

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KOMITMEN
KERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN PERCUT SEI
TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara*



OLEH:

AMRIL MUSTOFA

NIM. 0332183023

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMPETENSI PROFESIONAL DENGAN KOMITMEN
KERJA GURU SMP NEGERI KECAMATAN PERCUT SEI
TUAN KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

*Disusun untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister
Pendidikan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara*



OLEH:

AMRIL MUSTOFA
NIM. 0332183023

Pembimbing I

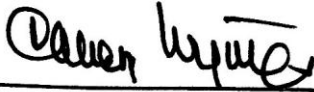
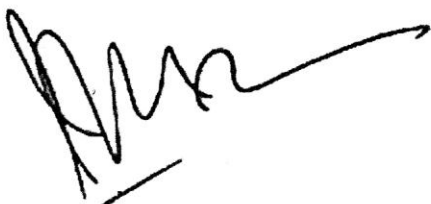
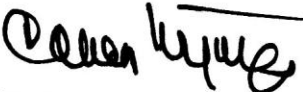
Dr. Candra Wijaya, M.Pd
NIP. 19740407 2007011 037

Pembimbing II


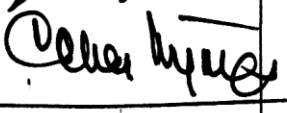

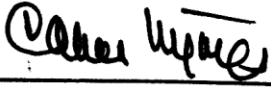
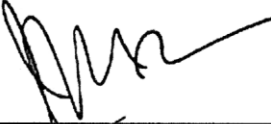

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

Lembar Persetujuan Ujian Tesis

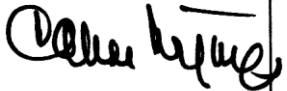
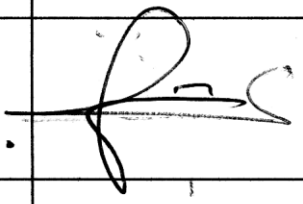
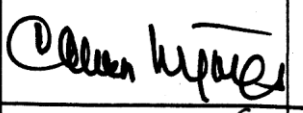
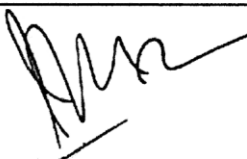

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS	
Judul :	Hubungan Budaya Organisasi dan Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang
Pembimbing I  Dr. Candra Wijaya , M.Pd NIP. 197404072007011037	Pembimbing II  Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A NIP. 19760620 200312 2 001
<p>Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam S2 FITK UIN SU</p> <p> Dr. Candra Wijaya , M.Pd NIP. 197404072007011037</p>	
Nama : Amril Mustofa No. Registrasi : 0332183023. Angkatan : 3	

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd NIP. 19601006199403 1 002 (Dekan FITK UIN SU Medan)		06/06-2020
2	Dr. Candra Wijaya, M.Pd NIP. 19740407200701 1 037 Ketua Prodi Magister MPI		20/06/2020
3	Dr. Yafisham, M.Cs NIP. 19780418200501 1 005 Penguji I		05/06/2020
4	Dr. Candra Wijaya, M.Pd NIP. 19740407200701 1 037 Pembimbing I		25/06/2020
5	Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A NIP. 19760620 200312 2 001 Pembimbing II		06/06-2020
6	Dr. Yusuf Hadijaya, M.A NIP. 19681120 199503 1 003 Penguji II		06/06-2020

BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : Amril Mustofa
Nim : 0332183023.
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS			
NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Dr. Candra Wijaya, M.Pd NIP. 19740407200701 1 037 Ketua Prodi Magister MPI		05/06/2020
2	Dr. Yafisham, M.Cs NIP. 19780418200501 1 005 Penguji I		05/06/2020
3	Dr. Candra Wijaya, M.Pd NIP. 19740407200701 1 037 Pembimbing I		05/06/2020
4	Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A NIP. 19760620 200312 2 001 Pembimbing II		06/06/2020
5	Dr. Yusuf Hadijaya, M.A NIP. 19681120 199503 1 003 Penguji II		06/06/2020

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya buah pikiran sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan dari berbagai sumber telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi atas pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 24 April 2020

Amril Mustofa

ABSTRAK



Nama : Amril Mustofa
Nim : 0332183023.
Tempat Tgl Lahir : Padangsidempuan, 15 juli 1972
Program Study : Manajeme Pendidikan Islam
Nama Ayah : Alm. H. Muhammad Yusuf Hrp
Nama Ibu : Hj. Torlan Daulay
Pembimbing I : Dr. Candra Widjaya, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Nurika Khalila Daulai, M.A

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja; (2) hubungan kompetensi profesional dengan komitmen kerja; dan (3) hubungan budaya organisasi dan kompetensi profesional, dengan komitmen kerja. Subjek penelitian adalah guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah populasi 455 dan sampel sebanyak 197 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian digunakan cara *proporsional random sampling*. Metode penelitian bersifat deskriptif dengan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang suatu gejala pada saat penelitian dilakukan. uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen angket komitmen kerja yang valid diperoleh 24 butir dari 30 butir angket yang diujicobakan, dan mempunyai reliabilitas sebesar 0,781. Instrumen angket budaya organisasi yang valid diperoleh 26 butir dari 30 butir angket yang diujicobakan, dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,900. Instrumen angket kompetensi profesional yang valid diperoleh 25 butir dari 30 butir angket yang diujicobakan, dan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,893. Berdasarkan pengujian hipotesis berdasarkan analisis korelasi product moment bahwa disimpulkan: (1) terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan komitmen kerja sebesar $r_{y1} = 0,359 > r_{tabel} = 0,176$ dan $t_{hitung} = 5,368 > t_{tabel} = 1,645$; (2) terdapat hubungan yang berarti antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja sebesar $r_{y2} = 0,331 > r_{tabel} = 0,176$ dan $t_{hitung} = 4,905 > t_{tabel} = 1,645$; dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dan kompetensi profesional komitmen kerja sebesar $R_{y(12)} = 0,464 > r_{tabel} = 0,176$ dan $F_{hitung} = 17,662 > F_{tabel} = 2,65$. Hasil penelitian diperoleh budaya organisasi, dan kompetensi profesional secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 21,6% terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Kompetensi Profesional*

ABSTRACT



Nama : Amril Mustofa
Nim : 0332183023.
Tempat Tgl Lahir : Padangsidempuan, 15 juli 1972
Program Study : Manajeme Pendidikan Islam
Nama Ayah : Alm. H. Muhammad Yusuf Hrp
Nama Ibu : Hj. Torlan Daulay
Pembimbing I : Dr. Candra Widjaya, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Nurika Khalila Daulai, M.A

This study aims to determine: (1) the relationship between organizational culture and work commitment; (2) the relationship of professional competence with work commitment; and (3) the relationship between organizational culture and professional competence, with work commitments. The subjects of the study teachers in the State Junior High School Percut Sei Tuan Deli Serdang District, with a population of 455 and a sample of 197 people. The research sampling technique used proportional random sampling method. The research method is descriptive with the type of quantitative research that aims to obtain information about a symptom at the time of the study. validity test and reliability test. A valid work commitment questionnaire instrument was obtained from 24 items out of 30 questionnaire items that were tested, and had a reliability of 0.781. A valid organizational culture questionnaire was obtained from 26 items from 30 questionnaires tested, and the reliability coefficient was 0.900. A valid professional competency questionnaire was obtained from 25 items out of 30 questionnaires tested, and the reliability coefficient was 0.893. Based on hypothesis testing based on the correlation analysis product moment concluded: (1) there is a significant relationship between organizational culture with work commitments of $r_{y1} = 0.359 > r_{table} = 0.176$ and $t_{count} = 5.368 > t_{table} = 1.645$; (2) there is a significant relationship between professional competence and work commitment of $r_{y2} = 0.331 > r_{table} = 0.176$ and $t_{count} = 4.905 > t_{table} = 1.645$; and (3) there is a significant relationship between organizational culture and professional competence of work commitments for $R_y(12) = 0.464 > r_{table} = 0.176$ and $F_{count} = 17.662 > F_{table} = 2.65$. The results obtained by organizational culture, and professional competence together contributed 21.6% of the work commitment of teachers in the State Junior High School Percut Sei Tuan Deli Serdang District, and the rest determined by other circumstances.

Keywords: *Organizational Culture, Work Commitment, Professional Competence*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita ungkapkan kepada Allah SWT dengan rahmat, karunia, hidayah, dan inayahnya serta diberikannya kesempatan dan kemudahan bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian tesis dengan judul “**Hubungan Budaya Organisasi dan Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deliserdang**”. Shalawat serta salam yang selalu kita ucapkan kepada habibullah Muhammad SAW, semoga syafaatnya kelak akan datang kepada kita, amin.

Adapun Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh Magister Pendidikan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Selama menjejaki dan penyelesaian tesis ini, begitu banyak hambatan dan rintangan yang telah peneliti lalui terutama dalam pengumpulan dan penyajian data, pencarian literatur, serta berbagai kendala lainnya. Namun hal itu bukan berarti menjadikan semangat peneliti lemah dalam penyelesaiannya, akan tetapi hal tersebut menjadi motivasi untuk peneliti lebih giat lagi dalam menyelesaikannya. Peneliti merasa bersyukur atas manis dan pahitnya apa yang telah dilalui sehingga bisa sampai pada tahap akhir ini.

Selanjutnya, ribuan terimakasih peneliti ucapkan kepada segenap pihak, karib kerabat dan orang terdekat yang telah sudi membantu dalam proses pengambilan gelar Magister Pendidikan ini. Semoga bantuan yang berupa tenaga, materi dan motivasi yang telah diberikan Allah jadikan amal jariyah yang tak pernah putus dan Allah beri senantiasa keberkahan rahmatnya kepada kita semua hingga menuju yaumul hisab kelak, amin ya rabb ‘alamin. Dan tak lupa pula, terimakasih peneliti ucapkan kepada:

1. Bapak Rektor UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M.Ag yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan selama mengikuti masa perkuliahan sampai selesainya studi di Program Magister FITK UIN Sumatera Utara Medan.

2. Bapak Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. Syafaruddin, M.Pd yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyelesaian studi ini.
3. Bapak Dekan FITK UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan kontribusi penuh sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sumatera Utara Medan, Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan bapak Dr. Yafisham, M.Cs yang telah membantu proses perkuliahan dan penyelesaian tesis ini dengan baik
5. Ibu Pembimbing Tesis, Ibu Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A yang tidak pernah bosan dan jenuh dalam membimbing, mengarahkan, mengkoreksi dan meluruskan setiap kesalahan dalam penyempurnaan tesis peneliti .
6. Kepala Sekolah Rayon SMP Negeri Percut Sei Tuan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data penelitian tesis ini. Semoga bantuan yang diberikan menjadi amal kebajikan didunia dan di akhirat. Amin.
7. Seluruh responden yang terlibat dalam penelitian tesis ini, yang sudi kiranya memberikan pernyataan atas instrument yang peneliti berikan, sehingga dapat membantu peneliti dalam penyelesaian tesis ini
8. Seluruh dosen Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengetahuan, wawasan, pengalaman belajar dan berbagai motivasi serta wejangan spiritual agama yang bermakna dan menjadi amalan hidup.
9. Seluruh rekan kerja guru SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan yang telah banyak memberikan dukungan moril dan motivasi yang tiad terhingga dalam penyelesaian study ini.
10. Teman seperjuangan Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN Sumatera Utara Medan Stambuk 2018 semoga tali persaudaraan yang kita bina semasa perkuliahan akan tetap terjaga sampai kapan pun.

Peneliti menyadari bahwa dalam tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan bimbingan dan arahan serta kritik dan saran yang

membangun demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat menambah khazanah keilmuan bagi pembaca serta masyarakat pada umumnya dan sebagai amal ibadah bagi peneliti .

Wabillahi taufiq walhidayah,

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, 06 Juni 2020
Peneliti,

Amril Mustofa

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Pernyataan	i
Kata Pengantar	ii
Abstrak.....	v
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN TEORETIK	9
A. Kajian Teoretis	9
1. Komitmen Kerja.....	9
2. Budaya Organisasi	23
3. Kompetensi Profesional	32
4. Penelitian Yang Relevan	38
B. Kerangka Berpikir.....	43
1. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja	43
2. Hubungan antara Kompetensi Profesional dengan Komitmen Kerja	44
3. Hubungan antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Profesional dengan Komitmen Kerja.....	44
C. Hipotesis Penelitian	46

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	47
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian	47
C. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian.....	48
D. Populasi dan Sampel.....	49
E. Teknik Dan Instrument Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Analisis Data Penelitian	59
G. Hipotesis Statistik	65
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskripsi Data Penelitian.....	67
2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian.....	71
3. Uji Persyaratan Analisis.....	73
4. Uji Hipotesis Penelitian	75
B. Pembahasan Penelitian	81
C. Keterbatasan Penelitian.....	84
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	86
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Keterkaitan variabel penelitian	45
3.1. Paradigma Penelitian.....	49
4.1. Histogram Skor Komitmen Kerja	68
4.2. Histogram Skor Budaya Organisasi.....	69
4.3. Histogram Skor Kompetensi Profesional.....	70
4.4. Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat.	78

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
3.1. Populasi Penelitian.....	50
3.2. Sampel Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan	52
3.3. Kisi-kisi Instrumen Angket Komitmen Kerja	54
3.4. Kisi-kisi Instrumen Angket Budaya Organisasi.....	55
3.5. Kisi-kisi Instrumen Angket Kompetensi Profesional	55
4.1. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja.....	67
4.2. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi	69
4.3. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional	70
4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Kerja	71
4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi	72
4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional	72
4.8. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian.....	73
4.9. Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	95
Lampiran 2 Sebaran Data Uji Coba Instumen Komitmen Kerja	102
Lampiran 3 Validitas Instrumen Angket Komitmen Kerja.....	103
Lampiran 4 Realiabilitas Instrumen Angket Komitmen Kerja.....	105
Lampiran 5 Sebaran Data Uji Coba Instumen Budaya Organisasi	108
Lampiran 6 Validitas Instrumen Angket Budaya Organisasi	109
Lampiran 7 Realiabilitas Instrumen Angket Budaya Organisasi.....	111
Lampiran 8 Sebaran Data Uji Coba Instumen Kompetensi Profesional.....	114
Lampiran 9 Validitas Instrumen Angket Kompetensi Profesional	116
Lampiran 10 Realiabilitas Instrumen Angket Kompetensi Profesional.....	118
Lampiran 11 Data Variabel Penelitian.....	121
Lampiran 12 Perhitungan Distribusi Frekuensi Data.....	129
Lampiran 13 Tingkat Kecendrungan	138
Lampiran 14 Uji Independensi Antar variabel bebas.....	138
Lampiran 15 Perhitungan Korelasi Sederhana Varibel Bebas Dengan Terikat	139
Lampiran 16 Uji Normalitas	141
Lampiran 17 Uji Homogenitas.....	144
Lampiran 18 Perhitungan Korelasi Parsial Antar Variabel Penelitian.....	167
Lampiran 19 Perhitungan Korelasi Ganda.....	169
Lampiran 20 Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif	170

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya, manajemen (23%), waktu belajar (22%), dan sarana fisik (19%). Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan. (Indra Djati Sidi: No. 25/tahun VIII/2000). Sementara itu Tilaar (1999:104) menyatakan “peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya”. Dengan demikian, jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan dapat dipengaruhi peran guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana

upaya untuk meningkatkan kualitas guru adalah dengan cara meningkatkan komitmen kerjanya, sebab dengan komitmen kerja guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan pendidikan akan tercapai.

Komitmen kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara di antaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula komitmen kerja ditingkatkan menggunakan faktor kepuasan kerja. Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Salah satu fenomena yang ada di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan adalah masih kurang komitmen terhadap tuntutan menjalankan tugas hal ini masih dapat dilihat di berbagai sekolah rendahnya kehadiran tepat waktu mengajar ke dalam kelas dibuktikan dengan hasil data laporan piket harian sekolah yang mendata tidak tepatnya waktu masuk ke kelas. di samping masalah di atas kenyataan hasil dari observasi pada bulan Oktober 2019 yang ada pada SMP Negeri Kecamatan Percut Sei berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya komitmen kerja guru, di antaranya: masih ditemukan tingginya keterlambatan atau ketidak hadiran tepat waktu guru masuk sekolah yang tertuang dalam laporan finger print

dalam 1 tahun terakhir; tidak terprogramnya pembuatan perencanaan pembelajaran yang baik yang di susun oleh guru dan masih di temui dalam setiap harinya masih ada saja guru sering meninggalkan sekolah tanpa ijin kepala sekolah dengan urusan tidak jelas. Selain itu, guru juga terlihat kurang terampil dalam membuat media pembelajaran yang menarik bagi siswa guru justru sering memberikan materi pelajaran secara langsung dengan metode monoton dan membosankan serta tidak punya strategi mengajar, masih banyak juga ditemukan guru lebih suka menyuruh siswa menulis/dan menyalin pelajaran di papan tulis sementara dia mengamati saja.

Dari informasi sebagian besar guru yang ditemui peneliti sewaktu observasi awal menyatakan mereka tidak puas dengan kondisi sekolah dikarenakan banyak siswa banyak yang menjengkelkan, tidak terima dengan insentif/tunjangan kepala daerah yang dirasa tertunda dan berlama lama kemudian besaran yang mereka terima kecil/rendah, kemudian rekan rekan sesama guru kurang mendukung/motivasi pekerjaan sesama mereka, rendahnya perhatian dari kepala sekolah terhadap pemenuhan kebutuhan belajar mereka seperti, bahan ajar, buku ajar, media pembelajaran.

Dari kenyataan ini, maka komitmen guru dalam bekerja di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan masih perlu ditingkat. Hal ini dikarenakan, komitmen guru untuk bekerja dengan baik sangat menentukan pencapaian mutu belajar di sekolah. Husaini (2011:201) komitmen kerja merupakan sikap seseorang terhadap karirnya. Guru dengan komitmen karir yang tinggi diindikasikan memiliki kebutuhan dan harapan yang tinggi terhadap

organisasi/ sekolah tempatnya bekerja, serta lebih termotivasi saat harapannya terpenuhi.

Newstroom (1989:343) menyatakan komitmen kerja ditandai oleh tiga hal: (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, dan (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi. Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja, yakni: (1) budaya keterbukaan; (2) kepuasan kerja; (3) kesempatan personal; (4) arah organisasi; dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Hasil penelitian yang dilakukan Irvianti, dkk (2009:67) menyatakan bahwa komitmen kerja dapat dipengaruhi budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja karyawan. Budaya organisasi yang tertata dengan baik akan mempermudah guru melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun di luar kelas. Budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, bagaimana karyawan bersikap (Robbins, 2002:62). Budaya itu menyangkut bagaimana anggota itu mempersepsikan organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah mereka menyukainya. Budaya itu menggambarkan bukan menilai. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan komitmen kerja guru.

Sekolah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala sekolah sebagai pengendali kegiatan di sekolah. Keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Keberhasilan tujuan sekolah juga ditentukan oleh kompetensi guru. Kompetensi guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Salah satu kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi profesional. Hasil penelitian Koesmono (2007:112) menyatakan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen kerja. Dengan kompetensi profesional yang baik, maka proses pemberian materi pendidikan akan berjalan dengan lancar, dan proses pengelolaan pendidikan mampu melahirkan keluaran pendidikan yang bermutu.

Dapat diprediksi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, termasuk faktor budaya organisasi, kompetensi profesional,. Untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor mempengaruhi komitmen kerja, perlu dilakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara budaya organisasi, dan kompetensi profesional, dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor - faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru, antara lain: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal, arah organisasi, penghargaan kerja, budaya organisasi, dan kompetensi profesional guru.

C. Pembatasan Masalah

Masalah komitmen kerja sangat kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada budaya organisasi, dan kompetensi profesional, dengan komitmen kerja. Subjek penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil (PNS) yang sudah sertifikasi di SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan?
2. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan?

3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
2. Hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
3. Hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan komitmen kerja guru dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan komitmen kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan komitmen kerja guru untuk peningkatan mutu pendidikan.

2) Sebagai bahan masukan dalam melihat keterhubungan antara budaya organisasi, kompetensi profesional, dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan budaya organisasi, kompetensi profesional, selama berada di kelas dan sekolah.

2) Sebagai bahan masukan dalam upaya terus meningkatkan komitmen kerja guru.

c. Bagi Sekolah

Memberikan masukan tentang upaya peningkatan komitmen kerja guru dalam mengajar, mengingat komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kompetensi profesional.

d. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi untuk penelitian ke depan yang relevan di kemudian hari.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kajian Teoretis

1. Komitmen Kerja

Menurut Spector (2000:224), secara umum komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap memiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Greenberg & Baron (1993:221) mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Secara garis besar Meyer dkk (1993:311) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristik hubungan seseorang dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen merupakan suatu sikap kerja (*job attitude*) atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif dan keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Menurut Hornby (2006:72) pengertian komitmen adalah kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta waktu untuk sebuah pekerjaan (job) atau aktivitas. Freffer dan Salancik (2010:72), mengungkapkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan di mana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri.

Berdasarkan pendapat teori di atas bahwa komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan dengan diri sendiri (individu) atau dengan organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha (tenaga, waktu, dan pikiran) untuk mencapai tujuan pribadi dan visi bersama.

Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi, Bobbi Deporte (2010:72). Sedangkan, Stout dan Walker (2010:72) mengemukakan komitmen adalah menemukan suatu tujuan khusus yang diinginkan sehingga seseorang mau memberikan mutu, energi, dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya. Pendapat yang sama dinyatakan O' Malley and pierce (1996:332) bahwa: "*commitment is critical to organizational performance, but is a panacea*".

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dijelaskan bahwa apabila seseorang memiliki komitmen, maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat, dan menjalin kerjasama yang baik agar tercapai tujuan organisasi serta memiliki keberhasilan terhadap organisasi.

Esensi komitmen adalah menjadikan sasaran anggota organisasi dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama, serta mempunyai keterkaitan yang kuat dengan sasaran kelompok. Seorang Pengawas sekolah akan menghargai dan bersemangat dengan misi Kepengawasannya, maka ia akan berusaha dan berupaya dengan sepenuhnya hati untuk mencapainya. Bagi pengawas sekolah yang terinspirasi dengan sasaran bersama, akan mempunyai komitmen yang lebih

tinggi dibandingkan dengan pengawas yang hanya mempunyai komitmen karena insentif dan finansial.

Secara konseptual terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen yaitu: 1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi, 2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi, 3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Minner (2010 :73)

Seseorang yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka seorang pekerja akan dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang merupakan wujud tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Pengertian komitmen berhubungan dengan aspek kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilaku. Cooper dan Sawaf (2002:290) menyatakan bahwa:

Salah satu cara yang paling sederhana dan paling efektif untuk membina dan memperkuat sikap bertanggung jawab adalah membuat niat dan mematuhiinya; mencari tahu tentang yang mampu kita kerjakan berdasarkan potensi unik kita dan yang mampu dikerjakan oleh orang lain berdasarkan potensi unik mereka dan selanjutnya menyatakan komitmen yang kita buat dan berjanji akan setia pada komitmen tersebut.

Berdasarkan defenisi di atas diketahui bahwa dengan komitmen seseorang menyatakan suatu tekad untuk melaksanakan sesuatu atau tugas tertentu menjadi tanggung jawabnya. Komitmen emosi tidak hanya sebuah barometer untuk mengukur prakarsa pribadi, sikap bertanggung jawab dan menjamin keberhasilan,

namun dengan komitmen juga menjadi suatu kekuatan dalam diri manusia untuk melewati masa-masa sulit yang dialaminya dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Dalam islam komitmen dapat dimaknai sebagai etos kerja dan tanggung jawab kerja dalam hal ini Allah pun menyuruh bekerja sungguh (komitmen pada pekerjaan) hamba-Nya untuk bekerja yang terdapat dalam Alquran surat at-Taubah 9 ayat 105 yang artinya: Dan katakanlah, "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Menurut Rahmat Dkk 166:2017 Alquran banyak membicarakan tentang konsep bekerja ditemui ayat tentang kerja seluruhnya berjumlah 602 kata, diantaranya : 1). Kita temukan 22 kata *'amilu* (bekerja) di antaranya di dalam surat al-Baqarah: 62, an-Nahl: 97, dan al-Mukmin: 40, 2) Kata *'amal* (perbuatan) kita temui sebanyak 17 kali, di antaranya surat Hud: 46, dan al-Fathir: 10, 3). Kata *wa'amiluu* (mereka telah mengerjakan) kita temui sebanyak 73 kali, diantaranya surat al-Ahqaf: 19 dan an-Nur: 55. 4). Kata *Ta'malun* dan *Ya'malun* seperti dalam surat al-Ahqaf: 90, Hud: 92. Kita temukan sebanyak 330 kali kata *a'maluhum*, *a'maalun*, *a'maluka*, *'amaluhu*, *'amalikum*, *'amalahum*, *'aamul* dan *amullah*. Diantaranya dalam surat Hud: 15, al-Kahf: 102, Yunus: 41, Zumar: 65, Fathir: 8, dan at-Tur: 21. 6). Terdapat 27 kata *ya'mal*, *'amiluun*, *'amilahu*, *ta'mal*, *a'malu* seperti dalam surat al-Zalzalah: 7, Yasin: 35, dan al-Ahzab: 31. 7). Disamping itu, banyak sekali ayat-ayat yang mengandung anjuran dengan istilah seperti *shana'a*,

yasna'un, siru fil ardhi ibtaghu fadhillah, istabiqul khoirot, misalnya ayat-ayat tentang perintah berulang-ulang dan sebagainya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal dibutuhkan ketekunan. Seseorang yang secara tekun menggeluti profesinya suatu ketika pasti akan memperoleh hasil yang memuaskan. Sebagai contoh, para pengusaha yang sekarang ini sukses, mereka dulunya adalah pekerja yang tekun dan selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil dari usahannya serta senantiasa berusaha dengan tidak pernah merasa bosan. Akhirnya mereka mendapatkan keberhasilan tersebut.

Bekerja berarti berusaha atau berjuang, dan keras berarti bersungguh-sungguh. Jadi, yang dimaksud bekerja keras adalah berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai suatu cita-cita atau tujuan. Bekerja atau berusaha merupakan suatu kewajiban bagi manusia di muka bumi ini. Karena untuk mencapai suatu cita-cita atau tujuan, manusia harus bekerja atau berusaha terlebih dahulu. Allah Swt., berfirman: Artinya: *“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri.”* (QS. Ar Ra'du/13: 11). Pekerjaan sesulit apa pun apabila dilakukan dengan kegigihan, kemauan keras, sungguh-sungguh, dan tidak mudah putus asa, insya Allah akan dapat dilaksanakan dengan baik.

Islam memberikan dorongan kepada umatnya untuk bekerja keras, tekun, ulet, dan teliti, karena sikap tersebut dapat mendorong suksesnya setiap cita-cita yang diinginkan. Keempat hal tersebut juga akan menambah nilai ibadah umatnya jika dikerjakan dengan ikhlas dan tidak melanggar syarat.

