban dengan pihak-pihak yang ada di lingkungan sekolah					
3	Saya mendapat dukungan siswa dalam melaksanakan berbagai tugas di sekolah					
4	Kepala sekolah mendengarkan masalah yang berhubungan dengan tugas guru					
5	Kepala sekolah memotivasi guru untuk melakukan tugasnya dengan baik					
6	Terjalin hubungan yang harmonis di lingkungan sekolah					
7	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti forum-forum ilmiah yang relevan dengan bidang studi					
8	Saya selalu konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada Saya					
9	Saya mendapat kesempatan untuk melaksanakan studi lanjut					
10	Saya diberikan kesempatan kepala sekolah untuk berkreasi					

2. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan adanya pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja Saya					
2	Adanya promosi jabatan dari pihak sekolah bagi guru berprestasi					
3	Ruangan kelas yang nyaman pada saat proses belajar mengajar					
4	Saya merasa puas dengan jabatan yang diberikan kepada Saya					

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
5.	Saya merasa puas dengan pekerjaan Saya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan					
6	Kepala sekolah selalu membawa Saya bertukar pikiran untuk kemajuan sekolah					
7	Perlakuan secara adil untuk semua guru yang mengajar					
8	Adanya kesempatan yang diberikan sekolah untuk mengikuti pelatihan					
9	Sekolah selalu mendukung setiap adanya keterampilan dari guru					
10	Adanya penghargaan dari sekolah bagi guru yang mendapat prestasi					

3. Profesionalisme

NO	PERNYATAAN	SS	S	CS	TS	STS
1	Seorang guru memiliki integritas moral yang baik					
2	Memiliki kemampuan yang tinggi dalam belajar mengajar					
3	Memahami semua tugas yang diberikan sebagai tenaga pendidik					
4	Memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan					
5	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
6	Mampu bekerja sama dengan sesama guru					
7	Memberikan didikan dengan cara berintegrasi langsung dengan siswa didik					
8	Memiliki pemahaman tentang konsep-konsep diri					
9	Mampu memperdalam konsep materi dalam mengajar					
10	Seorang guru memiliki kemampuan untuk mengetahui masalah pada siswanya					

Lampiran 2. Tabulasi Data Tentang Iklim Organisasi

Responden	IKLIM SEKOLAH										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46
6	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	40
7	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	45
8	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
9	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
10	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
14	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
15	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45
16	5	4	4	4	5	5	3	4	5	3	42
17	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	45
18	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	39
21	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	41
22	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
25	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
26	4	5	3	5	3	3	5	5	5	3	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	45
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
32	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
33	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
34	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
37	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	46
38	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
41	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	43
42	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
45	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	44
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Lampiran 3. Tabulasi Data Tentang Kepuasan Kerja

Responden	KEPUASAN KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
6	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	41
7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
8	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
9	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
10	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
14	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	46
15	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
16	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	39
17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
18	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	45
19	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
20	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
21	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	37
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
24	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
31	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	46
32	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	36
33	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	41
34	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
36	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	40
37	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
38	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	44
41	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	42
42	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	36
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	44
45	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	43
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

Lampiran 4. Tabulasi Data Tentang Profesionalisme

Responden	PROFESIONALISME										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
7	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
9	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
10	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
14	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
16	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	43
17	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	43
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
41	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	46
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
45	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

