



**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DENGAN
KOMITMEN KERJA GURU DI SMP N 4 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

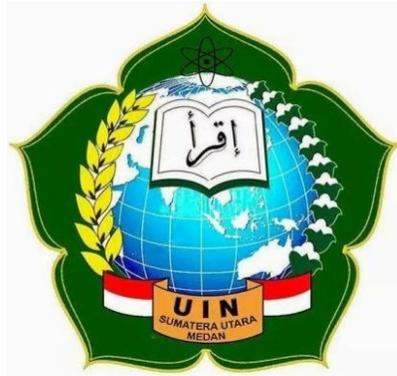
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

Dini Suka Masri Nasution

37.15.4.1.31

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DENGAN
KOMITMEN KERJA GURU DI SMP N 4 PERCUT SEI TUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh:

Dini Suka Masri Nasution
37.15.4.131

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd.
NIP. 19810619 200912 1 004

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SUMATERA UTARA

MEDAN

2019

Nomor : Istimewa

Medan, 12 April 2019

Lampiran : -

Kepada Yth:

Perihal : Skripsi

Dekan Fakultas

Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan

UIN Sumatera Utara Medan

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara :

Nama : Dini Suka Masri Nasution

NIM : 37.15.4.131

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Hubungan Antara Kemampuan Profesional Guru Dengan Komitmen Kerja Guru Di SMP N 4 PERCUT SEI TUAN**

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasah Skripsi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.

Wassalammu'alaikum, Wr. Wb.

Medan, 12 April 2019

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd.
NIP. 19740407 200701 1 037

Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd.
NIP. 19810619 200912 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dini Suka Masri Nasution

NIM : 3715.4.131

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Hubungan Antara Kemampuan Profesional Guru Dengan
Komitmen Kerja Guru Di SMP N 4 PERCUT SEI TUAN**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Medan, 12 April 2019
Yang membuat Pernyataan

Dini Suka Masri Nasution
NIM. 37.15.4.131



ABSTRAK

Nama : Dini Suka Masri Nasution
 Nim : 37.15.4.1.31
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
 Pembimbing : 1. Dr.H. Candra Wijaya, M.Pd.
 : 2. Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd
 Judul : Hubungan Antara Kemampuan Profesional
 Guru Dengan Komitmen Kerja Guru di SMP N
 4 PERCUT SEI TUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan profesional guru dengan komitmen kerja guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan: 1) sebaran skor kemampuan profesional (X) sebanyak 8 orang (26,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval, sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval, sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Jadi skor kemampuan profesional guru umumnya berada di atas rata-rata. 2) Sebaran skor Komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (26,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval, 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Jadi komitmen kerja umumnya berada di atas rata-rata. 3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien korelasi antara variabel kemampuan profesional guru (X) dengan komitmen kerja (Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kemampuan profesional guru dengan komitmen kerja guru SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

Kata kunci : Kemampuan Profesional Guru, Komitmen Kerja Guru

Pembimbing I

Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd
NIP:19740407 200701 1 037

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Swt karena dengan rahmat dan karuniaNya penulis diberi kesempatan untuk menyelesaikan Tugas Prasarjana ini. Sebagaimana kita ketahui Tugas Prasarjana ini merupakan salah satu mata kuliah yang ada dalam Kurikulum yang digunakan, dimana setiap Mahasiswa diwajibkan untuk menyelesaikan tugas ini sebagai syarat ujian sarjana di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Tugas ini disusun berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan penulis di SMP N 4 Percut Sei Tuan

Dalam penyusunan Tugas ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dan bimbingan yang sangat berharga, baik berupa moril maupun materil yang penulis terima. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak, baik langsung maupun tidak langsung, yang telah membimbing dan membantu dalam proses penyusunan tugas ini. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyempurnakan penyusunan tugas ini. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan tugas ini maka penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempurnaan Skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Allah Swt yang telah memberikan kemudahan dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

2. Bapak rektor yaitu Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara beserta para Wakil Rektor.
3. Bapak Dr. Abdillah, S. Ag, M. Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan nasihat dan arahan dalam menjalankan proses perkuliahan.
4. Bapak Dr.H. Candra Wijaya, M.Pd selaku Pembimbing Skripsi I yang selalu memberikan saran, nasehat dan perbaikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan saran, nasehat dan perbaikan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan.
7. Kepala Sekolah SMP N 4 Percut Sei Tuan Mansyur Hidayat Pasaribu, M.Pd serta Guru-Guru yang telah memberikan bantuan data dan keterangan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Terutama dan Teristimewa Ayahanda Zaharuddin Nasution dan Ibunda Nurhayati tercinta yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik penulis sampai saat ini, serta yang telah memberikan dukungan cinta, kasih sayang dan doa yang diberikan sepanjang waktu dan memberikan bantuan material kepada penulis, sehingga karya kecil ini penulis jadikan sebagai persembahan dan menjadi untuk kebanggaan keduanya. Tanpa Ridho keduanya mungkin perjalanan pendidikan ini tak sampai pada masa gelar Sarjana. Kini gadis kecil ayah ibu telah pada tahap pendidikan Sarjana dan

semua ini tak akan terlewatli lika-likunya tanpa Do'a dan Motivasi yang diberikan keduanya.