Untuk memulai bekerja keras ada beberapa tahapan yang harus dilakukan: (1) Harusmenciptakan harapan, yaitu keinginan yang ingin tercapai, sehingga mendorong untuk terus berusaha dan tidak pantang menyerah; (2) Mengenal Allah, dengan mengenal Allah melalui ajaran-ajaran-Nya, makakita akan merasa pertolongan Allah sangat besar, sesulit apapun yang dihadapi tidak akan putus asa, karena Allah mampu berbuat apapun dan Allah tidak mencoba di luar batas kemampuan hamba-Nya. (3) Tawakal, setelah mempunyai keinginan, kemudian bekerja keras untuk mencapainya maka kemudian berdo'a dan memperkokoh ibadah. Dan (4) Berfikir positif, tidak boleh berfikir negatif dan berputus asa dari hasil kerja yang akan dicapai dan harus berprasangka baik kepada Allah, apapun yang terjadi adalah yang terbaik bagi kita. Kata tekun dan kerja keras acap

Sikap bertanggung jawab yang dihadirkan dari komitmen dibangkitkan dari dalam hati dan kita tidak dapat memperolehnya dari luar. Sikap ini membuat individu terhindar dari kecenderungan menyalahkan orang lain atau keadaan, bahkan sebaliknya membuat individu mampu merasakan dan mewaspadai masalah-masalah serta peluang yang akan timbul sejak dini dan menerima kenyataan peran untuk menghadapi masalah-masalah dan peluang-peluang tersebut.

Sehubungan dengan komitmen, Sujancky (1991:14) menyatakan bahwa saya perlu melakukan perubahan ini, saya percaya akan hal itu dan saya akan mengerjakannya. Dengan demikian Komitmen dapat menciptakan seseorang bertekad untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena

itu tekad tersebut merupakan faktor pendorong keberhasilan selanjutnya. Tekad tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku kerja yang secara sungguh-sungguh. Untuk meningkatkannya, seseorang akan menggunakan strategi–strategi agar tidak melewati waktu yang ditentukan.

Dengan demikian jika dikaitkan dengan personil perusahaan, personil yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan mengabdikan dirinya untuk perusahaan dengan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dimana dia berada. Nilai-nilai organisasi menjadi acuan bagi tingkah lakunya, merasa bangga dengan prestasi organisasinya dan merasa prihatin bila organisasinya mengalami kemunduran. Oleh sebab itu ia akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk membuat organisasinya berprestasi yakni mencapai misi organisasi dimana dia berada.

Pengertian komitmen dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain Steers mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan *relative* dari individu untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Steers dalam Luthans (1998:126), bahwa karakteristik komitmen kerja adalah: 1) kepercayaan yang kuat dan sikap menerima terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) kesiapan untuk bekerja keras bagi organisasi; dan 3) keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi.

Pendapat lain tentang komitmen (keterkaitan), dikemukakan oleh Buchanan (1975:67-68) yang mengemukakan bahwa komitmen kerja itu menyangkut tiga sikap yakni: 1) rasa mengidentifikasikan dengan tujuan

organisasional; 2) rasa keterlibatan dengan tugas organisasi; dan 3) rasa kesetiaan kepada organisasi.

Selanjutnya Luthans (1998:249), komitmen kerja paling sering didefinisikan sebagai; 1) keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi; 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sementara Richard M. Teers (1985:50) mengatakan komitmen kerja adalah : (1) rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi; (2) keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan, (3) loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen kerja lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi komitmen kerja mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kerja juga merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi yang aktif. Oleh karena itu pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk

memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Jenis komitmen karyawan menurut Allen dan Meyer (1994:370; mengatakan bahwa:

Ada tiga komponen komitmen yaitu: (1) komponen afektif, yang berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi; (2) komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi; (3) komponen kontinuan berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi.

Menurut Mowdey, Porter dan Steers, (1982:57) menyatakan bahwa komitmen kerja dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen yaitu: sikap dan kehendak untuk bertindak laku. Sikap mencakup identifikasi dengan organisasi, yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen karyawan. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Sikap juga mencakup keterlibatan seseorang sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dan komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara

organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Sedangkan yang termasuk kehendak untuk bertingkah laku adalah kesediaan untuk menghasilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi lebih maju. Pegawai dengan komitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi. Keinginan juga berarti kehendak untuk tetap berada dalam organisasi. Para pegawai yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Identifikasi pada organisasi diartikan sebagai kondisi saling membagi tujuan dari anggota-anggota organisasi, merasa memiliki organisasi, dan adanya loyalitas pada organisasi. Sedangkan Vandenberg dan Scarpello dalam Irving, dkk (1997) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kepercayaan dan penerimaan seseorang terhadap nilai-nilai pekerjaan atau lini kerja yang telah dipilihnya, dan keberhasilan untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaan tersebut. Dari uraian di atas dapat dinyatakan bahwa komitmen kerja mempengaruhi seseorang dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di tempat dia bekerja.

Kuntjoro (2002) menyatakan komitmen kerja seseorang memiliki tiga aspek utama, yaitu:

a. Identifikasi

Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan

organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasinya. Suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teMadrrasah Aliyah Negeri kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri

bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut untuk menunjukkan keinginannya yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sesuai peraturan yang berlaku di sekolah. Dapat dikatakan komitmen kerja guru merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap madrasah, yang menimbulkan sikap suka/ tidak suka dan keinginan untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan guru untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Mowday dalam Sopiah, 2008:155).

Mowday, Steers dan Porter dalam Spector (2000) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Meyer, Allen dan Smith (1993) membedakan komitmen kerja menjadi tiga jenis sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif, yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/ psikologis pekerja terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.

- b. Komitmen kontinuans, yaitu komitmen sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika pekerja meninggalkan organisasi. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- c. Komitmen normatif, yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini menyebabkan pekerja bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

Secara garis besar, perbedaan asal komitmen kerja juga dapat menyebabkan perbedaan dalam perilaku kerja atau perilaku profesional pekerja, yang dijabarkan sebagai berikut:

- a. Pekerja dengan komitmen afektif yang kuat umumnya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan pada pekerjaannya. Keinginan ini akan menyebabkan pekerja tersebut berusaha mengikuti perkembangan dalam pekerjaannya, misalnya dengan berlangganan jurnal/ majalah atau dengan mengikuti konferensi/ seminar/ pelatihan.
- b. Pekerja dengan komitmen kontinuans yang kuat umumnya memperhitungkan kerugian jika meninggalkan pekerjaannya. Mereka tidak akan selalu tertarik untuk melibatkan diri pada kegiatan-kegiatan selain yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya.
- c. Pekerja dengan komitmen normatif yang kuat umumnya merasakan kewajiban/ keharusan untuk bertahan pada pekerjaannya, sehingga ia akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya itu sebagaimana yang dilakukan oleh pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi.

Namun mereka juga berpeluang untuk bertahan hanya dalam jangka waktu yang pendek pada pekerjaannya, misalnya hingga hutangnya kepada organisasi terlunasi atau hingga masa ikatan dinasnya selesai (Meyer, Allen dan Smith, 1993).

Steers (1985:142) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai keikatan yang tinggi dengan memperlihatkan: (a) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan, (b) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan (c) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

Ketiga aspek dalam komitmen kerja di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sekolah yang bersangkutan
Guru yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada sekolah yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan yang mereka yakini. Mereka tidak akan berpaling ke sekolah lain meskipun sekolah sedang mengalami kemunduran.
- b. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut

Kita dapat memperkirakan bahwa guru dengan komitmen yang tinggi akan memiliki kesediaan untuk mengerahkan cukup banyak usaha untuk kepentingan organisasi, dan dari guru yang demikian dapat diwujudkan prestasi kerja yang baik.

- c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah

Tujuan dan kepentingan yang ditetapkan sekolah merupakan pencerminan dari kepentingan yang ada dalam diri guru itu sendiri. Beberapa guru dengan komitmen yang tinggi terhadap sekolah akan sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya untuk pencapaian organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen kerja adalah keterikatan guru terhadap sekolah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan sekolah. Adapun komponen komitmen kerja dalam penelitian ini adalah: keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota sekolah, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan sekolah, dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sekolah.

2. Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah sebuah pengertian dalam arti yang luas sekali, dalam konteks ini, jika kita membicarakan organisasi maka secara langsung berkaitan dengan sekolah / organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap guru pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (1991:149) budaya terbagi kedalam dua pandangan yaitu: Pertama, hasil kegiatan dan penciptaan batin akal budi manusia seperti kepercayaan, kesenian dan adat istiadat. Kedua, menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya. Secara etimologis, kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta “budhayah” (bentuk jamak dari buhi) yang berarti akal. Jadi kebudayaan dapat diartikan hal-hal yang bersangkutan dengan akal pikiran manusia. Demikian juga dengan istilah yang artinya sama yaitu kultur (berasal dari bahasa latin, colere) yang berarti mengerjakan atau mengolah.

Karakteristik budaya organisasi dalam perspektif Islam dapat dimaknai sebagai suatu wadah berkumpulnya orang – orang yang mempunyai gagasan dan pemikiran yang sejalan, mengambil konsep – konsep dan kebiasaan- kebiasaan yang sudah tertanam dalam tatanan islam sebagai dasar bergerak dan usaha dalam upaya mencapai tujuan organisasi demi kemaslahatan dan mendapatkan keridoan allah Swt.

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Yang demikian itu bukanlah hal

yang tidak mungkin, karena Allah SWT mengingatkan dalam surah Yunus ayat 47

-49 yang artinya:

Tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya.⁴⁸ mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"⁴⁸ mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"⁴⁹ Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukan(nya)

Penjelasan lebih lanjut bahwa dalam surah al mukminun ayat 43 di jelaskan bahwa: *tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat pula) mereka terlambat (dari ajalnya itu)*

Kedua ayat tersebut penulis memahami bahwa bagi setiap umat atau organisasi akan datang padanya suatu saat tentang ajalnya. Yaitu manakala organisasi tersebut tidak mengikuti pemimpinnya yang tulus ikhlas mengembangkan organisasi. Dalam perjalanannya organisasi tumbuh dinamis sebagaimana tubuh manusia yang selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Demikian itu agaknya sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW: Artinya:

Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad)

Dari penjelasan diatas tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu menentukan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam mencapainya. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga

pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien.

Cara-cara, nilai, norma, adat kebiasaan, peraturan, dan kepercayaan bagi setiap individu dalam menjalankan dinamika kerja terhadap tantangan internal maupun eksternal yang disepakati bersama adalah kita kenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena fungsinya sebagai perekat warga organisasi. Selain daripada struktur organisasi dan sumber daya manusia. Bisa dibayangkan apabila suatu organisasi tidak memiliki budayanya sendiri, maka yang terjadi adalah cara bekerja yang tidak efektif.

Fret Luthans (2011:71) memberikan pengertian budaya adalah:

Pattern of basic assumptions—invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems “

Sementara Edgar H. Schein (2004: 17) mendefinisikan budaya organisasi adalah

The accumulated shared learning of a given group . . . a pattern of shared basic assumptions that was learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems. “

Menurut Kent D. (2009) menyatakan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat norma, tata nilai, keyakinan, ritual, dan tradisi dalam bentuk aturan-aturan yang tidak tertulis yang mendasari cara berpikir, cara merasakan, dan cara

bertindak”. Dengan demikian budaya itu sebagai konteks setiap individu berpikir, ruang interaksi sosial dan sebagai wahana yang menyediakan ruang pikir bergerak dari kedirian, sosial hingga mengglobal. Tiap sekolah memiliki kesadaran dalam menyikapi lingkungan, namun Budaya organisasi sering mengalir dibawah arus kesadaran yang mempengaruhi cara orang berinteraksi. Aturan-aturan yang tidak tertulis itu mendasari interaksi, pemecahan masalah, serta dalam pengambilan keputusan.

Menurut *Deal dan Peterson* (1999), Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar sekolah. Budaya organisasi merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai komponen sekolah yang memiliki tiga hal utama, yaitu value atau nilai, sikap dan evaluasi. Budaya biasanya memiliki karakteristik yang dianut dan diyakini sebagai pegangan bertindak, menurut Luthan (1989:320) karakteristik budaya pada umumnya digunakan untuk: 1). Sebagai aturan prilaku, baik berkomunikasi, berperilaku, memecahkan masalah maupun ritual. 2). Norma aturan dalam bekerja, 3). Nilai-nilai yang dijunjung tinggi. 4). Filosofi yang dijadikan pegangan atau *way of life organization*. 5). Petunjuk dan pedoman memecahkan masalah, 5). Iklim organisasi dan ukuran kepuasan kerja.

Begitu pula dengan makna Budaya organisasi. Budaya organisasi dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan

keseharian kemudian membentuk Budaya organisasi yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi sekolah. Tradisi yang dijalankan oleh sekolah secara berulang-ulang menjadi ritual kemudian muncul sebagai Budaya organisasi yang dipertahankan anggotanya secara turun temurun dan akan menjadi kebanggaan.

Budaya organisasi secara khusus penting karena bertolak dari orientasi manusia dan ketergantungan yang tinggi atas budaya yang akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal. Budaya bersifat dinamis bukan statis, dorongan budaya ini bertolak pula dari visi organisasi mengenai apa yang dapat di capai dan strategi lembaga untuk menolong dorongan budaya untuk melakukan perubahan organisasi.

Menurut Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel (2008) menyatakan Budaya organisasi adalah budaya yang terjadi pada konteks perilaku keseharian pelayanan pendidikan baik formal-informal berdasarkan hal-hal yang tersirat baik secara implisit maupun eksplisit. Implisit, seperti: keyakinan, norma, nilai-nilai, asumsi-asumsi. Sedangkan eksplisit, seperti: ritual, serimonial, simbol dan sejarah

Budaya organisasi juga terkait erat dalam program *organization development*, yang terkait erat dalam program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi, dan pada akhirnya menyentuh aktivitas perencanaan SDM, pengembangan, pendidikan dan pelatihan agar SDM memiliki nilai budaya yang kuat, adaptif dan sesuai dengan tuntutan dunia bisnis era globalisasi. Budaya organisasi yang tepat harus dibentuk dalam satu proses yang terencana dan sistematis.

Dengan demikian dapat dijelaskan, bahwa budaya organisasi menjadi alat yang penting dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya yang kuat merupakan perangkat (*software*) yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Hamden dan Turner, 1992).

Budaya organisasi menggambarkan kesesuaian perilaku, mengikat dan memotivasi individu dan memberikan solusi/ pemecahan apabila terdapat ambiguitas. Budaya mengatur jalannya proses informasi suatu sekolah, hubungan internalnya dan nilai-nilai yang dianutnya. Sejalan dengan Robbins (1996) menyatakan mengacu pada suatu system yang diselenggarakan oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi satu dari organisasi lain. Sistem tersebut adalah melihat secara lebih dekat suatu rangkaian karakteristik yang dianut oleh organisasi. Hal ini mengungkapkan pengakuan budaya organisasi sebagai acuan terhadap sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Atau juga cara untuk berinteraksi dengan faktor internal maupun eksternal dengan karakteristik yang berbeda.

Dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah: sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Hofstede et al (1993) dalam Mas'ud (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipelihara dan dipertahankan. Indikator-indikator budaya organisasi yang disebutkan oleh Hofstede dkk (1993)

adalah sebagai berikut: (a) sikap terbuka, (b) keteraturan guru, (c) rasa curiga pada rekan kerja, dan (d) integrasi guru. Keempat indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Sikap terbuka

Setiap guru diharuskan bekerja dengan sikap terbuka untuk menerima bantuan dari rekan-rekannya. Keinginan untuk menerima setiap masukan dan bantuan pekerjaan akan mempermudah penyelesaian setiap pekerjaan. Hal ini mempengaruhi cara seorang guru bekerja di organisasinya.

b. Keteraturan guru

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/ sekolah

c. Rasa curiga pada rekan kerja

Sejauhmana para anggota organisasi didorong untuk menekan rasa curiga terhadap rekan-rekannya, akan mengurangi terjadinya konflik di dalam organisasi. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan startegi untuk mencapai tujuan

d. Integrasi guru

Integrasi guru dimaksudkan sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan

Perembesan budaya organisasi membutuhkan pengenalan manajemen dimensi dasar dari budaya organisasi mereka dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan guru seperti kepuasan, motivasi kerja, komitmen, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan yang lain. Bagaimanapun, relatif sedikit studi empiris yang telah menguji hubungan ini. Menurut Menon dkk (1999) menyatakan bahwa fokus organisasi dewasa ini terbagi atas dua elemen dasar yaitu struktur organisasi dan budaya organisasi. Organisasi struktur terbagi atas sentralisasi dan formalitas, karena keberadaannya dianggap sebagai faktor pengukur keberhasilan kinerja organisasi. Sedangkan peran penting budaya organisasi adalah dalam pengembangan sebuah strategi. Kemudian Walker (1998) telah mendefinisikan strategi sebagai “semua hal yang perlu untuk fungsi kesuksesan organisasi sebagai mekanisme adaptif”. Demikian halnya Strategi Sistem Perekrutan dan Seleksi SDM efektif ketika isu bisnis akan Sistem Perekrutan dan Seleksi SDM penting diselesaikan atau menjadi kurang penting dan digantikan dengan isu yang baru muncul.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah merupakan suatu keadaan yang berlaku umum di sekolah dan diterima seluruh civitas sekolah. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah: sikap terbuka, keteraturan guru, rasa curiga pada rekan kerja, dan integrasi guru.

3. Kompetensi Profesional

Guru sebagai jabatan profesional memerlukan keahlian khusus karena sebagai suatu profesi, guru harus memiliki syarat profesional. Adapun syarat-syarat tersebut meliputi fisik, psikis, mental, moral, dan intelektual. Untuk lebih jelasnya Hamalik (2004:9) mengemukakan sebagai berikut:

- a. Persyaratan fisik, yaitu kesehatan jasmani yang artinya seorang guru dan tidak memiliki penyakit menular yang membahayakan,
- b. Persyaratan psikis yaitu sehat rohani artinya tidak mengalami gangguan jiwa ataupun kelainan,
- c. Persyaratan mental, yaitu memiliki sikap mental yang baik terhadap profesi kependidikan, mencintai dan mengabdikan serta memiliki dedikasi yang tinggi pada tugas dan jabatannya,
- d. Persyaratan moral, yaitu memiliki budi pekerti yang luhur dan memiliki sikap susila yang tinggi, dan
- e. Persyaratan intelektual, yaitu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi yang diperoleh dari lembaga kependidikan, yang memberi bekal guna menunaikan tugas dan kewajiban.

Profesi guru menurut Undang-Undang tentang Guru dan Dosen harus memiliki prinsip-prinsip profesional seperti tercantum pada pasal 7 ayat 1, yaitu: Profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang memerlukan prinsip-prinsip profesional sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme, (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia, (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas, (d) mematuhi kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan, (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerjanya, (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat, (h) memiliki jaminan hukum dalam melaksanakan tugas

keprofesionalan, dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Pada prinsipnya profesionalisme guru adalah guru yang dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli mengajarnya (menyampaikannya). Dengan kata lain guru profesional adalah guru yang mampu membelajarkan peserta didiknya tentang pengetahuan yang dikuasainya dengan baik. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih, (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki, dan (c) sebagai petugas kemaslahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik. Peran guru ini seperti ini menuntut pribadi harus memiliki kemampuan managerial dan teknis serta prosedur kerja sebagai ahli serta keikhlasan bekerja yang dilandaskan pada panggilan hati untuk melayani orang lain.

Guru diposisikan sebagai orang yang *'alim,wara' shalih*, dan sebagai *uswah* sehingga guru dituntut juga beramal saleh sebagai aktualisasi dari keilmuan yang dimilikinya. Sebagai guru ia juga dianggap bertanggung jawab kepada para siswanya, tidak saja ketika dalam proses pembelajaran berlangsung, tetapi juga

Ketika proses pembelajaran berakhir, bahkan sampai di akhirat. Oleh karena itu, wajar jika mereka diposisikan sebagai orang-orang penting dan mempunyai pengaruh besar pada masanya, dan seolah-olah memegang kunci keselamatan rohani dalam masyarakat Naim (2009: 5). Betapa mulianya kedudukan

para guru dalam Islam tercermin dari firman Allah dan sabda Rasulullah, diantaranya:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ



Artinya: “Allah mengangkat derajat orang-orang beriman diantaramu dan orang-orang berilmu (beberapa derajat lebih tinggi)” (QS,AL- Mujadalah :11).

Selanjutnya Firman Allah SWT. Dalam surat At-Tahrim ayat 6 yang berbunyi

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman! Peliharalah dirimu dan keluargamu

Kedudukan guru pada bidang pendidikan sangat penting. Karena Tanpa seorang guru yang profesional maka pendidikan tidak akan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Maka guru mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan belajar, meneliti, melatih, mengembangkan, mengelola pendidikan, oleh karena itu kedudukan dan penghargaan bagi guru (tenaga kependidikan) diberikan berdasarkan kemampuan dan prestasinya.

Untuk itu guru harus mempunyai kemampuan menggunakan berbagai pendekatan dan metode mengajar. Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga pendidik profesional. Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi sejalan dengan sepuluh kemampuan dasar guru,

yaitu: (a) menguasai landasan-landasan pendidikan, (b) menguasai bahan pelajaran, (c) kemampuan mengelola program belajar mengajar, (d) kemampuan mengelola kelas, (e) kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, (f) menilai hasil belajar siswa, (g) kemampuan mengenal dan menterjemahkan kurikulum, (h) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (i) memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, dan (j) mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan (Sagala, 2009:210).

Usman (2004) menjabarkan kompetensi profesional meliputi: (a) penguasaan terhadap landasan kependidikan, (b) menguasai bahan pengajaran, (c) kemampuan menyusun program pengajaran, dan (d) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran. Keempat aspek kompetensi profesional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penguasaan terhadap landasan kependidikan

Dalam bekerja guru dituntut untuk menguasai landasan kependidikan. Dengan menguasai landasan kependidikan, seorang guru dapat memahami dan mengetahui kemampuan setiap muridnya. Hal ini mempermudah guru dalam memberikan materi pelajaran yang sesuai dengan kemampuan murid.

b. Menguasai bahan pengajaran

Guru harus memahami dengan baik materi pelajaran yang ajarkan. Penguasaan terhadap materi pokok yang ada pada kurikulum maupun bahan pengayaan menjadi tugas yang penting bagi seorang guru. Dengan menguasai bahan pelajaran secara lengkap dan mendalam, guru dapat

menjawab setiap pertanyaan siswa di kelas. Hal ini memperlancara tugas seorang guru.

c. Kemampuan menyusun program pengajaran

Kemampuan ini mencakup kemampuan menetapkan kompetensi belajar, mengembangkan bahan pelajaran dan mengembangkan strategi pembelajaran harus dilakukan seorang guru sesuai dengan kondisi siswa.

Guru dituntut untuk dapat menyusun program pengajaran yang akan diterapkannya di kelas terhadap siswa.

d. Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran

Tugas guru yang tidak kalah pentingnya dibandingkan tugas yang lain adalah menyusun dan melakukan penilaian hasil belajar siswa. Penilaian pendidikan adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik. Guru tidak boleh hanya percaya bahwa murid sudah belajar dengan baik, tetapi harus melakukan penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar siswa.

Beberapa cara yang dapat ditempuh dalam pengembangan profesionalisme guru Balitbang Diknas (2004) antara lain adalah:

- a. Perlunya revitalisasi pelatihan guru yang secara khusus dititikberatkan untuk memperbaiki kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan dan bukan untuk meningkatkan sertifikasi mengajar semata-mata,
- b. Perlunya mekanisme kontrol penyelenggaraan pelatihan guru untuk memaksimalkan pelaksanaannya,
- c. Perlunya sistem penilaian yang sistemik dan periodik untuk mengetahui efektivitas dan dampak pelatihan guru terhadap mutu pendidikan,
- d. Perlunya desentralisasi pelatihan guru pada tingkat kabupaten/ kota sesuai dengan perubahan mekanisme kelembagaan otonomi,

- e. Perlunya upaya-upaya alternatif yang mampu meningkatkan kesempatan dan kemampuan para guru dalam penguasaan materi pelajaran,
- f. Perlunya tolak ukur (*benchmark*) kemampuan profesional sebagai acuan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan mutu guru,
- g. Perlunya peta kemampuan profesional guru secara nasional yang tersedia di Depdiknas dan Kanwil-Kanwil untuk tujuan-tujuan pembinaan dan peningkatan mutu guru,
- h. Perlunya untuk mengkaji ulang aturan/ kebijakan yang ada melalui perumusan kembali aturan/ kebijakan yang lebih fleksibel dan mampu mendorong guru untuk mengembangkan kreativitasnya,
- i. Perlunya reorganisasi dan rekonseptualisasi kegiatan pengawasan pengelolaan sekolah, sehingga kegiatan ini dapat menjadi sarana alternatif peningkatan mutu guru,
- j. Perlunya upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam penelitian, agar lebih bisa memahami dan menghayati permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran,
- k. Perlu mendorong para guru untuk bersikap kritis dan selalu berusaha meningkatkan ilmu pengetahuan dan wawasan,
- l. Memperketat persyaratan untuk menjadi calon guru pada Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK),
- m. Menumbuhkan apresiasi karier guru dengan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk meningkatkan karier, dan
- n. Perlunya ketentuan sistem *credit point* yang lebih fleksibel untuk mendukung jenjang karier guru, yang lebih menekankan pada aktivitas dan kreativitas guru dalam melaksanakan proses pengajaran.

Rahardjo (dalam Kompas, 17 Oktober 2011) mengemukakan profesionalisme adalah keahlian menguasai dan menjalankan sesuai dengan kemampuannya. Dengan kemampuan dasar yang baik, maka sosok profesional guru harus mampu mengaplikasikan kemampuannya dengan berbagai ilmu yang dimiliki baik teoritik maupun empirik serta membiarkan anak didiknya untuk mempunyai pengalaman langsung dalam proses pembelajaran yang diarahkan oleh guru dalam metode mengajar. Dengan menguasai kemampuan profesional, seorang guru diharapkan mampu membawa siswa mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan dasar mengajar yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Adapun komponen kompetensi profesional dalam penelitian ini adalah: penguasaan terhadap landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran, dan kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.

4. Penelitian yang Relevan

Relevan adalah adanya keterkaitan dan hubungan yang erat dengan pokok masalah yang sedang diteliti, selanjutnya penelitian relevan dapat pula dimaknai suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan / mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang pernah dilakukan Purwo C, dkk (2017:34) menyatakan bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Lebih lanjut ditemukan budaya organisasi memberikan pengaruh positif sebesar terhadap komitmen kerja sebesar 52%. Lebih lanjut dalam penelitian Pengaruh budaya organisasi dan status sosial ekonomi terhadap kompetensi Profesional guru di SMA Negeri 13 Surabaya sangat signifikan. Artinya bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru dengan signifikan sebesar 43%

Dari 2 hasil penelitian yang telah dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kompetensi profesional, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengasumsikan adanya generalisasi hasil antara hubungan budaya organisasi dengan kompetensi profesionalisme kerja guru

Selanjutnya Hasil penelitian Koesmono (2007) menyatakan terdapat pengaruh kompetensi profesional terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. Pengaruh yang diberikan kompetensi profesional terhadap komitmen kerja adalah sebesar 43,56%.

Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Subagyo U (2014) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Perwakilan BPKP Provinsi Jawa Tengah) dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Terhadap Kerja Pegawai berpengaruh positif sebesar 52%.

Dari temuan penelitian yang dilakukan di atas memberikan informasi bahwa variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, maka peneliti berasumsi dan menggeneralisasikan bahwa dalam variabel kompetensi profesional berhubungan erat dengan komitmen kerja guru.