Sumber : Hasil Kuesioner, 2017

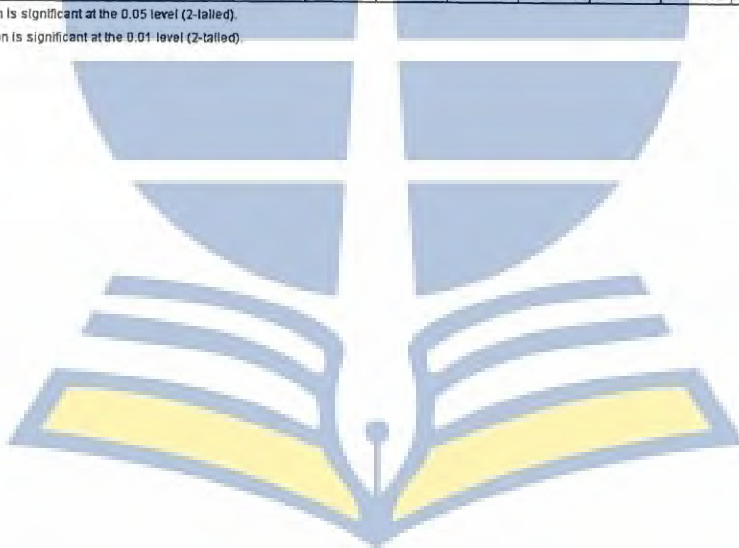
Lampiran 5. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Iklim_Sekolah
X1.1	Pearson Correlation	1	.134	.275	.250	.334*	.359*	.159	.000	-.072	-.234	.389**
	Sig. (2-tailed)		.376	.064	.093	.023	.014	.290	1.000	.635	.118	.008
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.134	1	.436**	.366*	.290	.152	.214	.518**	-.023	.328*	.615**
	Sig. (2-tailed)	.376		.002	.012	.050	.313	.154	.000	.877	.026	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.275	.436**	1	.099	.327*	.483**	.167	.233	.002	.274	.614**
	Sig. (2-tailed)	.064	.002		.514	.027	.001	.298	.118	.991	.065	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.250	.366*	.099	1	.305*	.123	.251	.262	-.162	.084	.454**
	Sig. (2-tailed)	.093	.012	.514		.039	.416	.092	.079	.282	.581	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.334*	.290	.327*	.305*	1	.578**	-.092	.380**	-.023	.269	.604**
	Sig. (2-tailed)	.023	.050	.027	.039		.000	.545	.009	.877	.071	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.359*	.152	.483**	.123	.578**	1	.169	.359*	.174	.273	.680**
	Sig. (2-tailed)	.014	.313	.001	.416	.000		.262	.014	.247	.066	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.159	.214	.157	.251	-.092	.169	1	.294*	.414**	.212	.531**
	Sig. (2-tailed)	.280	.154	.288	.092	.545	.262		.047	.004	.157	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.000	.518**	.233	.262	.380**	.359*	.294*	1	.176	.352*	.647**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000	.118	.078	.009	.014	.047		.242	.017	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	-.072	-.023	.002	-.162	-.023	.174	.414**	.176	1	.120	.351**
	Sig. (2-tailed)	.635	.877	.991	.282	.877	.247	.004	.242		.428	.017
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	-.234	.328*	.274	.084	.269	.273	.212	.352*	.120	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.118	.026	.065	.581	.071	.065	.157	.017	.428		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Iklim_Sekolah	Pearson Correlation	.389**	.615**	.614**	.454**	.604**	.680**	.631**	.647**	.351*	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.017	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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



Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Profesionalisme
Y1	Pearson Correlation	1	.628**	.605**	.529**	.549**	.521**	.404**	.310*	.313*	.362**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.005	.036	.034	.014	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y2	Pearson Correlation	.628**	1	.645**	.712**	.684**	.552**	.406**	.494**	.845**	.576**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y3	Pearson Correlation	.605**	.645**	1	.663**	.691**	.564**	.413**	.520**	.555**	.395**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.004	.000	.000	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y4	Pearson Correlation	.529**	.712**	.663**	1	.542**	.495**	.287	.602**	.598**	.597**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.053	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y5	Pearson Correlation	.549**	.684**	.691**	.542**	1	.684**	.522**	.392**	.773**	.394**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.007	.000	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y6	Pearson Correlation	.521**	.552**	.564**	.495**	.684**	1	.483**	.484**	.482**	.421**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.004	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y7	Pearson Correlation	.404**	.406**	.413**	.287	.522**	.483**	1	.464**	.413**	.475**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.004	.053	.000	.001		.001	.004	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y8	Pearson Correlation	.310*	.494**	.520**	.502**	.392**	.494**	.464**	1	.448**	.560**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.000	.000	.007	.000	.001		.002	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y9	Pearson Correlation	.313*	.645**	.555**	.598**	.773**	.482**	.413**	.448**	1	.465**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.002		.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y10	Pearson Correlation	.362**	.576**	.395**	.597**	.394**	.421**	.475**	.560**	.465**	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.007	.000	.007	.004	.001	.000	.001		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Profesionalisme	Pearson Correlation	.676**	.839**	.802**	.796**	.821**	.750**	.653**	.700**	.762**	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Kepuasan_Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.244	.025	.048	.159	.212	.146	-.116	.386*	.059	.354*
	Sig. (2-tailed)		.102	.870	.752	.290	.158	.332	.442	.012	.698	.016
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.244	1	.265	.458**	.276	.459**	.363	.086	.409**	.242	.647**
	Sig. (2-tailed)	.102		.075	.001	.063	.001	.013	.569	.005	.106	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.025	.265	1	.076	.555**	.281	.400**	.577**	.222	.236	.616**
	Sig. (2-tailed)	.870	.075		.616	.000	.059	.006	.000	.138	.114	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.048	.458**	.076	1	.357**	.373*	.170	.102	.319*	.480**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.752	.001	.616		.015	.011	.258	.499	.031	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.159	.276	.555**	.357**	1	.523**	.454**	.625**	.238	.394**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.290	.063	.000	.015		.000	.002	.000	.112	.007	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.212	.459**	.281	.373*	.523**	1	.442**	.228	.382**	.356*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.158	.001	.058	.011	.000		.002	.131	.009	.015	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.146	.363*	.400**	.170	.454**	.442**	1	.365*	.258	.053	.612**
	Sig. (2-tailed)	.332	.013	.006	.258	.002	.002		.013	.084	.727	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	-.116	.086	.577**	.102	.625**	.226	.365*	1	-.058	.374*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.442	.569	.000	.499	.000	.131	.013		.701	.010	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.9	Pearson Correlation	.386*	.409**	.222	.319*	.238	.382**	.258	-.058	1	.037	.531**
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.138	.031	.112	.009	.084	.701		.808	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.10	Pearson Correlation	.059	.242	.236	.480**	.394**	.356*	.053	.374*	.037	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.698	.106	.114	.001	.007	.015	.727	.010	.808		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.354*	.647**	.615**	.573**	.777**	.725**	.612**	.533**	.531**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