Kemudian penelitian yang dilakukan Endah dkk: (2011) Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada BPKP Perwakilan DIY, Kompetensi, independensi, affective commitment,

normative commitment, continuance commitment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja auditor sebesar 43%. Berdasarkan hasil penelitian diatas memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi Kompetensi, Independensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor secara bersama sama.

Utoyo B (23: 2020) dengan judul penelitian *The Effect Of Competence And Organizational Culture, On Performance Of Employees With Work Motivation As A Mediation Variable* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan budaya organisasi adalah variabel positif dan signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Wagiman, S. Ddk (2020: 12) T dengan judul penelitian *he Effects Of Organizational Culture, Work Commitment, And Competence On Employee Satisfaction And Performance In Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero)* mem TBK VoL - 80. DO - 10.18551/rjoas.2018-08.16. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen dan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero)

Selanjutnya penelitian Asmoro B dkk (2018: 36) dengan judul penelitian *The Effect Work Culture and Competence on Commitment and employed performace of pt. nindya karya persero* hasil penelitian tersebut adalah Work

Culture has a positive and significant effect on work commitments at PT. Nindya Karya (Persero). Work Culture has a positive and significant effect on performance at the office of PT. Nindya Karya (Persero). Competence has a positive and significant effect PT. Nindya Karya (Persero). Competence has a positive and significant effect on performance in the office of PT. Nindya Karya (Persero). Improving work culture will reduce performance through work commitments at the office of PT. Ni performance through work commitments at the office of PT. Nindya Karya (Persero).

Rina dkk (2017:56) judul penelitian The Influence of Competency and Organizational Culture on Performance Lecturer Kopertisregion IX Employed On PTS Research results influence organizational commitment towards job satisfaction lecturer there is significant influence on performance lecturer. The results of the analysis of organizational commitment not significantly to the performance of a lecturer.

Andi Syahrums dkk (2017: 34) judul penelitian Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational commitment and significant positive effect on the performance of employees working in the scope of the Government of Makassar, where the higher organizational commitment will affect employee performance improvement. Job satisfaction has positive (significant) effect on the performance of employees,

which means that if the job satisfaction is increased then the performance of employees in the scope of Makassar City government has also increased.

Afandi P Supeno B (2016:22) dengan judul penelitian *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City*

Selanjutnya Toha M and Katoningsih S (2015: 66) dengan judul penelitian *The Effect of Leadership, Organizational Culture, and Competency on Teachers' Performance in Ibu Kartini Vocational High School Semarang* hasil dari penelitian tersebut adalah results of the data above shows that in an organization requires a good leadership in accordance with the results of leadership data analysis proved to have a significant effect on the performance of teachers. Organizational culture also has a significant influence on teacher performance. Therefore, organizational culture should be made as good as possible so that teacher performance can increase. Competence also affects teacher performance. The higher the competence of teachers the higher the performance of teachers.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Li J dan Voola R (2018:78) dengan judul penelitian *Organisational Culture is positively related with organizational performance* Organisational Culture is positively related with managerial competence. Managerial Competence is positively related with organizational performance. Managerial Competence mediates the relationship between organizational culture and organizational performance.

Sulakshna dkk (2019: 45) dengan judul penelitian *Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India* bahwa hasil penelitian *Organizational culture is found to be an important input in organizational commitment, explaining the 31.5 percent variance. Step-wise multiple regression reveals particularly six dimensions of organizational culture, viz. proaction, confrontation, trust, authenticity, experimentation, and collaboration which predicted the commitment of employees in the BPO sector. But the results failed to support the relationship between autonomy and openness with commitment*

Dari hasil temuan temuan penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa bawa adanya hubungan budaya organisasi dan kompetensi profesional, dengan komitmen kerja pada SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.

B. Kerangka Berpikir

1. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Kerja

Budaya organisasi adalah merupakan suatu keadaan yang berlaku umum di sekolah dan diterima seluruh civitas sekolah. Sedangkan komitmen kerja adalah merupakan keterikatan guru terhadap sekolah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan sekolah.

Dalam melaksanakan tugas mengajarnya, guru perlu dukungan dari lingkungan sekitarnya, khususnya dari rekan-rekan guru dan pegawai sekolah. Dukungan lingkungan kerja dapat berupa budaya organisasi yang berlaku di sekolah. Budaya organisasi yang tertata dengan baik akan mempermudah guru melaksanakan tugasnya baik di dalam maupun di luar kelas.

Dengan budaya yang baik guru akan terbiasa bekerja dengan orang-orang yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini menggambarkan bahwa kegiatan mengajar sangat ditentukan budaya organisasi yang baik. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen kerja.

2. Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja

Kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan dasar mengajar yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Sedangkan komitmen kerja adalah merupakan keterikatan guru terhadap sekolah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan sekolah.

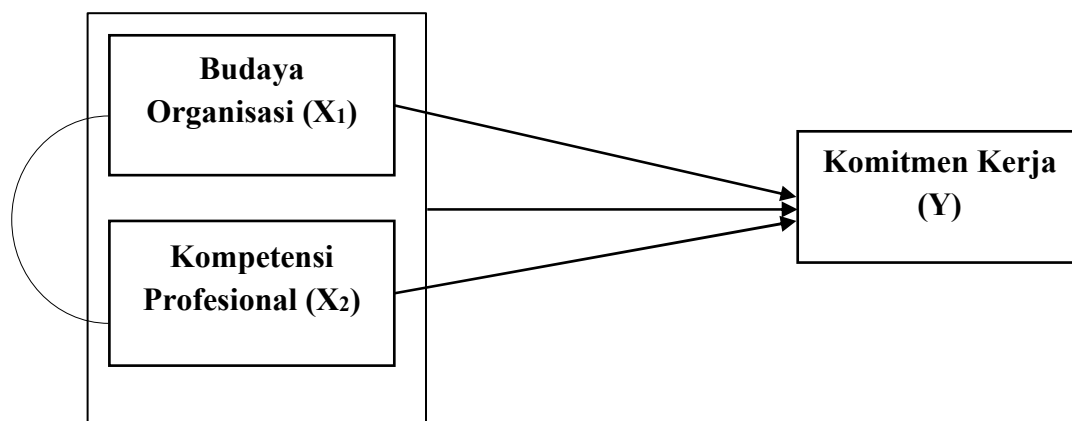
Untuk dapat mengajar dengan baik, guru membutuhkan kemampuan dasar yang baik pula. Kemampuan dasar mengajar guru memberikan guru kemampuan dalam memahami materi pelajaran dan bagaimana cara menyampaikannya dengan baik kepada siswa. Dengan kompetensi profesional yang baik, maka proses pembelajaran di kelas akan berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan pembelajaran. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat hubungan kompetensi profesional dengan komitmen kerja.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Profesional, Dengan Komitmen Kerja

Budaya organisasi adalah merupakan suatu keadaan yang berlaku umum di sekolah dan diterima seluruh civitas sekolah. Kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan dasar mengajar yang harus dimiliki guru untuk dapat

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Komitmen kerja adalah merupakan keterikatan guru terhadap sekolah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan sekolah.

Komitmen kerja pada seorang guru dipengaruhi oleh kondisi budaya di dalam sekolah. Dengan budaya organisasi yang terbuka, dan berpihak akan memberikan komitmen yang baik dalam bekerja bagi guru. Selain itu komitmen kerja juga dapat dibentuk dari kompetensi profesional yang dimiliki guru. Dengan kompetensi profesional guru di tambah dengan kesejahteraan dan kesempatan berkarir sehingga guru dapat melaksanakan dan menjalankan tugas mengajarnya dengan baik sesuai tujuan yang ingin dicapai maka akan membentuk komitmen kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diduga bahwa terdapat hubungan budaya organisasi, dan kompetensi profesional, secara bersama-sama dengan komitmen kerja.



Gambar. 2.1. Keterkaitan Antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, kerangka berpikir, hipotesis yang ditegakkan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
2. Terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
4. Terdapat hubungan antara budaya organisasi, dan kompetensi profesional, secara bersama-sama dengan komitmen kerja guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 8 SMP Negeri Kecamatan Percut sei Tuan. Alasan pemilihan ini adalah : (1) keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya lainnya, (2) disitulah ditemukan masalah karena peneliti bertugas sebagai guru di salah satu SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara.

Waktu penelitian adalah terhitung sejak penulisan proposal yang dilaksanakan yaitu sejak Desember 2019 sampai dengan Mei 2020

B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional (*correlational research*), dengan menempatkan variabel penelitian ke dalam dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Arikunto (2005:76) penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dengan kajian korelasional akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan adanya hubungan suatu variabel ke variabel melalui angka-angka (Arikunto, 2005:79).

C. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat (3) tiga variabel, (2) dua variabel bebas yakni: budaya organisasi dan kompetensi profesional. Sedangkan variabel terikatnya adalah komitmen kerja.

2. Definisi Operasional Penelitian

a. Komitmen Kerja (Y)

Komitmen kerja adalah merupakan keterikatan guru terhadap sekolah sesuai dengan peraturan yang diberlakukan sekolah. Indikator komitmen kerja dalam penelitian ini adalah: kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan pada organisasi sekolah, loyal terhadap organisasi, dan aktif dengan rasa tanggung jawab.

b. Budaya Organisasi (X₁)

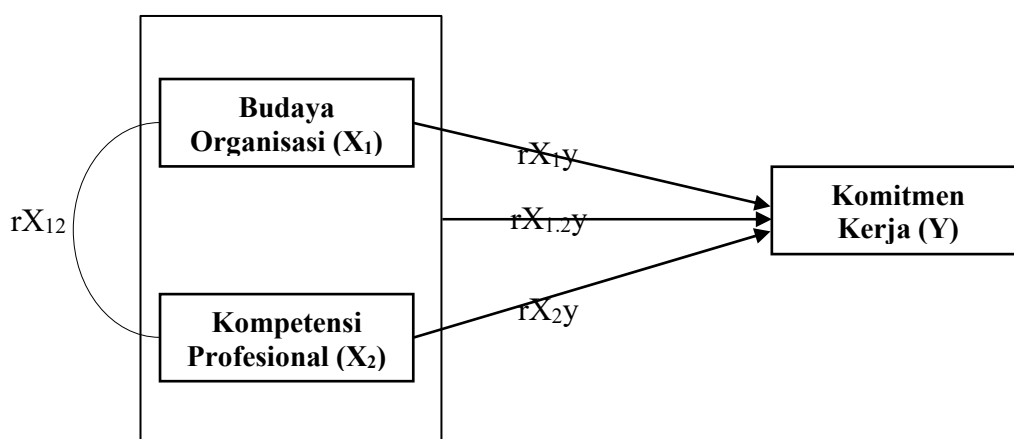
Budaya organisasi adalah merupakan suatu keadaan yang berlaku umum di sekolah dan diterima seluruh civitas sekolah. Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sikap terbuka, keteraturan guru, rasa curiga pada rekan kerja, dan integrasi guru.

c. Kompetensi Profesional (X₂)

Kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan dasar mengajar yang harus dimiliki guru untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Indikator kompetensi profesional dalam penelitian ini meliputi: menguasai bahan

pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran, dan kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran.

Untuk lebih jelasnya hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. 1 Paradigma Penelitian

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Sudjana (1992:6) menyatakan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini adalah yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan, yang berjumlah 455 orang dengan perincian seperti tabel berikut.

Tabel 3.1 Populasi Jumlah SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan	82
2	SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan	64
3	SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan	62
4	SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan	63
5	SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan	56
6	SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan	45
7	SMP Negeri 7 Percut Sei Tuan	42
8	SMP Negeri 8 Percut Sei Tuan	41
Jumlah		455

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten. Deli Serdang (2019)

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan guru pegawai negeri sipil yang sudah memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, telah di sertifikasi, jenjang pendidikan minimal S1 (Stata Satu) dan bekerja di rayon SMP Negeri di kecamatan Percut Sei Tuan.

Selanjutnya, pemilihan responden ditetapkan berdasarkan kriteria guru tersebut bekerja di rayon SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan masa kerja 5 (lima) tahun dengan asumsi guru yang bekerja 5 tahun telah mendapatkan pengalaman kerja, telah mendapatkan sertifikasi pendidik, jenjang pendidikan minimal S1 (Stata Satu) dan mengetahui aturan aturan (statuta) yang melekat di Rayon SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan.

2. Sampel

Sudjana (1998:84) menyatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama sehingga betul-betul

mewakili populasinya. Keseluruhan objek penelitian disebut populasi, sedangkan bagian dari keseluruhan objek yang diteliti yang dianggap mewakili dari seluruh populasi disebut sampel penelitian. Jumlah sampel yang diambil menggunakan tabel Isaac dan Michael yang kemudian dilakukan perhitungan (karena jumlah populasi tidak ada terdapat pada tabel:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

- s : Jumlah sampel.
- λ^2 : Tabel nilai chisquare tingkat kepercayaan 0,95=3,481.
- P = Q : 0,5
- d : tingkat akurasi (0,05).

Maka diperoleh sampel sebagai berikut:

$$s = \frac{3,481 \times 455 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2(455 - 1) + 3,481 \times 0,5 \times 0,5} =$$

$$s = \frac{395,964}{2,005} = 197 \text{ Orang}$$

Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik Proporsional Random Sampling sehingga untuk menentukan jumlah besar guru menjadi sampel pada masing-masing sekolah sebagai berikut:

1. SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan = $\frac{82}{455} \times 197 = 35$ orang
2. SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan = $\frac{64}{455} \times 197 = 28$ orang
3. SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan = $\frac{62}{455} \times 197 = 27$ orang
4. SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan = $\frac{63}{455} \times 197 = 27$ orang
5. SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan = $\frac{56}{455} \times 197 = 24$ orang
6. SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan = $\frac{45}{455} \times 197 = 20$ orang
7. SMP Negeri 7 Percut Sei Tuan = $\frac{42}{455} \times 197 = 18$ orang

$$8. \text{ SMP Negeri 8 Percut Sei Tuan} = \frac{41}{455} \times 197 = 18 \text{ orang}$$

Tabel 3.2 Sampel Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan	82	35
2	SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan	64	28
3	SMP Negeri 3 Percut Sei Tuan	62	27
4	SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan	63	27
5	SMP Negeri 5 Percut Sei Tuan	56	24
6	SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan	45	20
7	SMP Negeri 7 percut Sei Tuan	42	18
8	SMP Negeri 8 Percut Sei Tuan	41	18
Jumlah		455	197

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat di peroleh hasil bahwa jumlah besaran sampel yang dijadikan penelitian adalah 197 orang

E. Teknik Dan Istrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang dipakai berbentuk angket tertutup. Hadjar (1996:184) bahwa penggunaan angket tertutup: (1) bentuk ini cocok bila penelitian lebih menekankan respon kelompok secara umum; (2) waktu yang diperlukan untuk meresponnya relatif singkat; (3) membentuk subjek dalam menafsirkan butir yang diajukan sehingga mengurangi salah tafsir; dan (4) lebih mudah dalam penskoran hasilnya dan lebih efisien.

2. Instrumen pengumpulan data

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur variabel dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan cara mempedomani indikator masing-masing variabel. Instrumen tersebut dibuat dengan model skala Likert yang dimodifikasi. Angket ini berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada guru yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan dari pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Pemilihan instrumen kuesioner (angket) model skala Likert yang dimodifikasi dalam penelitian ini berdasarkan pada alasan/ pertimbangan bahwa dengan instrumen ini jawaban pendapat responden berkenaan dengan komitmen kerja guru dan kaitannya dengan kompetensi profesional, budaya organisasi dapat diperoleh secara memadai dan memudahkan dalam pengolahan/ mendeskripsikan hasilnya serta sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

a. Instrumen Variabel Komitmen Kerja (Y)

Instrumen variabel komitmen kerja guru dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert yang dimodifikasi. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Selalu; (2) Sering; (3) Jarang; dan (4) Tidak pernah. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1 – 2 – 3 – 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket komitmen kerja terdiri dari: kepercayaan

terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan pada organisasi sekolah, loyal terhadap organisasi, dan aktif dengan rasa tanggung jawab seperti tabel berikut.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Angket Komitmen Kerja (Y)

No.	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 28, 30	9
2.	Keterlibatan pada organisasi sekolah	2, 6, 10, 14, 18, 22	6
3.	Loyal terhadap organisasi	3, 7, 11, 15, 19, 23, 26,	7
4.	Aktif dengan rasa tanggung jawab	4, 8, 12, 16, 20, 24, 27, 29	8
Jumlah			30

b. Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Instrumen variabel budaya organisasi dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert yang dimodifikasi. Untuk menjangkau opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Sangat setuju; (2) Setuju; (3) Tidak setuju; dan (4) Sangat tidak setuju. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1 – 2 – 3 – 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket budaya organisasi terdiri dari: sikap terbuka, keteraturan guru, rasa curiga pada rekan kerja, dan integrasi guru, seperti tabel berikut.

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Angket Budaya Organisasi (X₁)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Sikap terbuka	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29	8
2.	Keteraturan guru	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30	8
3.	Rasa curiga pada rekan kerja	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27	7
4.	Integrasi guru	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28	7
Jumlah			30

c. Instrumen Variabel Kompetensi Profesional (X₂)

Instrumen variabel kompetensi profesional dibuat dalam bentuk angket tertutup berskala Likert yang dimodifikasi. Untuk menjaring opini atau pendapat seseorang maka disediakan empat alternatif jawaban yakni: (1) Sangat baik; (2) Baik; (3) Tidak baik; dan (4) Sangat tidak baik. Untuk mengkuantifikasi data dilakukan perumusan nilai (*score*) bagi masing-masing kontinum secara berurut, untuk pertanyaan atau pernyataan positif diberi bobot: 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan untuk pertanyaan atau pernyataan bersifat negatif diberi bobot: 1 – 2 – 3 – 4. Adapun indikator penyusunan instrumen angket kompetensi profesional terdiri dari: menguasai bahan pengajaran, kemampuan menyusun program pengajaran, dan kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran, seperti Tabel berikut.

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Angket Kompetensi Profesional (X₂)

No	Indikator	Nomor Butir Soal	Jumlah
1.	Menguasai bahan pengajaran	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28	10
2.	Kemampuan menyusun program pengajaran	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29	10
3.	Kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30	10
Jumlah			30

3. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen angket komitmen kerja, budaya organisasi, kompetensi profesional, dilakukan peneliti pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Uji coba instrumen penelitian dilaksanakan bulan Februari 2020.

Menurut Arikunto (1998:151) bahwa instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid atau reliabel.

a. Uji Validitas Angket

Untuk melihat validitas butir-butir angket diuji dengan menggunakan korelasi product momen seperti yang dikemukakan Arikunto (1996:162) sebagai berikut:

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

dimana:

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum X$ = Jumlah skor total distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Besarnya r_{hitung} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan batas signifikan 5%. Apabila didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tergolong valid dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan hasil ujicoba untuk instrumen komitmen kerja (Y) diperoleh 24 butir valid dari 30 butir angket yang diujicobakan. Adapun 6 butir angket komitmen kerja yang tidak valid yaitu: butir nomor 4, 12, 13, 16, 21, dan 24. Perhitungan validitas angket komitmen kerja selengkapnya pada Lampiran 3. Hasil ujicoba untuk instrumen budaya organisasi (X_1) diperoleh 26 butir valid dari 30 butir angket yang diujicobakan. Adapun 4 butir angket budaya organisasi yang tidak valid yaitu: butir nomor 10, 14, 25, dan 28. Perhitungan validitas angket budaya organisasi selengkapnya pada Lampiran 6. Hasil ujicoba untuk instrumen kompetensi profesional (X_2) diperoleh 25 butir valid dari 30 butir angket yang diujicobakan. Adapun 5 butir angket kompetensi profesional yang tidak valid yaitu: butir nomor 11, 15, 21, 25, dan 30. Perhitungan validitas angket kompetensi profesional selengkapnya pada Lampiran 9.

b. Uji Reliabilitas Angket

Sedangkan untuk menguji reliabilitas butir angket digunakan rumus Alpha seperti yang dikemukakan Arikunto (2005:186) sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$$\sigma_t^2 = \text{Varians total.}$$

Besarnya r_{11} yang diperoleh tersebut dikonsultasikan dengan Indeks Korelasi yang dikemukakan Arikunto (2005:65) sebagai berikut:

- a. Antara 0,81 – 1,00 tergolong sangat tinggi
- b. Antara 0,61 – 0,80 tergolong tinggi
- c. Antara 0,41 – 0,60 tergolong cukup
- d. Antara 0,21 – 0,40 tergolong rendah
- e. Antara 0,00 – 0,20 tergolong sangat rendah

Berdasarkan hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket komitmen kerja (Y) diperoleh indeks reliabel sebesar 0,781. Dengan demikian angket komitmen kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 4. Hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket budaya organisasi (X_1) diperoleh indeks reliabel sebesar 0,900. Dengan demikian angket budaya organisasi termasuk dalam kategori sangat tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 7. Hasil ujicoba untuk perhitungan reliabilitas angket kompetensi profesional (X_2) diperoleh indeks reliabel sebesar 0,893. Dengan demikian angket angket kompetensi profesional termasuk dalam kategori sangat tinggi. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 10.

F. Teknik Analisis Data Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Untuk mengetahui keadaan data penelitian yang sudah diperoleh maka terlebih dahulu dihitung besaran dari rata-rata skor (M) dan besaran dari standard deviasi (SD), sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

- M = Rata-rata skor
- N = Jumlah sampel penelitian
- SD = Standar deviasi
- $\sum X$ = Jumlah product skor X
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat product skor X

2. Uji Kecenderungan

Untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data angket komitmen kerja, budaya organisasi dan kompetensi profesional yang diperoleh maka dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung skor tertinggi ideal (Stt) dan skor terendah ideal (Str).
- b. Dihitung rata-rata skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi),

sebagai berikut:

$$Mi = \frac{Stt+Str}{2}$$

$$SDi = \frac{Stt-Str}{6}$$

dimana:

Stt = Skor tertinggi ideal

Str = Skor terendah ideal

c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategori kecenderungan sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------|
| 1) $> M_i + 1,5 SD_i$ | kategori cenderung tinggi |
| 2) $M_i \text{ s/d } M_i + 1,5 SD_i$ | kategori cenderung cukup |
| 3) $M_i - 1,5 SD_i \text{ s/d } M_i$ | kategori cenderung kurang |
| 4) $< M_i - 1,5 SD_i$ | kategori cenderung rendah |

3. Uji Persyaratan Analisis

Agar data penelitian yang diperoleh dapat dipakai dengan menggunakan analisis statistika, pada uji hipotesis penelitian yang menerapkan rumus korelasi product momen, maka terlebih dahulu memenuhi persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah data penelitian sudah mempunyai sebaran normal serta untuk mengetahui apakah data variabel bebas (X) linier terhadap data variabel terikat (Y). Untuk itu dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Pengujian uji prasyarat analisis ini dilakukan dengan penggunaan perhitungan equation *excel* (mengentri seluruh data yang di jawab responden kedalam tabel excel dan mengoprasionalkannya dengan rumus equation yang berpedoman pada rumus perhitungan dalam penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Untuk keperluan analisis data setiap variabel penelitian, maka perlu dilakukan uji persyaratan dengan menggunakan uji normalitas. Untuk uji

normalitas data variabel penelitian digunakan Uji Lilliefors. Langkah-langkah dalam Uji Lilliefors seperti yang dikemukakan Sudjana (1992:466) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengamatan $x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$ dijadikan angka baku $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 2) Untuk setiap angka baku ini dengan menggunakan daftar distribusi normal dihitung peluang $F(z_i)$.
- 3) Selanjutnya dihitung proporsi $z_1, z_2, z_3, \dots, z_n$.
- 4) Hitung selisih $F(z_i)$ dengan $S(z_i)$
- 5) Ambil angka yang paling besar di antara harga-harga mutlak selisih tersebut. Harga ini disebut dengan L_{hitung} .

Kemudian konsultasikan harga L_{hitung} dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Terima sampel berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, dan demikian sebaliknya.

b. Uji Homogenitas

Untuk uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan Uji Barlett, dengan menggunakan rumus:

$$\chi^2 = (n - 1) \cdot [B - \sum \{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

Kemudian konsultasikan hasil χ^2_{hitung} dengan harga χ^2_{tabel} dengan $dk - 1$ pada taraf signifikan 5%. Bila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

c. Uji Independensi Antar Variabel

Uji independensi antar variabel bebas dilakukan dengan cara mencari korelasi antara kedua variabel bebas yaitu X_1 dengan X_2 , dengan menggunakan rumus korelasi (product moment) seperti yang dikemukakan Arikunto (1998:72), sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Jika ternyata kedua variabel tersebut tidak terdapat korelasi yang berarti maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut adalah bebas.

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Besaran t_{hitung} yang diperoleh dikonsultasikan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 2$. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5%, maka disimpulkan bahwa hubungan yang berarti antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Analisis Korelasi Sederhana

Untuk menguji hipotesis penelitian yaitu: (1) terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja; (2) terdapat hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja; dan (3) terdapat hubungan secara simultan antara budaya organisasi dengan kompetensi profesional guru dengan komitmen kerja digunakan rumus product moment seperti yang dikemukakan Arikunto (1998:72), sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Besaran r_{XY} hitung yang diperoleh dikonsultasikan terhadap r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 2$. Bila r_{XY} hitung $>$ r_{tabel} 5%, maka disimpulkan bahwa hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Besaran t hitung yang diperoleh dikonsultasikan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 2$. Bila $t_{hitung} >$ t_{tabel} 5%, maka disimpulkan bahwa hubungan yang berarti antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Analisis Korelasi Ganda

Untuk menguji hipotesis ketiga yaitu terdapat hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional secara simultan bersama sama dengan komitmen kerja, digunakan rumus korelasi ganda antara ketiga variabel yang dikemukakan Sudjana (1992:383), sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{JKreg}{\Sigma Y^2}$$

Besaran R_{hitung} yang diperoleh dikonsultasikan terhadap r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 1$. Bila $R_{hitung} >$ r_{tabel} 5%, maka disimpulkan bahwa hubungan yang signifikan antara variabel seluruh bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Untuk menguji keberartian korelasi ganda menggunakan rumus dari Sudjana (1992:385), yaitu:

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R)}{N-k-1}}$$

Hasil dari F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} . Korelasi ganda dinyatakan berarti jika harga $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang = k dan derajat kebebasan penyebut = $N - k - 1$.

c. Analisis Korelasi Parsial

Untuk melihat hubungan murnia antara satu variabel bebas dengan variabel terikat tanpa pengaruh variabel bebas lain, dilakukan pengontrolan terhadap salah satu variabel. Rumus untuk menganalisa hal itu digunakan rumus korelasi parsial seperti yang dikemukakan Sudjana (1992:386), sebagai berikut:

$$r_{y1,2} = \frac{ry_{1,2} - [(ry_{1,2}) \cdot (r_{1,2})]}{\sqrt{[(1-ry_{1,2}^2) \cdot (1-r_{1,2}^2)]}}$$

$$r_{y2,1} = \frac{ry_{2,1} - [(ry_{2,1}) \cdot (r_{2,1})]}{\sqrt{[(1-ry_{2,1}^2) \cdot (1-r_{2,1}^2)]}}$$

Untuk menguji koefisien korelasi parsial dengan uji-t seperti yang dikemukakan Sudjana (1992:380), sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-3)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Besaran t_{hitung} yang diperoleh dikonsultasikan terhadap t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk = N - 1$. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ 5%, maka disimpulkan

bahwa hubungan yang berarti antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

G. Hipotesis Statistik

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang nantinya akan terkumpul (Suharsimi Arikunto 2002:64). Berdasarkan kajian teoritis diatas diatas adalah:

$$1. H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y1} > 0$$

$$2. H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_a : \rho_{y2} > 0$$

$$4. H_0 : R_{y.12} \leq 0$$

$$H_a : R_{y.12} > 0$$

dimana:

H_0 = Hipotesis awal

H_a = Hipotesis akhir

ρ_{y1} = Koefisien korelasi X_1 dengan Y

ρ_{y2} = Koefisien korelasi X_2 dengan Y

$\rho_{y.12}$ = Koefisien korelasi X_1 , dan X_2 dengan Y

Keterangan:

ρ_{y1} : Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja guru - guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan

ρ_{y2} : Adanya hubungan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja guru – guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan

ρ_{y12} : Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional, secara simultan bersama - sama dengan komitmen kerja guru - guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini data yang diambil ada tiga variabel yaitu: budaya organisasi (X_1), kompetensi profesional (X_2), dan komitmen kerja (Y). Berdasarkan pengolahan data diuraikan berturut-turut tentang diskripsi data, tingkat kecenderungan masing-masing variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

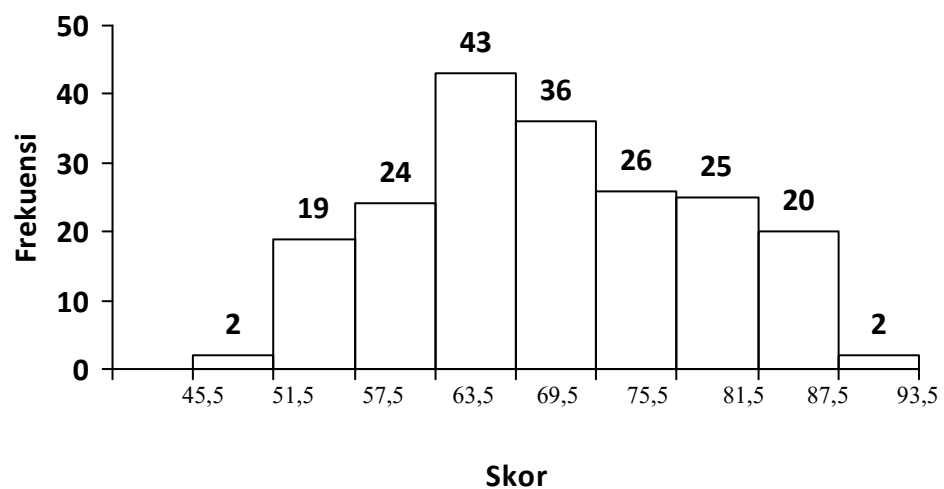
a. Komitmen Kerja (Y)

Berdasarkan data skor variabel komitmen kerja yang terkumpul, menyebar dari skor 46 sampai 99. Dengan modus (M_o) = 67,885, Median (M_e) = 70,965, Mean (M) = 72,223, Standard Deviasi (SD) = 11,340. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.1. Sedangkan gambar histogram dari data variabel komitmen kerja dapat dilihat pada Gambar 4.1.

Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja (Y)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	46 - 51	2	1,015
2	52 - 57	19	9,645
3	58 - 63	24	12,183
4	64 - 69	43	21,827
5	70 - 75	36	18,274
6	76 - 81	26	13,198
7	82 - 87	25	12,690
8	88 - 93	20	10,152
9	94 - 99	2	1,015
Jumlah		197	100,000

Tabel di atas diperoleh bahwa sebanyak 36 responden (18,274%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 88 responden (44,670%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 73 responden (37,056%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel komitmen kerja dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut.



Gambar 4.1. Histogram Skor Komitmen Kerja (Y)

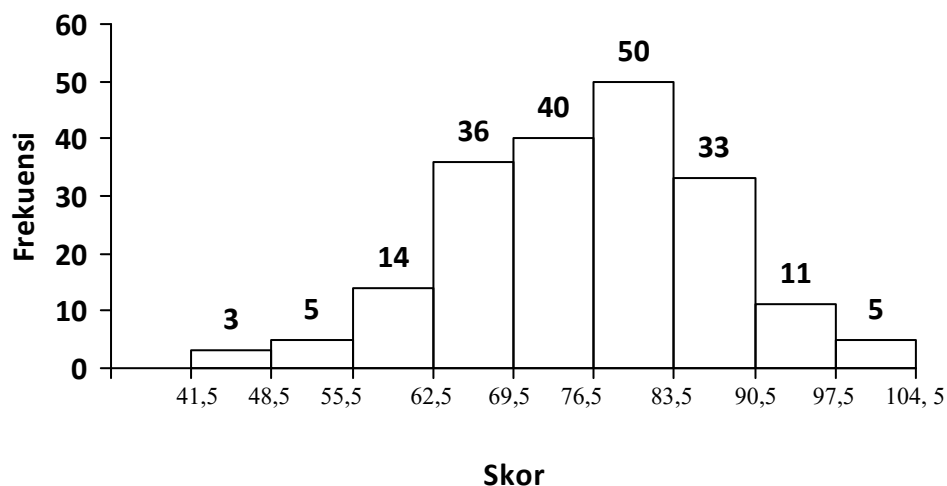
b. Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan data skor variabel budaya organisasi yang terkumpul, menyebar dari skor 42 sampai 101. Dengan modus (M_o) = 79,093, Median (M_e) = 76,570, Mean (M) = 75,594, Standard Deviasi (SD) = 11,497. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.2. Sedangkan gambar histogram dari data variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X_1)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	42 - 48	3	1,523
2	49 - 55	5	2,538
3	56 - 62	14	7,107
4	63 - 69	36	18,274
5	70 - 76	40	20,305
6	77 - 83	50	25,381
7	84 - 90	33	16,751
8	91 - 97	11	5,584
9	98 - 104	5	2,538
Jumlah		197	100,000

Tabel di atas diperoleh bahwa sebanyak 40 responden (20,305%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 58 responden (29,442%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 99 responden (50,254%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 4.2. berikut.

Gambar 4.2. Histogram Skor Budaya Organisasi (X_1)

c. Kompetensi Profesional (X_2)

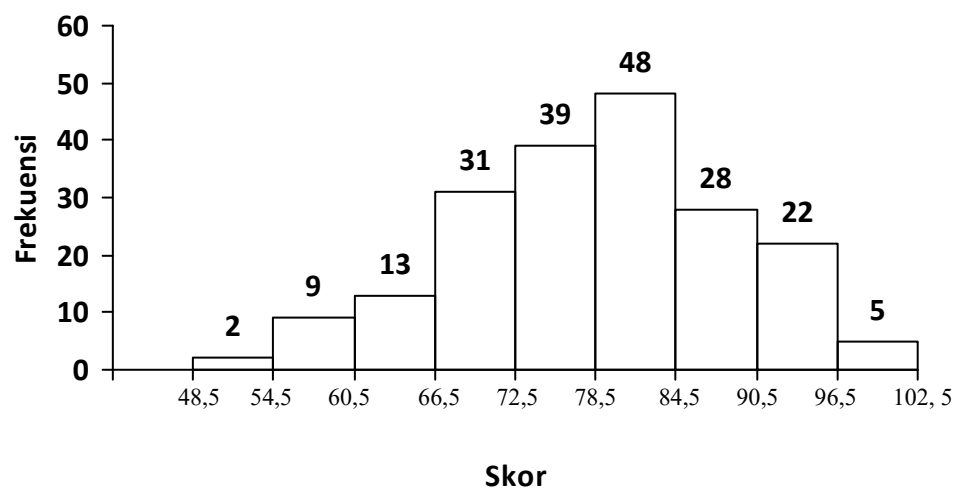
Berdasarkan data skor variabel kompetensi profesional yang terkumpul, menyebar dari skor 49 sampai 98. Dengan modus (M_o) = 80,362, Median (M_e)

= 79,063, Mean (M) = 78,817, Standard Deviasi (SD) = 10,552. Distribusi frekuensi dapat dilihat pada Tabel 4.3. Sedangkan gambar histogram dari data variabel kompetensi profesional dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Kompetensi Profesional (X_2)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	49 - 54	2	1,015
2	55 - 60	9	4,569
3	61 - 66	13	6,599
4	67 - 72	31	15,736
5	73 - 78	39	19,797
6	79 - 84	48	24,365
7	85 - 90	28	14,213
8	91 - 96	22	11,168
9	97 - 102	5	2,538
Jumlah		197	100,000

Tabel di atas diperoleh bahwa sebanyak 39 responden (19,797%) berada pada rata-rata kelas, sebanyak 55 responden (27,919%) berada di bawah rata-rata, dan sebanyak 103 responden (52,284%) berada di atas rata-rata. Gambar histogram yang menunjukkan hubungan antara kelompok skor variabel kompetensi profesional dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut.



Gambar 4.3. Histogram Skor Kompetensi Profesional (X_2)

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Penelitian

a. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Komitmen Kerja (Y)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan komitmen kerja terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 60,000$ dan $SD_i = 12,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Kerja (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
42,000 - ke bawah	0	0,000	Kurang
42,000 - 60,000	31	15,763	Rendah
60,000 - 78,000	111	56,343	Sedang
78,000 - ke atas	55	27,917	Tinggi
Jumlah	197	100,000	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 111 responden (56,3457%).

b. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Budaya Organisasi (X_1)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan budaya organisasi terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 65,000$ dan $SD_i = 13,000$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Tingkat Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
45,500 - ke bawah	2	1,015	Kurang
45,500 - 65,000	37	18,782	Rendah
65,000 - 84,500	113	57,360	Sedang
84,500 - ke atas	45	22,843	Tinggi
Jumlah	197	100,000	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan budaya organisasi pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 113 responden (57,360%).

c. Mengidentifikasi Tingkat Kecenderungan Kompetensi Profesional (X_2)

Untuk mengidentifikasi kecenderungan kompetensi profesional terlebih dahulu dihitung nilai Rata-rata ideal (M_i) dan Standard Deviasi ideal (SD_i) yaitu: $M_i = 62,500$ dan $SD_i = 12,500$. Selanjutnya dapat dibuat tingkat kecenderungan sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Tingkat Kecenderungan Variabel Kompetensi Profesional (X_2)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
43,750 - ke bawah	0	0,000	Kurang
43,750 - 62,500	18	9,137	Rendah
62,500 - 81,250	97	49,239	Sedang
81,250 - ke atas	82	41,642	Tinggi
Jumlah	197	100,000	

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh tingkat kecenderungan kompetensi profesional pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan termasuk dalam kategori sedang, yakni sebanyak 97 responden (49,239%).

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Variabel Penelitian

Dalam pengujian analisis statistik untuk menguji hipotesis maka diadakan uji normalitas dan kelinieran data setiap variabel penelitian untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya asumsi distribusi normalitas data tiap variabel penelitian. Adapun tujuan diadakan uji normalitas adalah untuk mengetahui normal atau tidaknya data penelitian tiap variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors. Syarat normal dipenuhi apabila $L_0 < L_{tabel}$. Dalam penelitian ini ditetapkan taraf signifikansi 5%. Normal atau tidaknya data ditentukan dengan mengkonsultasikan harga L_0 yang diperoleh dengan L_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Berikut disajikan hasil analisis dari variabel penelitian

Tabel 4.8. Ringkasan Hasil Analisis Normalitas Setiap Variabel Penelitian

No	Uraian	N	L_0	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Status
1.	Y atas X_1	197	0,033	0,063	Normal
2.	Y atas X_2	197	0,042	0,063	Normal

Pada Tabel di atas diperoleh bahwa $L_0 < L_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data komitmen kerja atas budaya organisasi adalah berdistribusi normal, komitmen kerja atas kompetensi profesional adalah berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Untuk menentukan homogenitas varians digunakan Uji Bartlett. Data untuk setiap variabel penelitian dikatakan homogen apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan dikurangi 1. Berikut ini disajikan ringkasan analisis perhitungan homogenitas untuk setiap variabel penelitian pada Tabel 4.14.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Analisis Homogenitas Setiap Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	dk - 1	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
1.	Komitmen kerja (Y) berdasarkan Budaya organisasi (X_1)	149	44,032	124,3
2.	Komitmen kerja (Y) berdasarkan Kompetensi profesional (X_2)	154	57,841	124,3

Uji homogenitas data variabel komitmen kerja berdasarkan budaya organisasi diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $44,032 < 124,3$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk - 1 = 149$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen kerja berdasarkan budaya organisasi adalah homogen.

Uji homogenitas data variabel komitmen kerja berdasarkan kompetensi profesional diperoleh data bahwa $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $57,841 < 124,3$ pada taraf signifikan 5% dengan $dk - 1 = 154$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran data variabel komitmen kerja berdasarkan kompetensi profesional adalah homogen.

c. Uji Independen antara Variabel Bebas

1. Uji Independen antara Variabel X_1 dengan X_2

Dari perhitungan uji independen variabel X_1 dengan X_2 diperoleh besar korelasi $r_{X_1X_2} = 0,030$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $r_{X_1X_2} < r_{tabel}$ ($0,030 < 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_1X_2} = 0,030$ diperoleh $t_{hitung} = 0,424$ Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,424 < 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti dan signifikan antara budaya organisasi dengan kompetensi profesional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 adalah independen (bebas).

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,359$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,359 > 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_1Y} = 0,359$ diperoleh $t_{hitung} = 5,368$ Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,368 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,370$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1,2} = 0,359$ diperoleh $t_{hitung} = 8,174$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,174 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja, dengan variabel kompetensi profesional dikontrol.

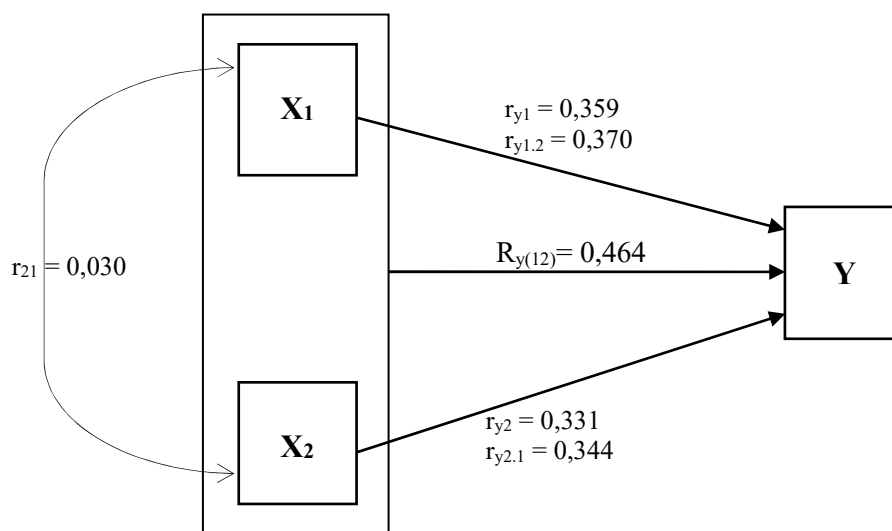
b. Hubungan antara Kompetensi Profesional dengan Komitmen Kerja

Dari perhitungan korelasi product moment diperoleh korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,331$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,331 > 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_2Y} = 0,331$ diperoleh $t_{hitung} = 4,905$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,905 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya.

Selanjutnya untuk melihat hubungan murni tanpa variabel bebas lainnya, dilakukan uji korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,344$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2,1} = 0,344$ diperoleh $t_{hitung} = 7,289$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,289 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja, dengan variabel budaya organisasi dikontrol.

c. Hubungan antara Budaya Organisasi, Kompetensi Profesional, dengan Komitmen Kerja

Dari perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , dengan Y diperoleh koefisien korelasi $R_{y(12)} = 0,464$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $R_{y(12)} > r_{tabel}$ ($0,464 > 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan harga $R_{y(12)} = 0,464$ diperoleh $F_{hitung} = 17,662$. Harga F_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,662 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, kompetensi profesional, komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat Gambar 4.6 berikut.



Gambar 4.4. Gambaran Umum Hubungan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

dimana:

- r_{X_1Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_1 dengan Y
- $r_{Y1.2}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y
- r_{X_2Y} = Koefisien korelasi product moment antara X_2 dengan Y
- $r_{Y2.1}$ = Koefisien korelasi parsial antara X_2 dengan Y
- $R_{Y(12)}$ = Koefisien korelasi ganda antara X_1, X_2 dengan Y

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa secara umum budaya organisasi pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan tergolong kategori sedang, kompetensi profesional pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuanter golong kategori sedang, dan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei TuanTergolong kategori sedang.

Dari analisis korelasi sederhana dan korelasi parsial ditemukan hubungan yang positif dan berarti antara variabel budaya organisasi dengan komitmen kerja. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,359$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar $0,176$. Dengan demikian harga $r_{X_1Y} > r_{tabel}$ ($0,359 > 0,176$). Dengan harga $r_{X_1Y} =$

0,359 diperoleh $t_{hitung} = 5,368$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,368 > 1,645$).

Selanjutnya dari korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_1 dengan $Y = 0,370$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y1,2} = 0,370$ diperoleh $t_{hitung} = 8,174$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,174 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan budaya organisasi dengan komitmen kerja adalah sebesar 53,98%, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan budaya organisasi dengan komitmen kerja adalah sebesar 11,63%.

Ditemukan pula hubungan yang positif dan berarti antara variabel kompetensi profesional dengan komitmen kerja. Hal ini dapat terlihat dari besar korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,331$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $r_{X_2Y} > r_{tabel}$ ($0,331 > 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{X_2Y} = 0,331$ diperoleh $t_{hitung} = 4,905$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,905 > 1,645$). Selanjutnya dari korelasi parsial yang memberikan korelasi antara X_2 dengan $Y = 0,331$; sedangkan r_{tabel} dengan

$N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi parsial dengan menggunakan uji-t. Dengan harga $r_{y2,1} = 0,344$ diperoleh $t_{hitung} = 7,289$. Harga t_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 1,645. Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,289 > 1,645$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besar sumbangan relatif yang diberikan kompetensi profesional dengan komitmen kerja adalah sebesar 46,02%, sedangkan besar sumbangan efektif yang diberikan kompetensi profesional dengan komitmen kerja adalah sebesar 9,91%.

Selain itu ditemukan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan komitmen kerja dengan koefisien korelasi $R_{y(12)} = 0,464$; sedangkan r_{tabel} dengan $N = 197$ dan taraf signifikansi 5% sebesar 0,176. Dengan demikian harga $R_{y(12)} > r_{tabel}$ ($0,464 > 0,176$). Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-F. Dengan $R_{y(12)} = 0,464$ diperoleh $F_{hitung} = 17,662$. Harga F_{tabel} untuk $N = 197$ pada taraf signifikansi 5% adalah 2,65. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,662 > 2,65$) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, dan kompetensi profesional, dengan komitmen kerja dapat diterima dan teruji kebenarannya. dengan demikian budaya organisasi dan kompetensi

profesional secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 21,5% terhadap komitmen kerja, dan sisanya ditentukan keadaan lain.

B. Pembahasan Penelitian

Dalam penelitian ditemukan bahwa komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan termasuk dalam kategori sedang. Untuk itu perlu dilakukan upaya dalam meningkatkan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan. Dari 197 orang responden yang diteliti, ditemukan 0 orang (0,000%) kategori kurang, 31 orang (15,763%) kategori rendah, dan 111 orang (56,343%) kategori sedang, dan 55 orang (27,917%) kategori tinggi. Informasi ini menunjukkan bahwa masih harus terus ditingkatkan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan.

Di antara budaya organisasi dan kompetensi profesional, yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan adalah kompetensi profesional. Hal ini disebabkan kompetensi profesional memegang peranan yang penting dalam penciptaan komitmen kerja dalam lingkungan kerja sekolah secara umum. Kompetensi profesional dapat dimaknai sebagai kemampuan dan keahlian bidang yang dimiliki oleh seorang guru terhadap pekerjaan dan dari pekerjaan itu mendatangkan kecukupan dan kesejahteraan bagi guru.

Pemahaman lain terhadap kompetensi profesional dapat dikatakan sebagai totalitas perilaku seorang guru yang diarahkan untuk menghasilkan dan mengimplementasikan hal-hal baru dalam mengajar di kelas. Hasil ini

mendukung penelitian yang dilakukan Purba (2009) bahwa kompetensi profesional mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu cara sekolah untuk meningkatkan komitmen kerja pada guru adalah melalui pemberian kebebasan untuk melakukan pengajaran dan guru diberikan ruang yang tidak terbatas untuk mengaktualisasikan dirinya dalam berbagai kegiatan sekolah sehingga guru mampu menuangkan berbagai pengetahuan dan pengalaman sehingga guru merasa bertanggungjawab, mencintai, dan memahami pekerjaannya sehingga ia secara terus menerus komitmen terhadap pekerjaannya. Dengan kata sederhana kompetensi profesional guru adalah memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat sesuatu yang baru dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif dan berarti antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan hal ini memberikan informasi bahwa komitmen kerja dapat ditingkatkan dengan baiknya budaya organisasi dan kompetensi profesional guru. Komitmen kerja mengharuskan guru untuk tetap berada dalam lingkungan dan tujuan sekolah dalam bekerja. Dengan komitmen kerja yang baik maka akan timbul kemauan yang besar untuk tetap berusaha menuju tujuan sekolah dan menerima segala peraturan yang ada di sekolah. Dalam upaya tersebut, budaya kerja mempengaruhi komitmen kerja dikarenakan dengan budaya kerja yang baik akan menentukan sistem nilai dan perilaku guru dalam bekerja. Dengan demikian, budaya kerja mempunyai hubungan dengan komitmen kerja Selain itu faktor kompetensi

profesional yang diterima guru juga mempengaruhi komitmen kerjanya. Guru akan bekerja dengan baik bila mendapatkan kompetensi profesional yang sesuai dengan kerja kerasnya dalam mengajar dan mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian, kompetensi profesional mempunyai hubungan dengan komitmen kerja.

Selain faktor kompetensi profesional, faktor budaya organisasi juga mempengaruhi komitmen kerja guru. Budaya organisasi adalah kondisi lingkungan sekolah yang dapat dirasakan guru dan mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Budiar, dkk (2004) bahwa budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil ini menggambarkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada dasarnya komitmen kerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi guru maupun upaya strategis dari perusahaan. Komitmen yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua sekolah yang mempekerjakan guru, sebab komitmen guru ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat menjadi masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa budaya organisasi dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para guru terhadap organisasi. Adanya budaya organisasi juga menumbuhkan keinginan para guru untuk tetap tinggal dalam sekolah.

C. Keterbatasan Penelitian

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini telah dilakukan sebaik mungkin sesuai dengan prosedur karya ilmiah. Namun disadari bahwa hasil yang diperoleh tidak luput dari kekurangan dan kelemahan sebagai akibat dari keterbatasan yang ada, sehingga menimbulkan hasil yang mungkin tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan. Keterbatasan dan kelemahan yang dapat diamati dan mungkin terjadi selama penelitian berlangsung di antaranya adalah:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMP Negeri Percut Sei Tuan sehingga hasil penelitian hanya dapat digeneralisasikan terhadap populasi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel penelitian di daerah lain.
2. Pengumpulan data dalam bentuk kuesioner dapat meragukan kebenaran data yang diperoleh. Peneliti tidak mengawasi secara cermat kesungguhan dan kejujuran responden dalam mengisi kuesioner.
3. Instrumen pengumpul data kemungkinan belum dapat mengungkap seluruh aspek yang diteliti, meskipun sebelumnya telah dilakukan validasi dan diujicobakan, serta keterbatasan peneliti dalam menyusun pernyataan instrumen, sehingga memungkinkan masih terdapat pernyataan yang kurang mengungkapkan indikator penelitian. Di samping itu, pengisian instrumen disebabkan jawaban responden yang kurang cermat atau kurang hati-hati.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi dengan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara kompetensi profesional dengan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan, artinya semakin baik kompetensi profesional maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan berarti antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan, artinya semakin baik budaya organisasi, kompetensi profesional, maka semakin baik juga komitmen kerja pada guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei tuan.

B. Implikasi

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, di antaranya:

1. Dengan diterimanya hipotesis pertama yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi guru di sekolah harus terus mendapat perhatian dari pihak sekolah. Semakin baik lingkungan sekolah yang dirasakan guru, akan semakin membuat guru berkeinginan untuk terus bekerja di sekolah tersebut. Upaya perbaikan dapat dilakukan pihak sekolah dengan memperhatikan perasaan aman yaitu dengan menyediakan jaminan keamanan bagi setiap guru yang mengajar di sekolah. Dalam meningkatkan loyalitas guru, sekolah memberikan apresiasi kepada setiap guru yang telah berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan adanya upaya tersebut, komitmen kerja guru di sekolah dapat ditingkatkan.
2. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan kompetensi profesional guru. Kompetensi profesional membawa guru dalam melakukan berbagai perbaikan pengajaran yang bertujuan meningkatkan mutu pembelajaran siswa. Pihak sekolah perlu menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru untuk mendukung pencapaian kompetensi profesional guru dalam mengajar di kelas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru dalam peningkatan kompetensi profesional di antaranya: mencari tahu teknologi baru terkait kemampuan mengajarnya. Hal ini dapat dilakukan dengan

membaca buku-buku media/metode mengajar, mencoba berbagai metode mengajar di kelas. Selain itu hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan rencana dan jadwal mengajar di kelas dengan sebaik mungkin. Dalam hal ini, guru harus mempersiapkan setiap RPP dan bahan pelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran dan kemampuan siswa di kelas. Dengan adanya upaya ini akan meningkatkan kompetensi profesional yang dan nantinya akan meningkatkan komitmen kerja guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka upaya meningkatkan komitmen kerja adalah dengan meningkatkan budaya organisasi dan kompetensi profesional guru. Upaya yang dapat dilakukan sekolah adalah dengan budaya organisasi sekolah yang mendukung pekerjaan guru, yang akan menumbuhkan keinginan guru untuk tetap bekerja di sekolah. Selain itu, sekolah harus dapat mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, yang dilakukan dengan menyediakan media pembelajaran yang dapat digunakan guru untuk berlatih metode mengajar terbaru.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi diharapkan pada guru berkeinginan melakukan berbagai hal yang mendukung pelaksanaan pekerjaannya di sekolah. Hal ini dapat dilakukan guru dengan mematuhi peraturan yang

berlaku di sekolahnya. Selain itu diharapkan kepada pihak sekolah untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat mendukung pekerjaan guru di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan pihak sekolah adalah dengan menciptakan perasaan aman bagi guru, menjaga loyalitas guru terhadap sekolah, dan meningkatkan perasaan puas guru terhadap lingkungan sekolahnya.

2. Untuk meningkatkan kompetensi profesional, diharapkan guru mau melaku dan mengembangkan kompetensi profesionalnya dalam pembelajaran di sekolah. Guru dapat melakukannya dengan keinginan untuk mencoba metode-metode baru dalam mengajar di kelas. Selain itu diharapkan pihak sekolah bersedia melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kompetensi profesional guru. Dalam hal ini pihak sekolah dapat melakukan upaya-upaya seperti: memotivasi guru dalam mengembangkan ide-ide kreatifnya, menyediakan fasilitas bekerja yang dapat mendukung guru dalam mengembangkan kompetensi profesionalnya, dan menyediakan sumber daya yang dapat membantu guru mewujudkan ide kreatifnya di sekolah.
3. Untuk meningkatkan komitmen kerja, diharapkan keinginan guru untuk terus bekerja dengan baik di sekolahnya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: loyalitas pada sekolah dan terus berupaya melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu diharapkan peran serta pihak sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru di sekolah. Dalam hal ini pihak sekolah dapat melakukannya dengan berusaha meningkatkan budaya organisasi dan kompetensi profesional pada guru selama bekerja di

sekolah. Diharapkan dengan upaya ini, komitmen kerja guru dapat terus terjaga dengan baik.

4. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan komitmen kerja guna memperluas hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Andi S. Dkk. (2016). Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government International Journal of Business and Management Invention PP—52-64
- Arikunto, S (2005). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (1998). Prosedur Penelitian Kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta
- Arni, M. (2006). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Bacteriology. Eight ed. The William & Wilkins Company. Baltimore. USA
- Balitbang Diknas. (2004). Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru, Departemen Pendidikan Nasional, (Online).
- Bambang Asmoro Dkk. (2020). The Effect Work Culture and Competence on Commitment and employed performace Of PT. Nindya Karya Persero hjbs Vol 2 No 1. Februari 2020
- Buchanan, RE. & Gibbons, NE. (1974). Bergey's Manual of Determinative
- Chang, Daniel. (1999) An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. San Fransisco: McGraw Hill
- Charles, Hampden Turner. (1992). Creating Corporate Culture. Business Economics: Penerbit London
- Cooper, R.K. & Sawaf, A. (2002). Executive EQ : Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan dan Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Deporter, dkk, (2010) Quantum Teaching, Bandung: Mizan Pustaka
- Edgar H. Schein (1983) Organizational Culture: A Dynamic Model Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology.
- Edgar H. Schein (1985) Organizational Culture and Leadership, Jossey-Bass, San Francisco
- Fenwick W. English (2006) Encyclopedia of Educational Leadership and Administration, United States, Sage Publications.
- Gibson, J. L., John M. Ivancevich James H. Donnelly, Jr. (1993). Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara

- Greenberg, J, & Baron, R A. (1993). *Behavior in Organizations – 4th Edition*. Singapore: Allyn and Bacon
- Hadjar, I. (1996). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Dalam Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, MSP. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hofstede. (1993). "The Business of International Business is Culture," dalam Woetzel, Heidi Vermon, dan Wortzel, Lawrence H, *Strategi Management in The Global Economy*, Canada, John Wisley & Sons.Inc
- Hornby A.S. (2006). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, Oxford University
- Hoy, Wayne K. dan Miskel, Cecil G (2001) *Educational Administration Theory, Research, And Practice* 6th ed., International Edition, Singapore: McGraw-Hill.
- Irvianti Dkk. (2009). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan Terhadap Kebijakan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan". *Jurnal Manajemen: ISEI Cabang Jakarta*, Vol. 1 Nomor 1 – 2009
- Irving, P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. (1997). "Further Assesment of Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupational". *Journal of Applied Psychology*, 82, 3,444-452
- Jeffrey Hou Jiun Li Ranjit Voola. (2018). "Competence Organisational culture and organisational performance: The mediating effects of managerial
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2008) Pusat Bahasa Depertemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Koesmono, H. T. (2007). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 1, Maret 2007
- Kuntjoro, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Rajawali.*
- Luthans Fred (2011) *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Menon, Anil, Sundar G. Bharadwaj, Phani Tej Adidam, and Steven W. Edison (1999), "Antecedent and Consequences of Marketing Strategy Making : A model and a Test", *Journal of Marketing*, Vol. 57 (April),p.18-40

- Meyer, John P., Allen, Natalie J., Smith, Catherine A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4, 538-551
- Miner, J. B. (1990). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*.
- Mohamad Toha & Sri Katoningsih (1996). *The Effect of Leadership, Organizational Culture, and Competency on Teachers' Performance in Ibu Kartini Vocational High School Semarang*. Engineering International Conference (EIC2017) AIP Conf. Proc., Published by AIP Publishing.
- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982) *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Naim N. (2009). *Menjadi Guru Inspiratif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Newstrom, John W. & Davis K. (1989). *Organizational Behavior, Reading & Exercise*. Mc. Graw-Hill International Edition
- O'Malley. J. M and Pierce. V. (1996). *Authentic Assessment for English Language Learners*. United State of America . Longman.
- Pandi Afandi & Bambang Supeno (2016). *The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City* International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 5; 2016
- Pendidikan. Jakarta : Kerjasama Paramadina dengan Logos Wacana Ilmu.
- Peterson, D. Kent & Terrence E. Deal (2009) *The Shaping School Culture Field book Second Edition*. Market Street, San Francisco: Josseybass A Wiley Imprint
- Preffer & Salancik (2010) *The Eksternal Control Of Organizing . A Resourch Dependence Persfective*. Standarford
- Richard, M. T. (1985). *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku*, Jakarta. Erlangga
- Rina dkk. (2017). *The Influence of Competency and Organizational Culture on Performance Lecturer Kopertisregion IX Employed On PTS Journal: jrbbm/papers/vol5-issue2/B520712*
- Rivai, Veitzal dan Jauvani (2008). *Performance Apprasial Sistem yang btepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, S P. (1996). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*. Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs
- Robbins, S P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Macanan Jaya Cemerlang

- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Rumengan, R.J. (2002). "Budaya Organisasional: Paradigma Manajemen Yang Melejitkan Kinerja", *Usahawan*, No.06/th.XXXI/Juni
- Sagala, Syaiful. (2009). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sidi, I D, (2001). *Menuju Masyarakat Belajar; Menggagas Paradigma Baru*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice-2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons
- Sriekaningsih A. and Setyadi D. (2015). The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.17, 2015
- Steers, M. Richard. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Steven L. Mcshane and Mary Ann Von Glinow (2010) *Organizational Behavior Emerging Knowledge and Practice For the Real World - 5th ed*. Avenue of the Americas, New York,
- Stout. K & Walker. A. (1995). *Teams, Teamwork & Team Building The manager Guide To Team In Organization*. Singapore: Prentice Hall.
- Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: Alfabeta
- Sulakshna Dwivedi dkk (2014). *Impact of Organizational Culture on Commitment of Employees: An Empirical Study of BPO Sector in India*.
- Tilaar H. AR. (1999), *Beberapa Agenda reformasi Pendidikan Nasional, Tera Indonesia*, Jakarta.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2004. Jakarta: Sinar Grafika
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Jakarta: Sinar Grafika
- Usman, H. (2011). *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi. Aksara. Jakarta
- Usman, M.Uzer. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda karya
- Utoyo. B. (2018). The Effect Of Competence And Organizational Culture, On Performance Of Employees With Work Motivation As A Mediation Variable.<https://www.researchgate.net/publication/333078287>

- Wagiman, S. Budiyanto, Suwitho. (2020). The Effects Of Organizational Culture, Work Commitment, And Competence On Employee Satisfaction And Performance In Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) VoL - 80. DO - 10.18551/rjoas.2018-08.16. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences
- Walker, W. James, (1998) Integrating the Human Resources Function with the Business, Human Resources Planning, Vol.17. No.2
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zagladi, Abdul Latif. 2(005). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasional". Delegasi: No. 1 April 2005

LAMPIRAN I

ANGKET

Saya salah seorang mahasiswa pascasarjana universitas islam negeri sumatera utara yang melakukan penelitian, memohon kepada bapak/ibu agar bersedia mengisi angket ini. tujuan mengisi angket ini karena sebagai data penelitian yang berjudul **“Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang”** untuk itu mohon bapak/ ibu ketersediaan berkenan membantu untuk mengisi ANGKET ini sesuai petunjuk yang ada. Atas kesediaan Bapak/ Ibu kami ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan angket di bawah ini dengan sebaik-baiknya
2. Untuk mengisi angket di bawah ini Bapak/ Ibu guru dimohon untuk memberi tanda check list pada salah satu alternatif jawaban pernyataan pada kolom yang tersedia:

SL = Selalu	4	SS = Sangat Setuju	4
SR = Sering	3	S = Setuju	3
JR = Jarang	2	TS = Tidak Setuju	2
TP = Tidak Pernah	1	STS = Sangat Tidak Setuju	1

3. beri tanda informasi yang sesuai dengan kesediaan yang sesungguhnya pada diri Bapak/ Ibu.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Lama Bekerja : ≤ 5 Tahun > 5 Tahun

Pendidikan Akhir : SMP/SMA S1 S2

Tersertifikasi : Sertifikasi Belum Sertifikasi

A. Lembar Instrument Komitmen Kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SL	SR	JR	TP
		4	3	2	1
1	Pihak sekolah menghargai pendapat saya dalam menyusun tujuan sekolah setiap tahun pelajaran				
2	Sebagian besar guru bekerja sungguh-sungguh demi kepentingan sekolah				
3	Ada keinginan di hati saya untuk pindah ketika kepala sekolah tidak menghargai pendapat saya				
4	Saya terlebih dahulu menyelesaikan tugas sekolah baru kemudian menyelesaikan kepentingan pribadi				
5	Tujuan sekolah ditetapkan sekolah tanpa mengikutsertakan guru				
6	Banyak guru yang bekerja hanya ketika kepala sekolah berada di sekolah				
7	Saya merasa bahwa tempat tugas saya sekarang dapat menunjang pekerjaan saya				
8	Jika kepala sekolah sedang sibuk saya menawarkan diri untuk membantunya				
9	Sekolah lebih menghargai pendapat pada guru-guru senior di sekolah saat rapat program				
10	Selain dari jadwal mengajar biasa, saya membimbing siswa dalam mata pelajaran saya				
11	Saya berkeinginan untuk pindah apabila sekolah tidak bisa memberikan penghasilan yang memadai di luar gaji				
12	Saya memberi informasi tentang program sekolah kepada orangtua calon siswa				
13	Saya dilibatkan dalam penyusunan visi dan misi sekolah				
14	Untuk menambah penghasilan, Saya bekerja di sekolah lain di luar jam mengajar				
15	Saya merasakan tempat tugas saya sekarang merupakan yang terbaik				
16	Saya berusaha menjadi teladan bagi orang-orang di sekitar saya				
17	Kebijakan sekolah yang bersangkutan dengan guru diambil dalam rapat kerja setiap semesternya				
18	Saya tidak membimbing siswa jika tidak disertai dengan imbalan yang seimbang				

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SL	SR	JR	TP
		4	3	2	1
19	Saya tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, di luar sekolah				
20	Saya merasa keberhasilan siswa adalah tanggung jawab guru				
21	Sekolah memberikan jam mengajar, tanpa melihat bidang keahlian saya				
22	Saya merasa menyesal ketika saya tidak bisa memberikan yang terbaik untuk sekolah				
23	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah saya sekarang				
24	Saya berusaha bertindak konsekuen agar dapat diteladani siswa				
25	Saya berkeinginan mengundurkan diri karena nilai-nilai yang ada di sekolah tidak sesuai dengan prinsip yang saya pilih				
26	Saya berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah kendatipun kesejahteraan saya kurang memadai				
27	Dalam menegur kesalahan siswa, saya berusaha tidak menyinggung perasaannya				
28	Saya merasa bahwa sekolah saya akan menjadi yang terbaik				
29	Saya melaporkan hasil evaluasi siswa secara berkala kepada kepala sekolah				
30	Saya merasa berat dengan keputusan kepala sekolah yang menugaskan saya mengajar yang tidak sesuai dengan kompetensi saya				

B. Lembar Instrument Budaya Organisasi

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TP	STS
		4	3	2	1
1	Guru dianggap sebagai bagian penting dari program sekolah				
2	Guru berusaha melakukan yang terbaik untuk bekerja sendiri dalam setiap pekerjaannya				
3	Banyak guru kurang simpatik terhadap teman yang banyak menonjolkan diri				
4	Saya merasa kecewa kalau ada salah seorang guru tidak hadir mengajar				
5	Guru selalu berusaha melakukan sesuatu dengan lebih baik				
6	Guru mempunyai kemahiran sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya				
7	Guru akan meninggalkan ruang rapat bila usulnya tidak diterima kepala sekolah				
8	Apabila ada kesan yang melukai perasaan guru lain, saya akan segera minta maaf				
9	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, guru harus mendapatkan hasil yang terbaik				
10	Kepala sekolah memberikan sanksi bila guru melakukan pelanggaran terhadap peraturan sekolah				
11	Saya berbaik sangka kepada teman sejawat yang tidak masuk tanpa izin				
12	Kesulitan yang dihadapi guru lain dengan senang hati akan dibantu guru yang lain				
13	Guru selama ini mempunyai kemampuan dan kesediaan bekerja secara kreatif				
14	Guru meminta ijin kepada kepala sekolah bila mengikuti kegiatan di luar sekolah				
15	Sesama guru saling menghargai usul-usul yang ada				
16	Apabila ada guru yang tidak hadir, guru tersebut biasanya memberikan tugas siswa kepada guru pengganti				
17	Dalam mengerjakan tugasnya atau suatu pekerjaan guru selalu berorientasi pada keberhasilannya				
18	Pembagian jumlah jam mengajar tidak seimbang karena ada mata pelajaran yang mempunyai guru berlebih				
19	Saya tidak bersedia menggantikan teman sejawat lain yang berhalangan jika diminta kepala sekolah				

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SS	S	TP	STS
		4	3	2	1
20	Setiap guru bersedia membantu guru lainnya apabila memang diperlukan				
21	Kepala sekolah memberikan pemerataan kesempatan untuk mengembangkan profesi bagi semua guru				
22	Tugas mengajar guru didasarkan pada keahlian dan ijazah yang dimilikinya				
23	Saya menghormati teman sejawat yang kurang pengalaman tetapi mau belajar				
24	Guru memperhatikan perasaan siswanya dalam memberikan tugas				
25	Apabila kepala sekolah menjelaskan sesuatu, beliau akan menanyakan kembali apakah guru-guru sudah mengerti akan penjelasannya				
26	Permasalahan-permasalahan yang menyangkut tugas guru diinformasikan kepada kepala sekolah				
27	Dalam berdiskusi, kepala sekolah membiasakan adanya perbedaan pendapat dalam menentukan kebijakan sekolah				
28	Guru tidak memperdulikan aturan yang menghalangi kebebasan personal				
29	Kepala sekolah bersedia menjalin kerjasama dengan pihak lain dalam pengembangan kualitas guru-guru				
30	Guru mempersiapkan sebuah tugas bagi siswa sebelum memulai pengajaran di kelas				

C. Lembar Instrument Kompetensi Profesional

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SL	SR	JR	TP
		4	3	2	1
1	Guru mampu menggunakan bahan pengajaran				
2	Guru mampu mengkaji bahan pelajaran yang diajarkan				
3	Guru mampu melakukan penilaian efektivitas proses belajar mengajar setiap hari				
4	Guru mampu menggunakan perpustakaan dalam melengkapi materi pelajaran				
5	Guru mampu menelaah buku pelajaran dalam bidang keilmuannya				
6	Guru mampu menyusun kisi-kisi soal berdasarkan materi yang telah diberikan				
7	Guru mampu menggunakan lembar kerja siswa (LKS)				
8	Guru mampu membuat program semesteran				
9	Guru mampu menguji soal terlebih dahulu sebelum menggunakannya dalam ujian semesteran				
10	Guru mampu mengkaji kesulitan belajar siswa				
11	Guru mampu membuat program tahunan				
12	Guru mampu bekerja sama dengan siswa sehingga dapat membuat perbaikan pembelajaran				
13	Guru mampu melakukan rebananl bagi siswa yang belum lulus (tuntas)				
14	Guru mampu membuat program semesteran dengan baik				
15	Guru mampu menguasai kelas dalam pembelajaran				
16	Guru mampu melaksanakan pengayaan bagi siswa				
17	Guru mampu merencanakan pembelajaran pada setiap proses belajar mengajar				
18	Guru mampu menguasai kelas, karena hasil belajar sama saja				
19	Guru mampu menggunakan metode pengajaran diterapkan dengan baik				
20	Guru mampu menggunakan berbagai metode dalam proses belajar mengajar				
21	Guru mampu memberikan pemahaman terhadap materi yang diberikan kepada siswa				
22	Guru mampu memotivasi siswa untuk terus belajar di rumah				
23	Guru mampu menggunakan alat peraga dalam proses belajar mengajar				

NO	PERTANYAAN	JAWABAN			
		SL	SR	JR	TP
		4	3	2	1
24	Guru mampu mencapai hasil belajar yang diinginkan dalam setiap pertemuan				
25	Guru mampu mengatur situasi kelas dikendalikan dengan baik				
26	Guru mampu menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran di kelas				
27	Guru mampu membuat tes formatif yang dapat mengukur kemampuan siswa				
28	Guru mampu memberikan kata-kata pujian kepada siswa				
29	Guru mampu menguasai landasan-landasan kependidikan				
30	Guru mampu menentukan bentuk tes yang cocok dengan setiap kemampuan siswa				

Lampiran 2
Sebaran Data Uji Coba Instrumen Angket Komitmen Kerja (Y)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y	Y ²		
	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	2	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	1	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	10000		
2	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	98	9604			
3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	1	4	3	84	7056		
4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	1	4	3	3	2	3	4	4	3	89	7921		
5	1	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	85	7225		
6	4	3	4	4	3	3	1	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	4	3	3	90	8100		
7	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	96	9216		
8	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	87	7569		
9	4	3	1	3	3	2	4	4	4	1	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	84	7056		
10	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	92	8464		
11	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	97	9409		
12	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	105	11025		
13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	113	12769		
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	142	20164		
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	112	12544		
16	2	3	4	3	1	1	1	4	1	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	3	1	4	80	6400		
17	2	3	1	3	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	56	3136		
18	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	3	1	2	1	64	4096		
19	1	1	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	81	6561		
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	3	3	87	7569		
21	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	96	9216		
22	4	3	4	3	4	4	4	3	1	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	1	2	4	92	8464
23	3	4	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	1	1	3	91	8281	
24	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	1	4	3	4	3	97	9409		
25	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	110	12100		
26	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	95	9025		
27	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	1	3	3	4	3	4	91	8281		
28	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	95	9025		
29	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	96	9216		
30	3	4	4	4	2	2	1	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	1	2	4	4	2	4	2	2	4	83	6889		
Σ X	87	95	93	104	97	93	81	91	93	89	100	77	89	87	89	99	95	96	86	103	83	111	89	102	96	89	101	82	94	97	2788	265790		
Σ X ²	291	315	313	370	333	309	255	307	313	291	340	213	291	275	293	343	321	328	274	361	263	1329	289	358	328	295	351	262	320	337				
Σ XY	8281	8985	8862	9744	9196	8875	7745	8675	8858	8509	9373	7247	8311	8239	8498	9274	9079	9086	8251	9661	7837	11961	8508	9548	9155	8518	9490	7858	8956	9210	265790			

Lampiran 3

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Komitmen Kerja (Y)

Perhitungan uji validitas angket komitmen kerja menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} N & = 30 & \sum X^2 & = 291 \\ \sum X & = 87 & \sum Y^2 & = 265790 \\ \sum Y & = 2788 & \sum XY & = 8281 \end{array}$$

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 8281) - (87 \times 2788)}{\sqrt{[(30 \times 2591) - 87^2] \times [(30 \times 265790) - 2788^2]}} = 0,385$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,385) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk $N = 30$ diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,385 > 0,361$), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Komitmen Kerja (Y)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,385	0,361	Valid
2	0,508	0,361	Valid
3	0,539	0,361	Valid
4	0,314	0,361	Tidak Valid
5	0,504	0,361	Valid
6	0,624	0,361	Valid
7	0,441	0,361	Valid
8	0,479	0,361	Valid
9	0,529	0,361	Valid
10	0,560	0,361	Valid
11	0,377	0,361	Valid
12	0,284	0,361	Tidak Valid
13	0,094	0,361	Tidak Valid
14	0,395	0,361	Valid
15	0,515	0,361	Valid
16	0,223	0,361	Tidak Valid
17	0,681	0,361	Valid
18	0,441	0,361	Valid
19	0,603	0,361	Valid
20	0,400	0,361	Valid
21	0,261	0,361	Tidak Valid
22	0,664	0,361	Valid
23	0,580	0,361	Valid
24	0,251	0,361	Tidak Valid
25	0,626	0,361	Valid
26	0,542	0,361	Valid
27	0,383	0,361	Valid
28	0,472	0,361	Valid
29	0,534	0,361	Valid
30	0,494	0,361	Valid

Lampiran 4

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Komitmen Kerja (Y)

Perhitungan menggunakan Alpha berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket komitmen kerja untuk butir 1 diperoleh:

$$N = 30$$

$$\sum X = 87$$

$$\sum X^2 = 291$$

$$\sigma_i^2 = \frac{291 - \frac{(87)^2}{30}}{30} = 1,290$$

Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari varians butir angket lainnya seperti yang disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Perhitungan Varians Butir Angket Komitmen Kerja (Y)

No. Butir	Varians butir
1	1,290
2	0,472
3	0,823
5	0,646
6	0,690
7	1,210
8	1,032
9	0,823
10	0,899
11	0,222
14	0,757
15	0,966
17	0,672
18	0,693
19	0,916
20	0,246
22	30,610
23	0,832
25	0,693
26	1,032
27	0,366
28	1,262
29	0,849
30	0,779
Jumlah	48,780

Varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket komitmen kerja didapat:

$$N = 30$$

$$\sum X_t = 2234$$

$$\sum X_t^2 = 172210$$

$$\sigma_t^2 = \frac{172210 - \frac{(2234)^2}{30}}{30} = 195,049$$

Maka besar reliabilitas angket komitmen kerja adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{24}{24-1} \right) \times \left(1 - \frac{48,780}{195,049} \right) = 0,781$$

Harga koefisien reliabilitas angket komitmen kerja di atas kemudian dikonsultasikan terhadap indeks korelasi termaksud dalam kategori tinggi. Dengan demikian instrumen angket komitmen kerja sebanyak 24 butir dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Sebaran Data Uji Coba Instrumen Angket Budaya Organisasi (X1)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y	Y ²
	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	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	104	10816
2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	111	12321
3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	13456
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	111	12321
5	1	4	1	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	3	1	4	4	3	4	3	1	1	82	6724
6	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	4	3	1	3	2	2	56	3136
7	2	2	2	1	3	2	2	1	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	4	1	4	2	2	63	3969
8	4	2	2	4	4	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	4	3	2	2	83	6889
9	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	83	6889
10	3	1	3	4	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	94	8836
11	3	1	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	1	2	4	4	3	4	3	4	4	95	9025
12	1	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	1	1	3	3	4	3	4	4	4	97	9409
13	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	100	10000
14	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	111	12321
15	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	100	10000
16	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	100	10000
17	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	100	10000
18	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	93	8649
19	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	1	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	85	7225
20	2	2	4	3	3	4	4	3	2	1	4	2	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	95	9025
21	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	98	9604
22	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	4	3	2	2	3	3	2	86	7396	
23	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	92	8464
24	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	4	1	3	2	4	3	4	89	7921
25	1	2	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	93	8649	
26	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	93	8649
27	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	90	8100
28	4	4	4	1	3	3	2	2	1	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	84	7056
29	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	8649
30	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	96	9216
Σ X	86	91	93	89	102	85	93	87	88	98	94	97	87	102	81	85	96	103	92	89	105	83	94	96	89	101	94	103	96	94	2793	264715
Σ X ²	278	307	313	291	354	259	311	275	286	336	314	333	283	354	251	269	326	361	302	295	375	267	320	330	303	349	320	361	326	316		
Σ XY	8147	8682	8834	8492	9565	8048	8833	8273	8382	9198	8969	9242	8325	9538	7690	8055	9147	9658	8787	8482	9845	7914	8936	9120	8344	9484	8956	9635	9149	8985	264715	

Lampiran 6

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Budaya Organisasi (X₁)

Perhitungan uji validitas angket budaya organisasi menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

N	= 30	$\sum X^2$	= 278
$\sum X$	= 86	$\sum Y^2$	= 264715
$\sum Y$	= 2793	$\sum XY$	= 8147

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 8147) - (86 \times 2793)}{\sqrt{[(30 \times 278) - 86^2] \times [(30 \times 264715) - 2793^2]}} = 0,366$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,366) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk N = 30 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,366 > 0,361), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel 3 berikut.

Tabel 32. Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Budaya Organisasi (X₁)

No. Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,366	0,361	Valid
2	0,551	0,361	Valid
3	0,516	0,361	Valid
4	0,580	0,361	Valid
5	0,375	0,361	Valid
6	0,461	0,361	Valid
7	0,536	0,361	Valid
8	0,531	0,361	Valid
9	0,524	0,361	Valid
10	0,272	0,361	Tidak Valid
11	0,720	0,361	Valid
12	0,701	0,361	Valid
13	0,594	0,361	Valid
14	0,228	0,361	Tidak Valid
15	0,383	0,361	Valid
16	0,389	0,361	Valid
17	0,705	0,361	Valid
18	0,370	0,361	Valid
19	0,727	0,361	Valid
20	0,515	0,361	Valid
21	0,371	0,361	Valid
22	0,446	0,361	Valid
23	0,534	0,361	Valid
24	0,558	0,361	Valid
25	0,136	0,361	Tidak Valid
26	0,395	0,361	Valid
27	0,592	0,361	Valid
28	0,246	0,361	Tidak Valid
29	0,712	0,361	Valid
30	0,736	0,361	Valid

Lampiran 7

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Budaya Organisasi (X₁)

Perhitungan menggunakan Alpha berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket budaya organisasi untuk butir 1 diperoleh:

$$N = 30$$

$$\sum X = 86$$

$$\sum X^2 = 278$$

$$\sigma_i^2 = \frac{278 - \frac{(86)^2}{30}}{30} = 1,049$$

Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari varians butir angket lainnya seperti yang disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Perhitungan Varians Butir
Angket Budaya Organisasi (X₁)

No. Butir	Varians butir
1	1,049
2	1,032
3	0,823
4	0,899
5	0,240
6	0,606
7	0,757
8	0,757
9	0,929
11	0,649
12	0,646
13	1,023
15	1,077
16	0,939
17	0,627
18	0,246
19	0,662
20	1,032
21	0,250
22	1,246
23	0,849
24	0,760
26	0,299
27	0,849
29	0,627
30	0,716
Jumlah	19,586

Varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket budaya organisasi didapat:

$$N = 30$$

$$\sum X_t = 2401$$

$$\sum X_t^2 = 196487$$

$$\sigma_t^2 = \frac{196487 - \frac{(2401)^2}{30}}{30} = 144,232$$

Maka besar reliabilitas angket budaya organisasi adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{26}{26-1} \right) \times \left(1 - \frac{19,586}{144,232} \right) = 0,900$$

Harga koefisien reliabilitas angket budaya organisasi di atas kemudian dikonsultasikan terhadap indeks korelasi termaksud dalam kategori sangat tinggi.