Lampiran 6. Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

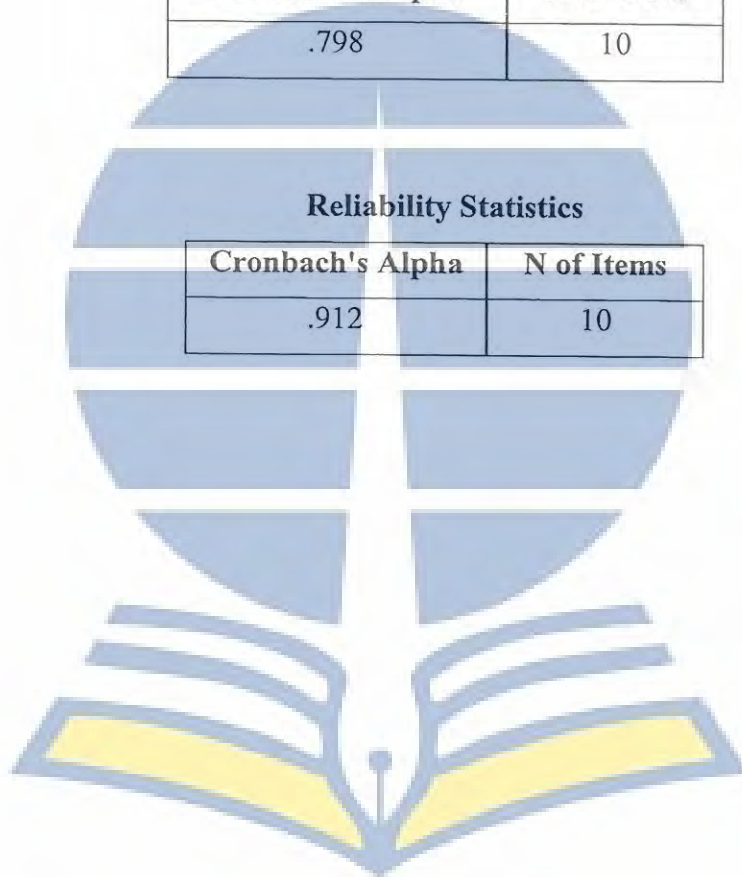
Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10



Lampiran 7. Uji Regresi Berganda, Hipotesis dan Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.030	4.127		.492	.625
Iklm_Sekolah	.422	.180	.353	2.343	.024
Kepuasan_Kerja	.558	.156	.539	3.580	.001

a. Dependent Variable: Profesionalisme

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	535.696	2	267.848	61.384	.000 ^b
Residual	187.630	43	4.363		
Total	723.326	45			

a. Dependent Variable: Profesionalisme

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Iklm_Sekolah

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.734	.728	2.021

a. Predictors: (Constant), Iklm_Sekolah

Lampiran 8. Distribusi R_Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