Dengan demikian instrumen angket budaya organisasi sebanyak 26 butir dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Lampiran 8
Sebaran Data Uji Coba Instrumen Angket Kompetensi Profesional (X2)

SUBJEK	NOMOR BUTIR ANGKET																														Y	Y ²	
	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	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	1	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	86	7396	
2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	4	93	8649	
3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	2	4	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	88	7744	
4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	1	2	4	2	4	3	3	3	4	4	92	8464	
5	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	94	8836
6	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	90	8100	
7	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	1	3	3	2	4	4	4	1	4	3	2	2	1	3	84	7056	
8	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	94	8836	
9	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	97	9409	
10	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	104	10816	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	114	12996	
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	3	2	4	3	93	8649
13	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	4	3	3	3	2	4	3	95	9025	
14	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	1	1	3	3	4	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	1	3	3	3	92	8464	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	112	12544	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	111	12321	
17	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	3	1	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	3	85	7225
18	2	1	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	56	3136	
19	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	4	1	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	4	64	4096	
20	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	3	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	1	4	4	3	80	6400	
21	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	1	4	3	3	86	7396	
22	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	4	103	10609
23	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111	12321	
24	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	97	9409	
25	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	98	9604	
26	3	4	3	3	1	2	3	3	4	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	91	8281
27	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	95	9025
28	2	3	2	4	2	1	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	85	7225	
29	4	2	2	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	3	2	1	95	9025	
30	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	97	9409	
Σ X	95	97	87	105	78	85	98	102	92	89	96	84	93	97	89	99	92	103	96	94	92	91	93	88	103	84	88	86	89	97	2782	262466	
Σ X ²	321	333	283	377	236	269	340	354	302	295	318	274	313	337	303	337	306	363	326	316	310	307	313	284	361	252	286	268	293	329			
Σ XY	9027	9179	8281	9816	7383	8027	9292	9529	8740	8434	8941	7987	8796	9165	8302	9270	8709	9636	9095	8941	8645	8641	8795	8354	9587	7914	8315	8147	8459	9059	262466		

Lampiran 9

Perhitungan Validitas Instrumen Angket Kompetensi Profesional (X₂)

Perhitungan uji validitas angket kompetensi profesional menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:

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

Sebagai contoh perhitungan koefisien korelasi antara nomor 1 dengan skor total sebagai berikut:

N	= 30	$\sum X^2$	= 321
$\sum X$	= 95	$\sum Y^2$	= 262466
$\sum Y$	= 2782	$\sum XY$	= 9027

$$r_{XY} = \frac{(30 \times 9027) - (95 \times 2782)}{\sqrt{[(30 \times 321) - 95^2] \times [(30 \times 262466) - 2782^2]}} = 0,723$$

Besar r_{hitung} untuk butir 1 (0,723) di atas dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk N = 30 diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361. Dikarenakan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,723 > 0,361), maka butir angket nomor 1 dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari butir angket lainnya, yang memberikan hasil seperti pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Perhitungan Validitas Angket Kompetensi Profesional (X₂)

No. Soal	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,723	0,361	Valid
2	0,624	0,361	Valid
3	0,575	0,361	Valid
4	0,383	0,361	Valid
5	0,388	0,361	Valid
6	0,407	0,361	Valid
7	0,684	0,361	Valid
8	0,391	0,361	Valid
9	0,699	0,361	Valid
10	0,485	0,361	Valid
11	0,175	0,361	Tidak Valid
12	0,473	0,361	Valid
13	0,516	0,361	Valid
14	0,525	0,361	Valid
15	0,117	0,361	Tidak Valid
16	0,416	0,361	Valid
17	0,543	0,361	Valid
18	0,412	0,361	Valid
19	0,664	0,361	Valid
20	0,722	0,361	Valid
21	0,321	0,361	Tidak Valid
22	0,543	0,361	Valid
23	0,513	0,361	Valid
24	0,568	0,361	Valid
25	0,195	0,361	Tidak Valid
26	0,453	0,361	Valid
27	0,437	0,361	Valid
28	0,554	0,361	Valid
29	0,571	0,361	Valid
30	0,243	0,361	Tidak Valid

Lampiran 10

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Kompetensi Profesional (X₂)

Perhitungan menggunakan Alpha berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket kompetensi profesional untuk butir 1 diperoleh:

$$N = 30$$

$$\sum X = 95$$

$$\sum X^2 = 321$$

$$\sigma_i^2 = \frac{321 - \frac{(95)^2}{30}}{30} = 0,672$$

Dengan menggunakan cara yang sama dapat dicari varians butir angket lainnya seperti yang disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Perhitungan Varians Butir Angket Kompetensi Profesional (X₂)

No. Butir	Varians butir
1	0,672
2	0,646
3	1,023
4	0,317
5	1,107
6	0,939
7	0,662
8	0,240
9	0,662
10	1,032
12	1,293
13	0,823
14	0,779
16	0,343
17	0,796
18	0,312
19	0,627
20	0,716
22	1,032
23	0,823
24	0,862
26	0,560
27	0,929
28	0,716
29	0,966
Jumlah	18,877

Varians total dihitung dengan rumus:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{N}}{N}$$

Dari data uji coba angket kompetensi profesional didapat:

$$N = 30$$

$$\sum X_t = 2305$$

$$\sum X_t^2 = 181081$$

$$\sigma_t^2 = \frac{181081 - \frac{(2305)^2}{30}}{30} = 132,672$$

Maka besar reliabilitas angket kompetensi profesional adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{25}{25-1} \right) \times \left(1 - \frac{18,877}{132,672} \right) = 0,893$$

Harga koefisien reliabilitas angket kompetensi profesional di atas kemudian dikonsultasikan terhadap indeks korelasi termaksud dalam kategori sangat tinggi.

Dengan demikian instrumen angket kompetensi profesional sebanyak 25 butir dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Lampiran 11

Data Variabel Penelitian

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
1	72	60	89	5184	3600	7921	4320	6408	5340
2	67	68	93	4489	4624	8649	4556	6231	6324
3	73	70	84	5329	4900	7056	5110	6132	5880
4	75	70	77	5625	4900	5929	5250	5775	5390
5	94	77	93	8836	5929	8649	7238	8742	7161
6	93	81	91	8649	6561	8281	7533	8463	7371
7	93	83	84	8649	6889	7056	7719	7812	6972
8	63	87	67	3969	7569	4489	5481	4221	5829
9	87	89	79	7569	7921	6241	7743	6873	7031
10	91	90	86	8281	8100	7396	8190	7826	7740
11	71	96	72	5041	9216	5184	6816	5112	6912
12	92	96	94	8464	9216	8836	8832	8648	9024
13	91	85	93	8281	7225	8649	7735	8463	7905
14	88	67	95	7744	4489	9025	5896	8360	6365
15	84	79	94	7056	6241	8836	6636	7896	7426
16	74	68	85	5476	4624	7225	5032	6290	5780
17	88	88	85	7744	7744	7225	7744	7480	7480
18	82	63	72	6724	3969	5184	5166	5904	4536
19	94	85	86	8836	7225	7396	7990	8084	7310
20	78	87	94	6084	7569	8836	6786	7332	8178
21	86	65	95	7396	4225	9025	5590	8170	6175
22	92	87	85	8464	7569	7225	8004	7820	7395
23	67	76	73	4489	5776	5329	5092	4891	5548
24	93	88	96	8649	7744	9216	8184	8928	8448

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
25	81	87	79	6561	7569	6241	7047	6399	6873
26	82	81	78	6724	6561	6084	6642	6396	6318
27	79	66	83	6241	4356	6889	5214	6557	5478
28	86	60	89	7396	3600	7921	5160	7654	5340
29	80	90	81	6400	8100	6561	7200	6480	7290
30	92	97	84	8464	9409	7056	8924	7728	8148
31	77	75	77	5929	5625	5929	5775	5929	5775
32	82	91	76	6724	8281	5776	7462	6232	6916
33	67	63	65	4489	3969	4225	4221	4355	4095
34	68	67	70	4624	4489	4900	4556	4760	4690
35	65	62	83	4225	3844	6889	4030	5395	5146
36	75	72	57	5625	5184	3249	5400	4275	4104
37	68	74	83	4624	5476	6889	5032	5644	6142
38	62	62	89	3844	3844	7921	3844	5518	5518
39	55	49	61	3025	2401	3721	2695	3355	2989
40	64	47	64	4096	2209	4096	3008	4096	3008
41	60	82	77	3600	6724	5929	4920	4620	6314
42	77	82	76	5929	6724	5776	6314	5852	6232
43	90	82	94	8100	6724	8836	7380	8460	7708
44	83	82	74	6889	6724	5476	6806	6142	6068
45	84	82	94	7056	6724	8836	6888	7896	7708
46	67	72	88	4489	5184	7744	4824	5896	6336
47	64	70	89	4096	4900	7921	4480	5696	6230
48	62	86	81	3844	7396	6561	5332	5022	6966
49	80	79	84	6400	6241	7056	6320	6720	6636
50	78	77	97	6084	5929	9409	6006	7566	7469
51	56	77	74	3136	5929	5476	4312	4144	5698
52	69	92	69	4761	8464	4761	6348	4761	6348

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
53	58	66	87	3364	4356	7569	3828	5046	5742
54	93	86	84	8649	7396	7056	7998	7812	7224
55	60	65	58	3600	4225	3364	3900	3480	3770
56	68	81	64	4624	6561	4096	5508	4352	5184
57	69	65	58	4761	4225	3364	4485	4002	3770
58	66	78	61	4356	6084	3721	5148	4026	4758
59	73	77	73	5329	5929	5329	5621	5329	5621
60	52	42	70	2704	1764	4900	2184	3640	2940
61	68	73	62	4624	5329	3844	4964	4216	4526
62	66	68	95	4356	4624	9025	4488	6270	6460
63	78	79	54	6084	6241	2916	6162	4212	4266
64	69	64	82	4761	4096	6724	4416	5658	5248
65	69	49	92	4761	2401	8464	3381	6348	4508
66	67	83	61	4489	6889	3721	5561	4087	5063
67	71	78	96	5041	6084	9216	5538	6816	7488
68	89	81	60	7921	6561	3600	7209	5340	4860
69	87	81	80	7569	6561	6400	7047	6960	6480
70	64	71	65	4096	5041	4225	4544	4160	4615
71	54	85	89	2916	7225	7921	4590	4806	7565
72	82	60	81	6724	3600	6561	4920	6642	4860
73	86	51	84	7396	2601	7056	4386	7224	4284
74	87	90	77	7569	8100	5929	7830	6699	6930
75	78	50	89	6084	2500	7921	3900	6942	4450
76	75	79	81	5625	6241	6561	5925	6075	6399
77	85	81	84	7225	6561	7056	6885	7140	6804
78	73	42	77	5329	1764	5929	3066	5621	3234
79	67	63	72	4489	3969	5184	4221	4824	4536
80	79	85	76	6241	7225	5776	6715	6004	6460

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
81	54	61	89	2916	3721	7921	3294	4806	5429
82	54	65	81	2916	4225	6561	3510	4374	5265
83	77	77	84	5929	5929	7056	5929	6468	6468
84	60	62	77	3600	3844	5929	3720	4620	4774
85	67	57	89	4489	3249	7921	3819	5963	5073
86	72	53	81	5184	2809	6561	3816	5832	4293
87	68	70	84	4624	4900	7056	4760	5712	5880
88	80	78	77	6400	6084	5929	6240	6160	6006
89	78	77	89	6084	5929	7921	6006	6942	6853
90	52	71	81	2704	5041	6561	3692	4212	5751
91	87	83	84	7569	6889	7056	7221	7308	6972
92	53	66	95	2809	4356	9025	3498	5035	6270
93	80	67	94	6400	4489	8836	5360	7520	6298
94	73	68	94	5329	4624	8836	4964	6862	6392
95	66	65	94	4356	4225	8836	4290	6204	6110
96	48	65	76	2304	4225	5776	3120	3648	4940
97	70	64	83	4900	4096	6889	4480	5810	5312
98	52	66	91	2704	4356	8281	3432	4732	6006
99	62	71	67	3844	5041	4489	4402	4154	4757
100	72	71	78	5184	5041	6084	5112	5616	5538
101	92	101	97	8464	10201	9409	9292	8924	9797
102	67	75	89	4489	5625	7921	5025	5963	6675
103	87	84	90	7569	7056	8100	7308	7830	7560
104	72	101	98	5184	10201	9604	7272	7056	9898
105	70	77	96	4900	5929	9216	5390	6720	7392
106	78	81	89	6084	6561	7921	6318	6942	7209
107	77	88	75	5929	7744	5625	6776	5775	6600
108	73	58	84	5329	3364	7056	4234	6132	4872

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
109	72	88	58	5184	7744	3364	6336	4176	5104
110	68	90	58	4624	8100	3364	6120	3944	5220
111	66	73	76	4356	5329	5776	4818	5016	5548
112	78	80	80	6084	6400	6400	6240	6240	6400
113	82	78	89	6724	6084	7921	6396	7298	6942
114	68	63	81	4624	3969	6561	4284	5508	5103
115	71	92	84	5041	8464	7056	6532	5964	7728
116	69	92	77	4761	8464	5929	6348	5313	7084
117	73	96	81	5329	9216	6561	7008	5913	7776
118	74	82	84	5476	6724	7056	6068	6216	6888
119	65	72	77	4225	5184	5929	4680	5005	5544
120	64	70	89	4096	4900	7921	4480	5696	6230
121	71	73	81	5041	5329	6561	5183	5751	5913
122	69	66	84	4761	4356	7056	4554	5796	5544
123	80	80	77	6400	6400	5929	6400	6160	6160
124	77	87	77	5929	7569	5929	6699	5929	6699
125	69	76	89	4761	5776	7921	5244	6141	6764
126	70	61	81	4900	3721	6561	4270	5670	4941
127	60	77	97	3600	5929	9409	4620	5820	7469
128	62	92	77	3844	8464	5929	5704	4774	7084
129	58	70	67	3364	4900	4489	4060	3886	4690
130	60	76	69	3600	5776	4761	4560	4140	5244
131	62	91	61	3844	8281	3721	5642	3782	5551
132	71	65	76	5041	4225	5776	4615	5396	4940
133	69	84	79	4761	7056	6241	5796	5451	6636
134	73	86	97	5329	7396	9409	6278	7081	8342
135	74	78	70	5476	6084	4900	5772	5180	5460
136	60	67	73	3600	4489	5329	4020	4380	4891

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
137	78	90	70	6084	8100	4900	7020	5460	6300
138	64	77	70	4096	5929	4900	4928	4480	5390
139	64	62	69	4096	3844	4761	3968	4416	4278
140	73	75	78	5329	5625	6084	5475	5694	5850
141	65	66	66	4225	4356	4356	4290	4290	4356
142	62	89	67	3844	7921	4489	5518	4154	5963
143	53	61	70	2809	3721	4900	3233	3710	4270
144	52	73	58	2704	5329	3364	3796	3016	4234
145	69	76	67	4761	5776	4489	5244	4623	5092
146	55	70	69	3025	4900	4761	3850	3795	4830
147	71	88	89	5041	7744	7921	6248	6319	7832
148	72	90	81	5184	8100	6561	6480	5832	7290
149	56	76	84	3136	5776	7056	4256	4704	6384
150	62	64	77	3844	4096	5929	3968	4774	4928
151	61	75	67	3721	5625	4489	4575	4087	5025
152	61	80	67	3721	6400	4489	4880	4087	5360
153	54	94	69	2916	8836	4761	5076	3726	6486
154	67	83	77	4489	6889	5929	5561	5159	6391
155	77	83	74	5929	6889	5476	6391	5698	6142
156	47	69	67	2209	4761	4489	3243	3149	4623
157	78	98	69	6084	9604	4761	7644	5382	6762
158	53	73	82	2809	5329	6724	3869	4346	5986
159	92	86	89	8464	7396	7921	7912	8188	7654
160	88	84	81	7744	7056	6561	7392	7128	6804
161	90	72	84	8100	5184	7056	6480	7560	6048
162	70	77	77	4900	5929	5929	5390	5390	5929
163	82	83	71	6724	6889	5041	6806	5822	5893
164	69	79	70	4761	6241	4900	5451	4830	5530

Subjek	Y	X ₁	X ₂	Y ²	X ₁ ²	X ₂ ²	X ₁ Y	X ₂ Y	X ₁ X ₂
165	77	81	75	5929	6561	5625	6237	5775	6075
166	54	79	70	2916	6241	4900	4266	3780	5530
167	93	79	83	8649	6241	6889	7347	7719	6557
168	75	67	49	5625	4489	2401	5025	3675	3283
169	87	70	72	7569	4900	5184	6090	6264	5040
170	67	61	67	4489	3721	4489	4087	4489	4087
171	91	71	89	8281	5041	7921	6461	8099	6319
172	84	81	81	7056	6561	6561	6804	6804	6561
173	89	73	84	7921	5329	7056	6497	7476	6132
174	76	84	77	5776	7056	5929	6384	5852	6468
175	84	73	78	7056	5329	6084	6132	6552	5694
176	86	90	82	7396	8100	6724	7740	7052	7380
177	53	73	70	2809	5329	4900	3869	3710	5110
178	86	72	92	7396	5184	8464	6192	7912	6624
179	62	73	59	3844	5329	3481	4526	3658	4307
180	67	64	64	4489	4096	4096	4288	4288	4096
181	62	64	75	3844	4096	5625	3968	4650	4800
182	60	77	86	3600	5929	7396	4620	5160	6622
183	86	85	84	7396	7225	7056	7310	7224	7140
184	85	101	71	7225	10201	5041	8585	6035	7171
185	76	68	75	5776	4624	5625	5168	5700	5100
186	67	66	69	4489	4356	4761	4422	4623	4554
187	68	72	80	4624	5184	6400	4896	5440	5760
188	60	81	58	3600	6561	3364	4860	3480	4698
189	73	80	62	5329	6400	3844	5840	4526	4960
190	55	56	77	3025	3136	5929	3080	4235	4312
191	61	64	89	3721	4096	7921	3904	5429	5696
192	72	72	81	5184	5184	6561	5184	5832	5832

Subjek	Y	X₁	X₂	Y²	X₁²	X₂²	X₁Y	X₂Y	X₁X₂
193	61	98	84	3721	9604	7056	5978	5124	8232
194	74	81	77	5476	6561	5929	5994	5698	6237
195	53	66	73	2809	4356	5329	3498	3869	4818
196	74	90	61	5476	8100	3721	6660	4514	5490
197	75	76	89	5625	5776	7921	5700	6675	6764
Σ	14228	14892	15527	1052928	1151782	1245729	1084766	1129224	1174472

Lampiran 12

Perhitungan Distribusi Frekuensi

Untuk membuat daftar distribusi frekuensi dengan panjang kelas yang sama, kita lakukan sebagai berikut:

1. Menentukan rentang kelas yaitu data terbesar dikurangi data terkecil
2. Menentukan banyak kelas interval yang diperlukan dengan rumus sebagai berikut: $Bk = 1 + (3,3) \log N$
3. Menentukan panjang kelas: $P = \frac{\text{rentang}}{\text{banyak kelas}}$

Kemudian dilakukan perhitungan:

1. Modus (M_o)

Untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau paling banyak terdapat. Menggunakan rumus:

$$M_o = b + P \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

dimana:

M_o = Modus

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas interval dengan frekuensi terbanyak

P = Panjang kelas modus

b_1 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sebelumnya

b_2 = Frekuensi kelas modus yang dikurangi frekuensi kelas interval terdekat sesudahnya

2. Median (M_e)

Menentukan letak data setelah data itu disusun menurut urutan nilainya.

$$M_e = b + P \left(\frac{\frac{1}{2} \times N - F}{f} \right)$$

dimana:

M_e = Median

b = Batas bawah kelas modus ialah kelas dimana median akan terletak

P = Panjang kelas modus

N = Ukuran sampel atau banyak data

F = Jumlah semua frekuensi sebelum kelas median
 f = Frekuensi kelas median

3. Rata-rata (M)

Harga rata-rata hitung mean (M) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$M = \frac{\sum Xi}{N}$$

dimana:

M = Mean

$\sum x_i$ = Jumlah aljabar X

N = Jumlah responden

4. Standard Deviasi

Standard Deviasi (SD) dihitung dengan menggunakan rumus:

$$SD = \frac{1}{N} \sqrt{(N \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana:

SD = Standard Deviasi

N = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor total distribusi x

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor total distribusi x

1. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

$$R = 94 - 47 = 47$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 197 \\ &= 8,6 \approx 9 \end{aligned}$$

$$P = \frac{47}{8,6} = 5,5 \approx 6$$

Tabel 28. Distribusi Frekuensi Skor Komitmen Kerja Guru (Y)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	46 - 51	2	1,015
2	52 - 57	19	9,645
3	58 - 63	24	12,183
4	64 - 69	43	21,827
5	70 - 75	36	18,274
6	76 - 81	26	13,198
7	82 - 87	25	12,690
8	88 - 93	20	10,152
9	94 - 99	2	1,015
Jumlah		197	100,000

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 63,5$$

$$P = 6$$

$$b_1 = 43 - 24 = 9$$

$$b_2 = 43 - 36 = 7$$

$$Mo = 63,5 + 6 \left(\frac{9}{9+7} \right) = 67,885$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 63,5$$

$$P = 6$$

$$N = 197$$

$$F = 6 + 19 + 24 = 45$$

$$f = 43$$

$$Me = 63,5 + 6 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 197 - 45}{43} \right) = 70,965$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 197$$

$$\sum Y = 14228$$

$$M = \frac{14228}{197} = 72,223$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 197$$

$$\sum Y = 14228$$

$$\sum Y^2 = 1052928$$

$$SD = \frac{1}{197} \sqrt{(197 \times 1052928) - (14228)^2} = 11,340$$

2. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Budaya Organisasi (X₁)

$$R = 101 - 42 = 59$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 197 \\ &= 8,6 \approx 9 \end{aligned}$$

$$P = \frac{59}{8,6} = 6,9 \approx 7$$

Tabel 29. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi (X₁)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	42 - 48	3	1,523
2	49 - 55	5	2,538
3	56 - 62	14	7,107
4	63 - 69	36	18,274
5	70 - 76	40	20,305
6	77 - 83	50	25,381
7	84 - 90	33	16,751
8	91 - 97	11	5,584
9	98 - 104	5	2,538
Jumlah		197	100,000

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 76,5$$

$$P = 7$$

$$b_1 = 50 - 40 = 10$$

$$b_2 = 50 - 33 = 17$$

$$Mo = 76,5 + 7 \left(\frac{10}{10+17} \right) = 79,093$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 76,5$$

$$P = 7$$

$$N = 197$$

$$F = 3 + 5 + 14 + 36 + 40 = 98$$

$$f = 50$$

$$Me = 76,5 + 7 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 197 - 98}{50} \right) = 79,093$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 197$$

$$\Sigma Y = 14892$$

$$M = \frac{14892}{197} = 75,594$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 197$$

$$\Sigma Y = 14892$$

$$\Sigma Y^2 = 1151782$$

$$SD = \frac{1}{179} \sqrt{(179 \times 1151782) - (14892)^2} = 11,497$$

3. Perhitungan Modus (Mo), Median (Me), Harga Rata-rata (M), Standard Deviasi (SD) dari Data Variabel Komitmen Kerja (X₂)

$$R = 98 - 49 = 49$$

$$\begin{aligned} Bk &= 1 + (3,3) \log N \\ &= 1 + (3,3) \log 197 \\ &= 8,6 \approx 9 \end{aligned}$$

$$P = \frac{49}{8,6} = 5,7 \approx 6$$

Tabel 30. Distribusi Frekuensi Skor komitmen kerja (X₂)

Kelas	Interval Kelas	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	49 - 54	2	1,015
2	55 - 60	9	4,569
3	61 - 66	13	6,599
4	67 - 72	31	15,736
5	73 - 78	39	19,797
6	79 - 84	48	24,365
7	85 - 90	28	14,213
8	91 - 96	22	11,168
9	97 - 102	5	2,538
Jumlah		197	100,000

a. Mencari Modus (Mo)

$$b = 78,5$$

$$P = 6$$

$$b_1 = 48 - 39 = 9$$

$$b_2 = 48 - 28 = 20$$

$$Mo = 78,5 + 6 \left(\frac{9}{9 + 20} \right) = 80,362$$

b. Mencari Median (Me)

$$b = 78,5$$

$$P = 6$$

$$N = 197$$

$$F = 2 + 9 + 12 + 31 + 39 = 97$$

$$f = 48$$

$$Me = 78,5 + 6 \left(\frac{\frac{1}{2} \times 197 - 97}{48} \right) = 79,063$$

c. Mencari Harga Rata-rata (M)

$$N = 197$$

$$\sum Y = 15527$$

$$M = \frac{15527}{197} = 78,817$$

d. Mencari Standard Deviasi (SD)

$$N = 197$$

$$\sum Y = 15527$$

$$\sum Y^2 = 1245729$$

$$SD = \frac{1}{197} \sqrt{(197 \times 1245729) - (15527)^2} = 10,552$$

Lampiran 13

Identifikasi Tingkat Kecenderungan Setiap Variabel Penelitian

1. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

$$M_i = \frac{(24 \times 4) + (24 \times 1)}{2} = \frac{96 + 24}{2} = 60,000$$

$$SD_i = \frac{(24 \times 4) - (24 \times 1)}{6} = \frac{96 - 24}{6} = 12,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Komitmen Kerja Guru seperti tertera pada Tabel 32 berikut.

Tabel 32. Tingkat Kecenderungan Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
42,000 - ke bawah	0	0,000	Kurang
42,000 - 60,000	31	15,736	Rendah
60,000 - 78,000	111	56,345	Sedang
78,000 - ke atas	55	27,919	Tinggi
Jumlah	197	100,000	

2. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Budaya Organisasi (X₁)

$$M_i = \frac{(26 \times 4) + (26 \times 1)}{2} = \frac{104 + 26}{2} = 65,000$$

$$SD_i = \frac{(26 \times 4) - (26 \times 1)}{6} = \frac{104 - 26}{6} = 13,000$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel budaya organisasi seperti tertera pada Tabel 33 berikut.

Tabel 33. Tingkat Kecenderungan Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
45,500 - ke bawah	2	1,015	Kurang
45,500 - 65,000	37	18,782	Rendah
65,000 - 84,500	113	57,360	Sedang
84,500 - ke atas	45	22,843	Tinggi
Jumlah	197	100,000	

3. Identifikasi Tingkat Kecenderungan Kompetensi Profesional (X₂)

$$M_i = \frac{(25 \times 4) + (25 \times 1)}{2} = \frac{100 + 25}{2} = 62,500$$

$$SD_i = \frac{(25 \times 4) - (25 \times 1)}{6} = \frac{100 - 25}{6} = 12,500$$

Berdasarkan harga-harga tersebut di atas dapat diidentifikasi tingkat kecenderungan variabel Kompetensi Profesional seperti tertera pada Tabel 34 berikut.

Tabel 34. Tingkat Kecenderungan Kompetensi Profesional (X₂)

Rentangan	F. Observasi	F. Relatif (%)	Kategori
43,750 - ke bawah	0	0,000	Kurang
43,750 - 62,500	18	9,137	Rendah
62,500 - 81,250	97	49,239	Sedang
81,250 - ke atas	82	41,624	Tinggi
Jumlah	179	100,000	

Lampiran 14

Uji Independen Antar Variabel Bebas

1. Uji Independen antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Kompetensi Profesional

Dihitung besar $r_{X_1X_2}$ dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_1 = 14892 & \Sigma X_1^2 = 1151782 \\ \Sigma X_2 = 15527 & \Sigma X_2^2 = 1245729 \\ \Sigma X_1X_2 = 1174472 & N = 197 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1X_2} = \frac{(197 \times 1174472) - (14892 \times 15527)}{\sqrt{[(197 \times 1151782) - (14892)^2] \times [(197 \times 1245729) - (15527)^2]}} = 0,030$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,176$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ ($0,030 < 0,176$), maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan X_2 .

Dengan besar $r_{X_1X_2} = 0,030$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_1 dengan X_2 . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1X_2} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1X_2}^2)}} = \frac{0,030 \times \sqrt{(197-2)}}{\sqrt{(1-0,030^2)}} = 0,424$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 195$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,424 < 1,645$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan berarti antara variabel X_1 dengan X_2 .

Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa antara X_1 dan X_2 tidak terdapat hubungan yang signifikan dan berarti, atau dengan kata lain antara variabel X_1 dan X_2 adalah independen.

Lampiran 15

Perhitungan Korelasi Sederhana Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Untuk menentukan besarnya hubungan masing-masing variabel prediktor terlebih dahulu dihitung besar nilai r dengan menggunakan rumus product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{(N \cdot \Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{[(N \cdot \Sigma X^2) - (\Sigma X)^2] \cdot [(N \cdot \Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

1. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja

Dihitung besar r_{X_1Y} dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_1 & = 14892 & \Sigma X_1^2 & = 1151782 \\ \Sigma Y & = 14228 & \Sigma Y^2 & = 1052928 \\ \Sigma X_1Y & = 1084766 & N & = 197 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_1Y} = \frac{(197 \times 1084766) - (14892 \times 14228)}{\sqrt{[(197 \times 1151782) - (14892)^2] \times [(197 \times 1052928) - (14228)^2]}} = 0,359$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,176$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,359 > 0,176$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dengan Y .

Dengan besar $r_{X_1Y} = 0,359$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_1 dengan Y . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_1Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_1Y}^2)}} = \frac{0,359 \times \sqrt{(197-2)}}{\sqrt{(1-0,359^2)}} = 5,368$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 195$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,368 > 1,645$)

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan berarti antara variabel X_1 dengan Y .

2. Hubungan antara Kompetensi Profesional dengan Komitmen Kerja

Dihitung besar r_{X_2Y} dengan harga-harga sebagai berikut:

$$\begin{array}{ll} \Sigma X_2 & = 15527 & \Sigma X_2^2 & = 1245729 \\ \Sigma Y & = 14228 & \Sigma Y^2 & = 1052928 \\ \Sigma X_2Y & = 1129224 & N & = 197 \end{array}$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{X_2Y} = \frac{(197 \times 1129224) - (15527 \times 14228)}{\sqrt{[(197 \times 1245729) - (15527)^2] \times [(197 \times 1052928) - (14228)^2]}} = 0,331$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,176$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,331 > 0,176$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 dengan Y .

Dengan besar $r_{X_2Y} = 0,331$ dihitung besar angka keberartian korelasi variabel X_2 dengan Y . Untuk itu dipergunakan rumus:

$$t = \frac{r_{X_2Y} \sqrt{(N-2)}}{\sqrt{(1-r_{X_2Y}^2)}} = \frac{0,331 \times \sqrt{(197-2)}}{\sqrt{(1-0,331^2)}} = 4,905$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 195$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,905 > 1,645$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_2 dengan Y .

Lampiran 16

Uji Normalitas Variabel Penelitian

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji Lilliefors. Untuk menerima atau menolak hipotesis, kita bandingkan L_0 ini dengan nilai L_{tabel} yang diambil dari tabel lilliefors. Kriterianya adalah: tolak hipotesis bahwa populasi berdistribusi normal L_0 yang diperoleh dari data pengamatan lebih besar dari L_{tabel} pada daftar Tabel Lilliefors.

1. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_1

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$SD = 11,497$$

$$N = 197$$

$$\hat{Y} = 45,467 + 0,354 X_1 \text{ (persamaan regresi Y atas } X_1\text{)}$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_1 = 94$$

$$\hat{Y} = 45,467 + (0,354 \times 94) = 78,738$$

$$X_i = 54 - 78,738 = -24,738$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{-24,738}{11,4970} = -2,152$$

$$F(Z_i) = 0,016$$

$$S(Z_i) = 0,005$$

$$|F(Z_i) - S(Z_i)| = 0,016 - 0,005 = 0,011$$

Tabel 39. Lilliefors Variabel Y atas X_1

No	X_1	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
1	94	54	78,738	-24,738	-2,152	0,016	0,005	0,011
2	69	47	69,889	-22,889	-1,991	0,023	0,010	0,013
3	85	54	75,553	-21,553	-1,875	0,030	0,015	0,015
4	65	48	68,474	-20,474	-1,781	0,037	0,020	0,017
5	79	54	73,429	-19,429	-1,690	0,046	0,025	0,020
6	73	52	71,305	-19,305	-1,679	0,047	0,030	0,016

7	98	61	80,154	-19,154	-1,666	0,048	0,036	0,012
8	71	52	70,597	-18,597	-1,618	0,053	0,041	0,012
9	73	53	71,305	-18,305	-1,592	0,056	0,046	0,010
10	73	53	71,305	-18,305	-1,592	0,056	0,051	0,005
11	66	52	68,828	-16,828	-1,464	0,072	0,056	0,016
12	77	56	72,721	-16,721	-1,454	0,073	0,061	0,012
13	76	56	72,367	-16,367	-1,424	0,077	0,066	0,011
14	92	62	78,030	-16,030	-1,394	0,082	0,071	0,011
15	66	53	68,828	-15,828	-1,377	0,084	0,076	0,008
16	66	53	68,828	-15,828	-1,377	0,084	0,081	0,003
17	91	62	77,676	-15,676	-1,364	0,086	0,086	0,000
18	70	55	70,243	-15,243	-1,326	0,092	0,091	0,001
19	89	62	76,968	-14,968	-1,302	0,096	0,096	0,000
20	82	60	74,491	-14,491	-1,260	0,104	0,102	0,002
21	65	54	68,474	-14,474	-1,259	0,104	0,107	0,003
22	81	60	74,137	-14,137	-1,230	0,109	0,112	0,002
23	61	53	67,058	-14,058	-1,223	0,111	0,117	0,006
24	86	62	75,907	-13,907	-1,210	0,113	0,122	0,009
25	87	63	76,260	-13,260	-1,153	0,124	0,127	0,003
26	61	54	67,058	-13,058	-1,136	0,128	0,132	0,004
27	80	61	73,783	-12,783	-1,112	0,133	0,137	0,004
28	77	60	72,721	-12,721	-1,107	0,134	0,142	0,008
29	77	60	72,721	-12,721	-1,107	0,134	0,147	0,013
30	76	60	72,367	-12,367	-1,076	0,141	0,152	0,011
31	70	58	70,243	-12,243	-1,065	0,143	0,157	0,014
32	75	61	72,013	-11,013	-0,958	0,169	0,162	0,007
33	66	58	68,828	-10,828	-0,942	0,173	0,168	0,006
34	56	55	65,288	-10,288	-0,895	0,185	0,173	0,013
35	90	68	77,322	-9,322	-0,811	0,209	0,178	0,031
36	73	62	71,305	-9,305	-0,809	0,209	0,183	0,026
37	101	72	81,216	-9,216	-0,802	0,211	0,188	0,024
38	67	60	69,182	-9,182	-0,799	0,212	0,193	0,019
39	92	69	78,030	-9,030	-0,785	0,216	0,198	0,018
40	92	69	78,030	-9,030	-0,785	0,216	0,203	0,013
41	77	64	72,721	-8,721	-0,759	0,224	0,208	0,016
42	71	62	70,597	-8,597	-0,748	0,227	0,213	0,014
43	65	60	68,474	-8,474	-0,737	0,231	0,218	0,012
44	96	71	79,446	-8,446	-0,735	0,231	0,223	0,008
45	42	52	60,333	-8,333	-0,725	0,234	0,228	0,006
46	83	67	74,845	-7,845	-0,682	0,248	0,234	0,014
47	83	67	74,845	-7,845	-0,682	0,248	0,239	0,009
48	49	55	62,811	-7,811	-0,679	0,248	0,244	0,005
49	62	60	67,412	-7,412	-0,645	0,260	0,249	0,011
50	64	61	68,120	-7,120	-0,619	0,268	0,254	0,014
51	78	66	73,075	-7,075	-0,615	0,269	0,259	0,010

52	92	71	78,030	-7,030	-0,612	0,270	0,264	0,006
53	71	64	70,597	-6,597	-0,574	0,283	0,269	0,014
54	96	73	79,446	-6,446	-0,561	0,288	0,274	0,013
55	70	64	70,243	-6,243	-0,543	0,294	0,279	0,014
56	70	64	70,243	-6,243	-0,543	0,294	0,284	0,009
57	84	69	75,199	-6,199	-0,539	0,295	0,289	0,006
58	81	68	74,137	-6,137	-0,534	0,297	0,294	0,002
59	64	62	68,120	-6,120	-0,532	0,297	0,299	0,002
60	64	62	68,120	-6,120	-0,532	0,297	0,305	0,007
61	72	65	70,951	-5,951	-0,518	0,302	0,310	0,007
62	88	71	76,614	-5,614	-0,488	0,313	0,315	0,002
63	62	62	67,412	-5,412	-0,471	0,319	0,320	0,001
64	76	67	72,367	-5,367	-0,467	0,320	0,325	0,005
65	90	72	77,322	-5,322	-0,463	0,322	0,330	0,008
66	73	66	71,305	-5,305	-0,461	0,322	0,335	0,013
67	75	67	72,013	-5,013	-0,436	0,331	0,340	0,009
68	88	72	76,614	-4,614	-0,401	0,344	0,345	0,001
69	79	69	73,429	-4,429	-0,385	0,350	0,350	0,000
70	72	67	70,951	-3,951	-0,344	0,366	0,355	0,010
71	66	65	68,828	-3,828	-0,333	0,370	0,360	0,009
72	74	68	71,659	-3,659	-0,318	0,375	0,365	0,010
73	68	66	69,536	-3,536	-0,308	0,379	0,371	0,009
74	62	64	67,412	-3,412	-0,297	0,383	0,376	0,008
75	76	69	72,367	-3,367	-0,293	0,385	0,381	0,004
76	76	69	72,367	-3,367	-0,293	0,385	0,386	0,001
77	90	74	77,322	-3,322	-0,289	0,386	0,391	0,005
78	73	68	71,305	-3,305	-0,287	0,387	0,396	0,009
79	72	68	70,951	-2,951	-0,257	0,399	0,401	0,002
80	86	73	75,907	-2,907	-0,253	0,400	0,406	0,006
81	77	70	72,721	-2,721	-0,237	0,406	0,411	0,005
82	77	70	72,721	-2,721	-0,237	0,406	0,416	0,010
83	68	67	69,536	-2,536	-0,221	0,413	0,421	0,009
84	65	66	68,474	-2,474	-0,215	0,415	0,426	0,012
85	62	65	67,412	-2,412	-0,210	0,417	0,431	0,015
86	70	68	70,243	-2,243	-0,195	0,423	0,437	0,014
87	98	78	80,154	-2,154	-0,187	0,426	0,442	0,016
88	78	71	73,075	-2,075	-0,180	0,428	0,447	0,018
89	66	67	68,828	-1,828	-0,159	0,437	0,452	0,015
90	67	68	69,182	-1,182	-0,103	0,459	0,457	0,002
91	64	67	68,120	-1,120	-0,097	0,461	0,462	0,001
92	80	73	73,783	-0,783	-0,068	0,473	0,467	0,006
93	63	67	67,766	-0,766	-0,067	0,473	0,472	0,001
94	63	67	67,766	-0,766	-0,067	0,473	0,477	0,004
95	82	74	74,491	-0,491	-0,043	0,483	0,482	0,001
96	73	71	71,305	-0,305	-0,027	0,489	0,487	0,002

97	81	74	74,137	-0,137	-0,012	0,495	0,492	0,003
98	61	67	67,058	-0,058	-0,005	0,498	0,497	0,001
99	66	69	68,828	0,172	0,015	0,506	0,503	0,003
100	63	68	67,766	0,234	0,020	0,508	0,508	0,001
101	77	73	72,721	0,279	0,024	0,510	0,513	0,003
102	88	77	76,614	0,386	0,034	0,513	0,518	0,004
103	65	69	68,474	0,526	0,046	0,518	0,523	0,005
104	90	78	77,322	0,678	0,059	0,524	0,528	0,004
105	87	77	76,260	0,740	0,064	0,526	0,533	0,007
106	84	76	75,199	0,801	0,070	0,528	0,538	0,010
107	64	69	68,120	0,880	0,077	0,531	0,543	0,013
108	78	74	73,075	0,925	0,080	0,532	0,548	0,016
109	75	73	72,013	0,987	0,086	0,534	0,553	0,019
110	72	72	70,951	1,049	0,091	0,536	0,558	0,022
111	57	67	65,642	1,358	0,118	0,547	0,563	0,016
112	71	72	70,597	1,403	0,122	0,549	0,569	0,020
113	79	75	73,429	1,571	0,137	0,554	0,574	0,019
114	87	78	76,260	1,740	0,151	0,560	0,579	0,019
115	64	70	68,120	1,880	0,164	0,565	0,584	0,019
116	47	64	62,103	1,897	0,165	0,566	0,589	0,023
117	83	77	74,845	2,155	0,187	0,574	0,594	0,020
118	82	77	74,491	2,509	0,218	0,586	0,599	0,013
119	65	71	68,474	2,526	0,220	0,587	0,604	0,017
120	76	75	72,367	2,633	0,229	0,591	0,609	0,019
121	90	80	77,322	2,678	0,233	0,592	0,614	0,022
122	70	73	70,243	2,757	0,240	0,595	0,619	0,025
123	81	77	74,137	2,863	0,249	0,598	0,624	0,026
124	61	70	67,058	2,942	0,256	0,601	0,629	0,028
125	85	79	75,553	3,447	0,300	0,618	0,635	0,017
126	68	73	69,536	3,464	0,301	0,618	0,640	0,021
127	101	85	81,216	3,784	0,329	0,629	0,645	0,016
128	81	78	74,137	3,863	0,336	0,632	0,650	0,018
129	72	75	70,951	4,049	0,352	0,638	0,655	0,017
130	80	78	73,783	4,217	0,367	0,643	0,660	0,017
131	77	77	72,721	4,279	0,372	0,645	0,665	0,020
132	91	82	77,676	4,324	0,376	0,647	0,670	0,023
133	68	74	69,536	4,464	0,388	0,651	0,675	0,024
134	79	78	73,429	4,571	0,398	0,655	0,680	0,026
135	87	81	76,260	4,740	0,412	0,660	0,685	0,025
136	70	75	70,243	4,757	0,414	0,660	0,690	0,030
137	75	77	72,013	4,987	0,434	0,668	0,695	0,028
138	77	78	72,721	5,279	0,459	0,677	0,701	0,024
139	77	78	72,721	5,279	0,459	0,677	0,706	0,029
140	60	72	66,704	5,296	0,461	0,677	0,711	0,033
141	67	75	69,182	5,818	0,506	0,694	0,716	0,022

142	49	69	62,811	6,189	0,538	0,705	0,721	0,016
143	80	80	73,783	6,217	0,541	0,706	0,726	0,020
144	68	76	69,536	6,464	0,562	0,713	0,731	0,018
145	79	80	73,429	6,571	0,572	0,716	0,736	0,020
146	78	80	73,075	6,925	0,602	0,727	0,741	0,015
147	58	73	65,996	7,004	0,609	0,729	0,746	0,017
148	83	82	74,845	7,155	0,622	0,733	0,751	0,018
149	53	72	64,226	7,774	0,676	0,751	0,756	0,006
150	81	82	74,137	7,863	0,684	0,753	0,761	0,008
151	82	83	74,491	8,509	0,740	0,770	0,766	0,004
152	90	86	77,322	8,678	0,755	0,775	0,772	0,003
153	78	82	73,075	8,925	0,776	0,781	0,777	0,005
154	82	84	74,491	9,509	0,827	0,796	0,782	0,014
155	90	87	77,322	9,678	0,842	0,800	0,787	0,013
156	81	84	74,137	9,863	0,858	0,805	0,792	0,013
157	89	87	76,968	10,032	0,873	0,809	0,797	0,012
158	66	79	68,828	10,172	0,885	0,812	0,802	0,010
159	85	86	75,553	10,447	0,909	0,818	0,807	0,011
160	79	84	73,429	10,571	0,920	0,821	0,812	0,009
161	101	92	81,216	10,784	0,938	0,826	0,817	0,009
162	67	80	69,182	10,818	0,941	0,827	0,822	0,004
163	81	85	74,137	10,863	0,945	0,828	0,827	0,000
164	88	88	76,614	11,386	0,990	0,839	0,832	0,007
165	84	87	75,199	11,801	1,027	0,848	0,838	0,010
166	83	87	74,845	12,155	1,057	0,855	0,843	0,012
167	97	92	79,800	12,200	1,061	0,856	0,848	0,008
168	96	92	79,446	12,554	1,092	0,863	0,853	0,010
169	42	73	60,333	12,667	1,102	0,865	0,858	0,007
170	73	84	71,305	12,695	1,104	0,865	0,863	0,002
171	84	88	75,199	12,801	1,113	0,867	0,868	0,001
172	81	87	74,137	12,863	1,119	0,868	0,873	0,005
173	90	91	77,322	13,678	1,190	0,883	0,878	0,005
174	63	82	67,766	14,234	1,238	0,892	0,883	0,009
175	50	78	63,164	14,836	1,290	0,902	0,888	0,013
176	81	89	74,137	14,863	1,293	0,902	0,893	0,009
177	72	86	70,951	15,049	1,309	0,905	0,898	0,006
178	60	82	66,704	15,296	1,330	0,908	0,904	0,005
179	85	91	75,553	15,447	1,344	0,910	0,909	0,002
180	82	90	74,491	15,509	1,349	0,911	0,914	0,002
181	87	92	76,260	15,740	1,369	0,915	0,919	0,004
182	86	92	75,907	16,093	1,400	0,919	0,924	0,005
183	88	93	76,614	16,386	1,425	0,923	0,929	0,006
184	70	87	70,243	16,757	1,458	0,928	0,934	0,006
185	86	93	75,907	17,093	1,487	0,931	0,939	0,008
186	65	86	68,474	17,526	1,524	0,936	0,944	0,008

187	73	89	71,305	17,695	1,539	0,938	0,949	0,011
188	83	93	74,845	18,155	1,579	0,943	0,954	0,011
189	85	94	75,553	18,447	1,605	0,946	0,959	0,014
190	67	88	69,182	18,818	1,637	0,949	0,964	0,015
191	81	93	74,137	18,863	1,641	0,950	0,970	0,020
192	72	90	70,951	19,049	1,657	0,951	0,975	0,023
193	60	86	66,704	19,296	1,678	0,953	0,980	0,026
194	79	93	73,429	19,571	1,702	0,956	0,985	0,029
195	71	91	70,597	20,403	1,775	0,962	0,990	0,028
196	77	94	72,721	21,279	1,851	0,968	0,995	0,027
197	51	86	63,518	22,482	1,956	0,975	1,000	0,025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 39 diperoleh L_0 yang terbesar 0,033. Dengan $N = 197$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,063$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,033 < 0,063$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_1 berdistribusi normal.

2. Uji Lilliefors Variabel Y atas X_2

Dari perhitungan terdahulu diperoleh data-data sebagai berikut:

$$SD = 10,552$$

$$N = 197$$

$$\hat{Y} = 44,151 + 0,356 X_2 \text{ (persamaan regresi } Y \text{ atas } X_2)$$

Contoh perhitungan untuk no. 1

$$X_2 = 95$$

$$\hat{Y} = 44,151 + (0,356 \times 95) = 77,987$$

$$X_i = 53 - 77,987 = -24,987$$

$$Z_i = \frac{X_i}{SD} = \frac{-24,987}{10,552} = -2,173$$

$$F(Z_i) = 0,015$$

$$S(Z_i) = 0,005$$

$$|F(Z_i) - S(Z_i)| = 0,015 - 0,005 = 0,010$$

Tabel 40. Lilliefors Variabel Y atas X_2

No	X_2	Y	\hat{Y}	X_i	Z_i	F(Z_i)	S(Z_i)	F(Z_i) - S(Z_i)
1	95	53	77,987	-24,987	-2,173	0,015	0,005	0,010
2	91	52	76,562	-24,562	-2,137	0,016	0,010	0,006
3	76	48	71,220	-23,220	-2,020	0,022	0,015	0,006
4	89	54	75,850	-21,850	-1,901	0,029	0,020	0,008
5	89	54	75,850	-21,850	-1,901	0,029	0,025	0,003
6	67	47	68,014	-21,014	-1,828	0,034	0,030	0,003
7	81	52	73,001	-21,001	-1,827	0,034	0,036	0,002
8	82	53	73,357	-20,357	-1,771	0,038	0,041	0,002
9	81	54	73,001	-19,001	-1,653	0,049	0,046	0,004
10	97	60	78,700	-18,700	-1,627	0,052	0,051	0,001
11	84	56	74,069	-18,069	-1,572	0,058	0,056	0,002
12	73	53	70,151	-17,151	-1,492	0,068	0,061	0,007
13	87	58	75,138	-17,138	-1,491	0,068	0,066	0,002
14	70	52	69,083	-17,083	-1,486	0,069	0,071	0,002
15	77	55	71,576	-16,576	-1,442	0,075	0,076	0,001
16	70	53	69,083	-16,083	-1,399	0,081	0,081	0,000
17	70	53	69,083	-16,083	-1,399	0,081	0,086	0,005
18	70	54	69,083	-15,083	-1,312	0,095	0,091	0,003
19	89	61	75,850	-14,850	-1,292	0,098	0,096	0,002
20	86	60	74,782	-14,782	-1,286	0,099	0,102	0,002
21	69	54	68,727	-14,727	-1,281	0,100	0,107	0,006
22	74	56	70,508	-14,508	-1,262	0,103	0,112	0,008
23	89	62	75,850	-13,850	-1,205	0,114	0,117	0,003
24	69	55	68,727	-13,727	-1,194	0,116	0,122	0,006
25	84	61	74,069	-13,069	-1,137	0,128	0,127	0,001
26	58	52	64,809	-12,809	-1,114	0,133	0,132	0,001
27	95	66	77,987	-11,987	-1,043	0,149	0,137	0,011
28	89	64	75,850	-11,850	-1,031	0,151	0,142	0,009
29	89	64	75,850	-11,850	-1,031	0,151	0,147	0,004
30	94	66	77,631	-11,631	-1,012	0,156	0,152	0,004
31	77	60	71,576	-11,576	-1,007	0,157	0,157	0,000
32	77	60	71,576	-11,576	-1,007	0,157	0,162	0,005
33	81	62	73,001	-11,001	-0,957	0,169	0,168	0,002
34	61	55	65,877	-10,877	-0,946	0,172	0,173	0,001
35	93	67	77,275	-10,275	-0,894	0,186	0,178	0,008
36	73	60	70,151	-10,151	-0,883	0,189	0,183	0,006
37	67	58	68,014	-10,014	-0,871	0,192	0,188	0,004
38	77	62	71,576	-9,576	-0,833	0,202	0,193	0,010
39	77	62	71,576	-9,576	-0,833	0,202	0,198	0,004
40	75	62	70,864	-8,864	-0,771	0,220	0,203	0,017
41	89	67	75,850	-8,850	-0,770	0,221	0,208	0,013
42	89	67	75,850	-8,850	-0,770	0,221	0,213	0,008

43	69	60	68,727	-8,727	-0,759	0,224	0,218	0,006
44	83	65	73,713	-8,713	-0,758	0,224	0,223	0,001
45	88	67	75,494	-8,494	-0,739	0,230	0,228	0,002
46	96	70	78,343	-8,343	-0,726	0,234	0,234	0,001
47	92	69	76,919	-7,919	-0,689	0,245	0,239	0,007
48	96	71	78,343	-7,343	-0,639	0,261	0,244	0,018
49	98	72	79,056	-7,056	-0,614	0,270	0,249	0,021
50	67	61	68,014	-7,014	-0,610	0,271	0,254	0,017
51	67	61	68,014	-7,014	-0,610	0,271	0,259	0,012
52	89	69	75,850	-6,850	-0,596	0,276	0,264	0,012
53	77	65	71,576	-6,576	-0,572	0,284	0,269	0,015
54	84	68	74,069	-6,069	-0,528	0,299	0,274	0,025
55	67	62	68,014	-6,014	-0,523	0,300	0,279	0,021
56	67	62	68,014	-6,014	-0,523	0,300	0,284	0,016
57	83	68	73,713	-5,713	-0,497	0,310	0,289	0,020
58	97	73	78,700	-5,700	-0,496	0,310	0,294	0,016
59	76	66	71,220	-5,220	-0,454	0,325	0,299	0,025
60	70	64	69,083	-5,083	-0,442	0,329	0,305	0,025
61	84	69	74,069	-5,069	-0,441	0,330	0,310	0,020
62	67	63	68,014	-5,014	-0,436	0,331	0,315	0,017
63	81	68	73,001	-5,001	-0,435	0,332	0,320	0,012
64	89	71	75,850	-4,850	-0,422	0,337	0,325	0,012
65	58	60	64,809	-4,809	-0,418	0,338	0,330	0,008
66	58	60	64,809	-4,809	-0,418	0,338	0,335	0,003
67	69	64	68,727	-4,727	-0,411	0,340	0,340	0,000
68	80	68	72,645	-4,645	-0,404	0,343	0,345	0,002
69	94	73	77,631	-4,631	-0,403	0,344	0,350	0,007
70	77	67	71,576	-4,576	-0,398	0,345	0,355	0,010
71	82	69	73,357	-4,357	-0,379	0,352	0,360	0,008
72	61	62	65,877	-3,877	-0,337	0,368	0,365	0,002
73	89	72	75,850	-3,850	-0,335	0,369	0,371	0,002
74	83	70	73,713	-3,713	-0,323	0,373	0,376	0,002
75	65	64	67,302	-3,302	-0,287	0,387	0,381	0,006
76	79	69	72,288	-3,288	-0,286	0,387	0,386	0,002
77	59	62	65,165	-3,165	-0,275	0,392	0,391	0,001
78	73	67	70,151	-3,151	-0,274	0,392	0,396	0,004
79	84	71	74,069	-3,069	-0,267	0,395	0,401	0,006
80	81	70	73,001	-3,001	-0,261	0,397	0,406	0,009
81	64	64	66,946	-2,946	-0,256	0,399	0,411	0,012
82	72	67	69,795	-2,795	-0,243	0,404	0,416	0,012
83	66	65	67,658	-2,658	-0,231	0,409	0,421	0,013
84	77	69	71,576	-2,576	-0,224	0,411	0,426	0,015
85	81	71	73,001	-2,001	-0,174	0,431	0,431	0,001
86	69	67	68,727	-1,727	-0,150	0,440	0,437	0,004
87	77	70	71,576	-1,576	-0,137	0,445	0,442	0,004

88	70	68	69,083	-1,083	-0,094	0,462	0,447	0,016
89	84	73	74,069	-1,069	-0,093	0,463	0,452	0,011
90	84	73	74,069	-1,069	-0,093	0,463	0,457	0,006
91	67	67	68,014	-1,014	-0,088	0,465	0,462	0,003
92	81	72	73,001	-1,001	-0,087	0,465	0,467	0,002
93	81	72	73,001	-1,001	-0,087	0,465	0,472	0,007
94	81	72	73,001	-1,001	-0,087	0,465	0,477	0,012
95	89	75	75,850	-0,850	-0,074	0,471	0,482	0,012
96	97	78	78,700	-0,700	-0,061	0,476	0,487	0,012
97	85	74	74,425	-0,425	-0,037	0,485	0,492	0,007
98	65	67	67,302	-0,302	-0,026	0,490	0,497	0,008
99	76	71	71,220	-0,220	-0,019	0,492	0,503	0,010
100	70	69	69,083	-0,083	-0,007	0,497	0,508	0,010
101	84	74	74,069	-0,069	-0,006	0,498	0,513	0,015
102	81	73	73,001	-0,001	0,000	0,500	0,518	0,018
103	64	67	66,946	0,054	0,005	0,502	0,523	0,021
104	78	72	71,932	0,068	0,006	0,502	0,528	0,026
105	61	66	65,877	0,123	0,011	0,504	0,533	0,029
106	69	69	68,727	0,273	0,024	0,509	0,538	0,029
107	94	78	77,631	0,369	0,032	0,513	0,543	0,030
108	67	69	68,014	0,986	0,086	0,534	0,548	0,014
109	64	68	66,946	1,054	0,092	0,537	0,553	0,017
110	78	73	71,932	1,068	0,093	0,537	0,558	0,021
111	61	67	65,877	1,123	0,098	0,539	0,563	0,025
112	72	71	69,795	1,205	0,105	0,542	0,569	0,027
113	77	73	71,576	1,424	0,124	0,549	0,574	0,024
114	62	68	66,234	1,766	0,154	0,561	0,579	0,018
115	81	75	73,001	1,999	0,174	0,569	0,584	0,015
116	89	78	75,850	2,150	0,187	0,574	0,589	0,015
117	89	78	75,850	2,150	0,187	0,574	0,594	0,020
118	89	78	75,850	2,150	0,187	0,574	0,599	0,025
119	94	80	77,631	2,369	0,206	0,582	0,604	0,022
120	77	74	71,576	2,424	0,211	0,583	0,609	0,026
121	73	73	70,151	2,849	0,248	0,598	0,614	0,016
122	84	77	74,069	2,931	0,255	0,601	0,619	0,019
123	58	68	64,809	3,191	0,278	0,609	0,624	0,015
124	77	75	71,576	3,424	0,298	0,617	0,629	0,012
125	58	69	64,809	4,191	0,365	0,642	0,635	0,008
126	77	76	71,576	4,424	0,385	0,650	0,640	0,010
127	70	74	69,083	4,917	0,428	0,666	0,645	0,021
128	75	76	70,864	5,136	0,447	0,672	0,650	0,023
129	83	79	73,713	5,287	0,460	0,677	0,655	0,022
130	80	78	72,645	5,355	0,466	0,679	0,660	0,019
131	77	77	71,576	5,424	0,472	0,681	0,665	0,016
132	77	77	71,576	5,424	0,472	0,681	0,670	0,011

133	76	77	71,220	5,780	0,503	0,692	0,675	0,017
134	84	80	74,069	5,931	0,516	0,697	0,680	0,017
135	75	77	70,864	6,136	0,534	0,703	0,685	0,018
136	75	77	70,864	6,136	0,534	0,703	0,690	0,013
137	89	82	75,850	6,150	0,535	0,704	0,695	0,008
138	94	84	77,631	6,369	0,554	0,710	0,701	0,010
139	94	84	77,631	6,369	0,554	0,710	0,706	0,005
140	74	77	70,508	6,492	0,565	0,714	0,711	0,003
141	62	73	66,234	6,766	0,589	0,722	0,716	0,006
142	81	80	73,001	6,999	0,609	0,729	0,721	0,008
143	58	72	64,809	7,191	0,626	0,734	0,726	0,008
144	76	79	71,220	7,780	0,677	0,751	0,731	0,020
145	95	86	77,987	8,013	0,697	0,757	0,736	0,021
146	61	74	65,877	8,123	0,707	0,760	0,741	0,019
147	77	80	71,576	8,424	0,733	0,768	0,746	0,022
148	77	80	71,576	8,424	0,733	0,768	0,751	0,017
149	79	81	72,288	8,712	0,758	0,776	0,756	0,019
150	70	78	69,083	8,917	0,776	0,781	0,761	0,020
151	81	82	73,001	8,999	0,783	0,783	0,766	0,017
152	92	86	76,919	9,081	0,790	0,785	0,772	0,014
153	69	78	68,727	9,273	0,807	0,790	0,777	0,013
154	95	88	77,987	10,013	0,871	0,808	0,782	0,026
155	78	82	71,932	10,068	0,876	0,809	0,787	0,023
156	89	86	75,850	10,150	0,883	0,811	0,792	0,019
157	57	75	64,453	10,547	0,917	0,821	0,797	0,024
158	76	82	71,220	10,780	0,938	0,826	0,802	0,024
159	90	87	76,206	10,794	0,939	0,826	0,807	0,019
160	84	85	74,069	10,931	0,951	0,829	0,812	0,017
161	81	84	73,001	10,999	0,957	0,831	0,817	0,013
162	84	86	74,069	11,931	1,038	0,850	0,822	0,028
163	84	86	74,069	11,931	1,038	0,850	0,827	0,023
164	78	84	71,932	12,068	1,050	0,853	0,832	0,021
165	72	82	69,795	12,205	1,062	0,856	0,838	0,018
166	94	90	77,631	12,369	1,076	0,859	0,843	0,016
167	74	83	70,508	12,492	1,087	0,861	0,848	0,014
168	71	82	69,439	12,561	1,093	0,863	0,853	0,010
169	82	86	73,357	12,643	1,100	0,864	0,858	0,006
170	84	87	74,069	12,931	1,125	0,870	0,863	0,007
171	97	92	78,700	13,300	1,157	0,876	0,868	0,008
172	49	75	61,603	13,397	1,165	0,878	0,873	0,005
173	85	88	74,425	13,575	1,181	0,881	0,878	0,003
174	93	91	77,275	13,725	1,194	0,884	0,883	0,000
175	80	87	72,645	14,355	1,249	0,894	0,888	0,006
176	94	92	77,631	14,369	1,250	0,894	0,893	0,001
177	54	78	63,384	14,616	1,271	0,898	0,898	0,000

178	96	93	78,343	14,657	1,275	0,899	0,904	0,005
179	79	87	72,288	14,712	1,280	0,900	0,909	0,009
180	84	89	74,069	14,931	1,299	0,903	0,914	0,011
181	81	88	73,001	14,999	1,305	0,904	0,919	0,015
182	89	91	75,850	15,150	1,318	0,906	0,924	0,018
183	77	87	71,576	15,424	1,342	0,910	0,929	0,019
184	71	85	69,439	15,561	1,354	0,912	0,934	0,022
185	84	90	74,069	15,931	1,386	0,917	0,939	0,022
186	89	92	75,850	16,150	1,405	0,920	0,944	0,024
187	86	91	74,782	16,218	1,411	0,921	0,949	0,028
188	91	93	76,562	16,438	1,430	0,924	0,954	0,031
189	93	94	77,275	16,725	1,455	0,927	0,959	0,032
190	72	87	69,795	17,205	1,497	0,933	0,964	0,032
191	85	92	74,425	17,575	1,529	0,937	0,970	0,033
192	84	92	74,069	17,931	1,560	0,941	0,975	0,034
193	84	93	74,069	18,931	1,647	0,950	0,980	0,030
194	84	93	74,069	18,931	1,647	0,950	0,985	0,035
195	86	94	74,782	19,218	1,672	0,953	0,990	0,037
196	83	93	73,713	19,287	1,678	0,953	0,995	0,042
197	60	89	65,521	23,479	2,042	0,979	1,000	0,021

Dari hasil perhitungan pada Tabel 40 diperoleh L_0 yang terbesar 0,042. Dengan $N = 197$ dan taraf nyata 5% dari daftar tabel diperoleh $L_{\text{tabel}} = 0,063$. Maka $L_0 < L_{\text{tabel}}$ ($0,042 < 0,063$) sehingga disimpulkan variabel data Y atas X_2 berdistribusi normal.

Lampiran 17

Uji Homogenitas Varians Data

Untuk menentukan homogenitas varians dihitung dengan menggunakan rumus varians gabungan dan harga satuan, yaitu:

$$S^2 = \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)}$$

dan

$$B = (\log S^2) \cdot (N - 1)$$

Harga satuan yang diperoleh dengan rumus tersebut dimasukkan ke dalam Chi-Kuadrat dengan Uji Barlett yaitu:

$$\chi^2 = (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}]$$

a. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor X₁

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor X₁ dimasukkan ke dalam Tabel 42 berikut.

Tabel 42. Pengelompokkan Data komitmen Kerja (Y)
Berdasarkan Budaya organisasi (X₁)

No.	X ₁	Kelompok	N1	Y
1	42	1	2	52
2	42			73
3	47	2	1	64
4	49	3	2	55
5	49			69
6	50	4	1	78
7	51	5	1	86
8	53	6	1	72
9	56	7	1	55
10	57	8	1	67
11	58	9	1	73

12	60	10	3	72
13	60			86
14	60			82
15	61	11	4	54
16	61			70
17	61			53
18	61			67
19	62	12	4	65
20	62			62
21	62			60
22	62			64
23	63	13	4	82
24	63			67
25	63			67
26	63			68
27	64	14	6	69
28	64			70
29	64			62
30	64			67
31	64			62
32	64			61
33	65	15	7	86
34	65			60
35	65			69
36	65			54
37	65			66
38	65			48
39	65			71
40	66	16	8	79
41	66			58
42	66			53
43	66			52
44	66			69
45	66			65
46	66			67
47	66			53
48	67	17	5	88
49	67			68

50	67			80
51	67			60
52	67			75
53	68	18	5	67
54	68			74
55	68			66
56	68			73
57	68			76
58	69	19	1	47
59	70	20	8	73
60	70			75
61	70			64
62	70			68
63	70			64
64	70			58
65	70			55
66	70			87
67	71	21	5	64
68	71			52
69	71			62
70	71			72
71	71			91
72	72	22	7	75
73	72			67
74	72			65
75	72			90
76	72			86
77	72			68
78	72			72
79	73	23	9	68
80	73			66
81	73			71
82	73			52
83	73			53
84	73			89
85	73			84
86	73			53
87	73			62

88	74	24	1	68
89	75	25	4	77
90	75			67
91	75			73
92	75			61
93	76	26	6	67
94	76			69
95	76			60
96	76			69
97	76			56
98	76			75
99	77	27	11	94
100	77			78
101	77			56
102	77			73
103	77			77
104	77			78
105	77			70
106	77			60
107	77			64
108	77			70
109	77			60
110	78	28	5	66
111	78			71
112	78			80
113	78			82
114	78			74
115	79	29	7	84
116	79			80
117	79			78
118	79			75
119	79			69
120	79			54
121	79			93
122	80	30	4	78
123	80			80
124	80			61
125	80			73

126	81	31	11	93
127	81			82
128	81			68
129	81			89
130	81			87
131	81			85
132	81			78
133	81			77
134	81			84
135	81			60
136	81			74
137	82	32	6	60
138	82			77
139	82			90
140	82			83
141	82			84
142	82			74
143	83	33	6	93
144	83			67
145	83			87
146	83			67
147	83			77
148	83			82
149	84	34	4	87
150	84			69
151	84			88
152	84			76
153	85	35	5	91
154	85			94
155	85			54
156	85			79
157	85			86
158	86	36	4	62
159	86			93
160	86			73
161	86			92
162	87	37	5	63
163	87			78

164	87			92
165	87			81
166	87			77
167	88	38	5	88
168	88			93
169	88			77
170	88			72
171	88			71
172	89	39	2	87
173	89			62
174	90	40	8	91
175	90			80
176	90			87
177	90			68
178	90			78
179	90			72
180	90			86
181	90			74
182	91	41	2	82
183	91			62
184	92	42	4	69
185	92			71
186	92			69
187	92			62
188	94	43	1	54
189	96	44	3	71
190	96			92
191	96			73
192	97	45	1	92
193	98	46	2	78
194	98			61
195	101	47	3	92
196	101			72
197	101			85

Tabel 43. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Komitmen Kerja (Y) Berdasarkan Budaya Organisasi (X₁)

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	1	10,500	110,250	2,042	110,250	2,042
2	1	7,000	49,000	1,690	49,000	1,690
3	2	4,243	18,000	1,255	36,000	2,511
4	3	5,196	27,000	1,431	81,000	4,294
5	3	1,299	1,688	0,227	5,063	0,682
6	3	6,351	40,333	1,606	121,000	4,817
7	5	2,162	4,672	0,670	23,361	3,348
8	6	8,632	74,503	1,872	447,020	11,233
9	7	6,425	41,286	1,616	289,000	11,311
10	4	6,900	47,610	1,678	190,440	6,711
11	4	2,400	5,760	0,760	23,040	3,042
12	7	7,181	51,571	1,712	361,000	11,987
13	4	11,400	129,960	2,114	519,840	8,455
14	6	6,240	38,942	1,590	233,653	9,543
15	8	7,975	63,594	1,803	508,753	14,427
16	3	4,330	18,750	1,273	56,250	3,819
17	5	4,025	16,200	1,210	81,000	6,048
18	10	7,302	53,319	1,727	533,190	17,269
19	4	3,700	13,690	1,136	54,760	4,546
20	6	6,882	47,361	1,675	284,163	10,053
21	3	4,041	16,333	1,213	49,000	3,639
22	10	4,197	17,617	1,246	176,165	12,459
23	5	5,367	28,800	1,459	144,000	7,297
24	5	6,336	40,139	1,604	200,694	8,018
25	3	4,619	21,333	1,329	64,000	3,987
26	4	6,600	43,560	1,639	174,240	6,556
27	3	7,506	56,333	1,751	169,000	5,252
28	4	6,900	47,610	1,678	190,440	6,711
29	4	6,400	40,960	1,612	163,840	6,449
30	1	12,500	156,250	2,194	156,250	2,194
31	7	4,347	18,893	1,276	132,250	8,934
32	1	10,000	100,000	2,000	100,000	2,000
33	3	1,876	3,521	0,547	10,563	1,640
34	2	9,428	88,889	1,949	177,778	3,898
35	1	8,500	72,250	1,859	72,250	1,859
36	2	6,364	40,500	1,607	81,000	3,215
Jumlah	150				6069,254	221,934

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned} S^2 &= \frac{\Sigma(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\Sigma(N_i - 1)} \\ &= \frac{6069,254}{150} = 40,462 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned} B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) = (\log 00) \cdot (150) \\ &= 1,61 \times 150 = 241,057 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned} \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \Sigma\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\ &= 2,303 \times [241,057 - 221,934] = 44,032 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 44,032$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan dk = $150 - 1 = 149$ pada taraf signifikan 5% sebesar 124,3. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ ($44,032 < 124,3$) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

b. Perhitungan Homogenitas Varians Pengelompokkan Data Y Berdasarkan Skor X₂

Untuk lebih mempermudah perhitungan homogenitas varians pengelompokkan data Y berdasarkan skor X₂ dimasukkan ke dalam Tabel 44 berikut.

Tabel 44. Pengelompokkan Data Komitmen Kerja (Y)
Berdasarkan Kompetensi Profesional (X₂)

No.	X ₂	Kelompok	N1	Y
1	49	1	1	75
2	54	2	1	78
3	57	3	1	75
4	58	4	6	60
5	58			69
6	58			72
7	58			68
8	58			52
9	58			60
10	59	5	1	62
11	60	6	1	89
12	61	7	5	55
13	61			66
14	61			67
15	61			62
16	61			74
17	62	8	2	68
18	62			73
19	64	9	3	64
20	64			68
21	64			67
22	65	10	2	67
23	65			64
24	66	11	1	65
25	67	12	9	63
26	67			62
27	67			58
28	67			62

29	67			69
30	67			61
31	67			61
32	67			47
33	67			67
34	69	13	7	69
35	69			60
36	69			64
37	69			55
38	69			54
39	69			78
40	69			67
41	70	14	9	68
42	70			52
43	70			74
44	70			78
45	70			64
46	70			53
47	70			69
48	70			54
49	70			53
50	71	15	2	82
51	71			85
52	72	16	4	71
53	72			82
54	72			67
55	72			87
56	73	17	4	67
57	73			73
58	73			60
59	73			53
60	74	18	3	83
61	74			56
62	74			77
63	75	19	4	77
64	75			77
65	75			62
66	75			76

67	76	20	6	82
68	76			77
69	76			79
70	76			48
71	76			66
72	76			71
73	77	21	18	75
74	77			77
75	77			60
76	77			87
77	77			73
78	77			60
79	77			80
80	77			69
81	77			65
82	77			80
83	77			77
84	77			62
85	77			62
86	77			67
87	77			70
88	77			76
89	77			55
90	77			74
91	78	22	4	82
92	78			72
93	78			73
94	78			84
95	79	23	3	87
96	79			81
97	79			69
98	80	24	3	87
99	80			78
100	80			68
101	81	25	15	80
102	81			62
103	81			82
104	81			75

105	81			54
106	81			72
107	81			52
108	81			68
109	81			73
110	81			71
111	81			70
112	81			72
113	81			88
114	81			84
115	81			72
116	82	26	3	69
117	82			53
118	82			86
119	83	27	5	79
120	83			65
121	83			68
122	83			70
123	83			93
124	84	28	19	73
125	84			93
126	84			92
127	84			80
128	84			93
129	84			86
130	84			85
131	84			77
132	84			68
133	84			87
134	84			73
135	84			71
136	84			74
137	84			69
138	84			56
139	84			90
140	84			89
141	84			86
142	84			61

143	85	29	3	74
144	85			88
145	85			92
146	86	30	3	91
147	86			94
148	86			60
149	87	31	1	58
150	88	32	1	67
151	89	33	19	72
152	89			86
153	89			62
154	89			64
155	89			54
156	89			78
157	89			54
158	89			67
159	89			78
160	89			67
161	89			78
162	89			82
163	89			64
164	89			69
165	89			71
166	89			92
167	89			91
168	89			61
169	89			75
170	90	34	1	87
171	91	35	2	93
172	91			52
173	92	36	2	69
174	92			86
175	93	37	3	67
176	93			94
177	93			91
178	94	38	8	92
179	94			84
180	94			78

181	94			90
182	94			84
183	94			80
184	94			73
185	94			66
186	95	39	4	88
187	95			86
188	95			66
189	95			53
190	96	40	3	93
191	96			71
192	96			70
193	97	41	4	78
194	97			92
195	97			60
196	97			73
197	98	42	1	72

Tabel 45. Uji Homogenitas Varians Data Pengelompokkan Komitmen Kerja (Y) Berdasarkan Kompetensi Profesional (X₂)

Kelompok	dk	Si	Si ²	log Si ²	dk . Si ²	dk . log Si ²
1	5	3,801	14,450	1,160	72,250	5,799
2	4	4,600	21,160	1,326	84,640	5,302
3	1	2,500	6,250	0,796	6,250	0,796
4	2	1,179	1,389	0,143	2,778	0,285
5	1	1,500	2,250	0,352	2,250	0,352
6	8	2,789	7,779	0,891	62,235	7,128
7	6	5,774	33,337	1,523	200,020	9,138
8	8	5,382	28,965	1,462	231,716	11,695
9	1	1,500	2,250	0,352	2,250	0,352
10	3	5,918	35,021	1,544	105,063	4,633
11	3	5,629	31,688	1,501	95,063	4,503
12	2	7,778	60,500	1,782	121,000	3,564
13	3	2,309	5,333	0,727	16,000	2,181
14	5	5,143	26,450	1,422	132,250	7,112
15	17	4,002	16,015	1,205	272,250	20,477
16	3	3,608	13,021	1,115	39,063	3,344
17	2	5,657	32,000	1,505	64,000	3,010
18	2	6,600	43,556	1,639	87,111	3,278

19	14	4,365	19,056	1,280	266,778	17,920
20	2	11,785	138,889	2,143	277,778	4,285
21	4	9,000	81,000	1,908	324,000	7,634
22	18	3,275	10,726	1,030	193,064	18,548
23	2	5,185	26,889	1,430	53,778	2,859
24	2	8,721	76,056	1,881	152,111	3,762
25	18	4,751	22,574	1,354	406,341	24,365
26	1	20,500	420,250	2,624	420,250	2,624
27	1	8,500	72,250	1,859	72,250	1,859
28	2	7,071	50,000	1,699	100,000	3,398
29	7	4,205	17,681	1,248	123,766	8,733
30	3	8,516	72,521	1,860	217,563	5,581
31	2	10,607	112,500	2,051	225,000	4,102
32	3	9,382	88,021	1,945	264,063	5,834
Jumlah	155				4692,927	204,452

Dihitung varians gabungan:

$$\begin{aligned}
 S^2 &= \frac{\sum(N_i - 1) \cdot S_i^2}{\sum(N_i - 1)} \\
 &= \frac{4692,927}{155} = 30,277
 \end{aligned}$$

Dihitung harga satuan:

$$\begin{aligned}
 B &= (\log S^2) \cdot (N - 1) = (\log 30,277) \cdot (155) \\
 &= 1,48 \times 155 = 229,572
 \end{aligned}$$

Perhitungan Uji Barlett:

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= (\ln 10) \cdot [B - \sum\{(N_i - 1) \cdot \log S_i^2\}] \\
 &= 2,303 \times [229,572 - 204,452] = 57,841
 \end{aligned}$$

Ternyata hasil perhitungan yang diperoleh $\chi^2 = 57,841$. Sedangkan harga χ^2_{tabel} dengan dk = 155 - 1 = 154 pada taraf signifikan 5% sebesar 124,3. Oleh karena $\chi^2_{\text{hitung}} < \chi^2_{\text{tabel}}$ (57,841 < 124,3) maka disimpulkan bahwa varians populasi homogen.

Lampiran 18

Perhitungan Korelasi Parsial Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja, dimana Kompetensi Profesional Dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = r_{12} = 0,030$$

$$r_{X_1Y} = r_{y1} = 0,359$$

$$r_{X_2Y} = r_{y2} = 0,331$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - [(r_{y2}) \cdot (r_{12})]}{\sqrt{[(1 - r_{y2}^2) \cdot (1 - r_{12}^2)]}} = \frac{0,359 - [0,331 \times 0,030]}{\sqrt{[(1 - 0,331^2) \cdot (1 - 0,030^2)]}} = 0,370$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,176$. Dengan demikian harga $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,370 > 0,176$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 terhadap Y , dengan variabel X_2 dikontrol.

Dengan besar $r_{y1.2} = 0,370$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_1 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y1.2} \sqrt{(N-3)}}{\sqrt{(1 - r_{y1.2}^2)}} = \frac{0,370 \sqrt{(197-3)}}{\sqrt{(1 - 0,370^2)}} = 8,174$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 197$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,174 > 1,645$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_1 dengan Y , dimana variabel X_2 dikontrol.

2. Hubungan Antara Kompetensi Profesional Dengan Komitmen Kerja, Dimana Budaya Organisasi Dikontrol

Diperoleh harga-harga sebagai berikut:

$$r_{X_1X_2} = r_{12} = 0,030$$

$$r_{X_1Y} = r_{y1} = 0,359$$

$$r_{X_2Y} = r_{y2} = 0,331$$

Dengan memasukkan harga-harga tersebut ke dalam rumus maka diperoleh:

$$r_{y2.1} = \frac{r_{y2} - [(r_{y1}) \cdot (r_{12})]}{\sqrt{[(1 - r_{y1}^2) \cdot (1 - r_{12}^2)]}} = \frac{0,331 - [0,359 \times 0,030]}{\sqrt{[(1 - 0,359^2) \cdot (1 - 0,030^2)]}} = 0,344$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{tabel} = 0,176$. Dengan demikian harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,344 > 0,176$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_2 terhadap Y , dengan variabel X_1 dikontrol.

Dengan besar $r_{y2.1} = 0,344$ dihitung besar angka keberartian korelasi parsial antara variabel X_2 dengan Y menggunakan rumus:

$$t = \frac{r_{y2.1} \sqrt{(N - 3)}}{\sqrt{(1 - r_{y2.1}^2)}} = \frac{0,344 \sqrt{(197 - 3)}}{\sqrt{(1 - 0,344^2)}} = 7,289$$

Dari daftar distribusi t dengan $dk = 197$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh $t_{tabel} = 1,645$. Dengan demikian ternyata bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,289 > 1,645$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi parsial yang berarti antara variabel X_2 dengan Y , dimana variabel X_1 dikontrol.

Lampiran 19

Perhitungan Korelasi Ganda antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan Komitmen Kerja

Untuk mendapatkan hubungan antara budaya organisasi dan kompetensi profesional dengan komitmen kerja dihitung harga r dengan menggunakan rumus korelasi ganda (korelasi multipel), sebagai berikut:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum X_1 Y + b_2 \cdot \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$
$$= \sqrt{\frac{(0,320 \times 9215,868) + (0,321 \times 7812,041)}{25334,173}} = 0,464$$

Dari tabel harga r_{kritik} pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah $N = 197$, diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,176$. Dengan demikian harga $R_{y(1,2)} > r_{\text{tabel}}$ ($0,464 > 0,176$), maka dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 , dengan Y .

Koefisien determinasi (R^2) = $(0,464^2) = 0,215 = 21,5\%$

Uji signifikansi korelasi ganda:

$$F_h = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)} = \frac{0,215(197 - 0 - 1)}{3(1 - 0,215)} = 17,662$$

dk pembilang = 2 (banyak variabel bebas); dk penyebut = 194, pada taraf signifikan 5% diperoleh $F_{\text{tabel}} = 2,65$. Dengan demikian didapat bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($17,662 > 2,65$) dapat disimpulkan bahwa korelasi ganda berarti.

Lampiran 20

Perhitungan Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

1. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Variabel Budaya Organisasi

a. Sumbangan Relatif

$$\begin{aligned} SR &= \frac{b_1 \cdot \Sigma X_1 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{0,320 \times 9215,868}{5457,075} \times 100\% \\ &= 53,98\% \end{aligned}$$

b. Sumbangan Efektif

$$\begin{aligned} SE &= SR \times R^2 \\ &= 53,98\% \times 0,215 \\ &= 11,63\% \end{aligned}$$

2. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif Variabel Kompetensi Profesional

a. Sumbangan Relatif

$$\begin{aligned} SR &= \frac{b_2 \cdot \Sigma X_2 Y}{JK_{reg}} \times 100\% \\ &= \frac{0,321 \times 7812,041}{5457,075} \times 100\% \\ &= 46,02\% \end{aligned}$$

b. Sumbangan Efektif

$$\begin{aligned} SE &= SR \times R^2 \\ &= 46,02\% \times 0,215 \\ &= 9,91\% \end{aligned}$$

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

Nama : **AMRIL MOSTOFA**
NIM : 0332183023
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan
Tempat/ Tgl Lahir : Padang Sidimpuan, 15 Juli 1972
Anak Ke : 3
Alamat : Psr. 7. Gg. Gotong Royong, No. 8 Kec. Percut Sei Tuan.
Kab. Deli Serdang
Nama Ayah : H. Muhammad Yusuf Harahap
Nama Ibu : Hj. Tarolan Daulay
Pekerjaan Ayah : PNS
Alamat Orang Tua : Jln. Sisimangaraja. Gg. Air Bersih. No. 3. Padang
Sidimpuan
No. Hp : 0813 9640 3995

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 142423 Padang Sidimpuan
2. SMP Negeri 3 Padang Sidimpuan
3. SMA Negeri 3 Padang Sidimpuan
4. Strata 1 Tadris Matematika FITK IAIN-SU
5. Strata 2 Program Magister Manajemen Pendidikan Islam FITK UIN SU Medan

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Wakil Ketua PMII IAIN-SU Tahun 1993
2. Anggota Resimen Mahasiswa IAIN-SU

IV. RIWAYAT PEKERJAAN

1. Staf Pengajar di SMP Nurul Hasanah
2. Staf Pengajar di SMP Negeri 5 Percut Sei tuan