9. Kakakku Harmiyati, Saudah Mahyani, Salmiah, dan Abangku Juanda Akhlaruddin, Syahril, Ilyas, dan adikku Siti Hawa, Putri, dan seluruh keluarga besarku, terima kasih atas segala dukungan serta menjadi penyemangat dan moril serta materil dalam perhatiannya selama penyusunan skripsi ini.
10. Sahabatku Erwinsyah, Suwaidah, Raudatul Jannah, Maulida Husna, Siti Mariam, Dina Muliana, Raudaturrahmi, SriWahyuni, Aisyah Mardiyah, Siti Nurhasanah, yang selalu memberikan dukungan serta menjadi penyemangat dan doa dan kenang-kenangan indah yang kita ukir bersama sepanjang perjalanan hidup ini.
11. Sahabatku sepejuanganku Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam-3 2015 Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Abu Hasan Al Azhari, Ahmad Saini, Asrul Fahmi, Aulia Nurul Legita, Desi Ulfiana, Desi Asmayani, Lily Andriani, Linda Ramadhanti, Irwanuddin, Mimi Larasati, Mutiara Annisa, Muhammad Irvan, Muhammad Zaidinnur, Nur Aini, Nur Ana , Nini Febrinasari, Nining Indah Lestari, Nur Afriza, Nur Haliza, Ridho Syahputra, Rahmad Syahbiddin, Risky Ramadhan, Rizqo Adhani, Ria Sartika, Saiful Bahri, Suci Kurnia Mandasari, Sopiani, Widia Ningsih, Weni Ratna Sari.yang telah memberikan dukungan serta motivasi dari Semester 1 hingga semester akhir hingga menuju toga yang selama ini kita inginkan.

12. Sahabatku sepejuang skripsi Fatimah, Eva, Midah, Syaroh yang bermula dan berjumpa di satu pembimbing skripsi yang telah memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penuh dalam menyelesaikan Tugas Prasarjana ini dan semoga bermanfaat bagi para pembacanya, khususnya bagi kalangan yang berada di dunia pendidikan Manajemen Pendidikan Islam.

Medan, April 2019

Dini Suka Masri Nasution
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Masalah.....	10
F. Manfaat Penelitian.	11
 BAB II: LANDASAN TEORITIS	
A. Kerangka Teoritis.....	13
1. Hakikat Komitmen Kerja Guru.....	13
a. Pengertian Komitmen	13
b. Tipe Komitmen.....	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi komitmen kerja.....	21
d. Membangun Komitmen Kerja.....	23
2. Hakikat Kemampuan Profesional Guru.....	26
a. Kemampuan Profesional	26
b. Pengertian Profesionalisme	31
c. Pengertian Guru.....	32

d. Pengertian Profesionalisme Guru	34
e. Peningkatan Kemampuan Profesional Guru	38
B. Penelitian Relavan.....	40
C. Kerangka Berfikir	45
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	48
B. Metode Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Defenisi Operasional.....	50
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data	57
G. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Sekolah.....	67
B. Deskripsi Hasil Penelitian	73
C. Pengujian Persyaratan Analisis	77
D. Pengujian Hipotesis.....	81
E. Pembahasan Hasil Penelitian	83
F. Keterbatasan Penelitian	88
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	89

B. Saran-saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Kricie Morgan.....	50
Tabel 1.2 : Uji Validitas variabel Kemampuan Profesional Guru (X)	52
Tabel 1.3 : Uji Validitas Variabel Komitmen kerja Guru (Y).....	54
Tabel 1.4 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	57
Tabel 1.5 : Skala Likert.....	58
Tabel 1.6 : Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kemampuan Profesional (X)	58
Tabel 1.7 :Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru (Y).....	59
Tabel 2.1 : Rangkuman Deskripsi Data Penelitian	73
Tabel 2.2 :Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kemampuan Profesional (X).....	74
Tabel2.3 :Distribusi FrekuensiSkorVariabelKomitmenKerja (Y).....	76
Tabel 2.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian.....	78
Tabel 2.5 : Rangkuman Uji linearitas Kemampuan Profesional (X) Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y).....	79
Tabel 2.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y	81
Tabel 2.7 : Uji Hipotesis Penelitian	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar4.1: Histogram Kemampuan Profesional Guru.....	75
Gambar 4.2: Histogram Komitmen Kerja Guru	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Instrumen Sebelum Validitas dan Reabilitas Angket	97
Lampiran 2: Instrumen Sesudah Validitas dan Reabilitas Angket	103
Lampiran 3: Hasil Uji Valid dan Reabel.....	109
Lampiran 4: Data Mentah	114
Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV	116
Lampiran 6: Daftar Riwayat Hidup	122
Lampiran7: Surat Izin Riset dan Balasan dari Sekolah	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah/Madrasah sebagai lembaga pendidik yang memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru salah satu unsur SDM yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah/madrasah. Karena guru sebagai salah satu komponen esensial di dalam sistem pendidikan, maka peran, tugas dan tanggung jawab guru sangat penting dalam mewujudkan Pendidikan Nasional.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.¹

Setiap organisasi menginginkan agar tujuan organisasi tercapai, untuk mencapai tujuan organisasi itu maka sangat dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi dengan demikian SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi bisa mencapai tujuan organisasi.

¹Andreas Au Hurit, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur*, (Jurnal, Volume 2 No. 3, Juli 2015), Di Akses 10 Desember 2018.

Mulyasa menyebutkan bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.²

Dari Paparan diatas dapat disimpulkan bahwasanya Guru harus mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, kreatif dan dinamis. Serta memiliki komitmen yang profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Dalam hal ini peran guru untuk membantu mewujudkan dan menjalankan visi dan misi sekolah/madrasah.

Komitmen kerja guru di sekolah/madrasah berkaitan dengan keterlibatan seorang guru dengan sekolah/madrasah dimana tempat mereka bekerja dan merasa tertarik untuk berada didalamnya. Komitmen kerja guru dari rutinitas keseharian guru di sekolah/madrasah dengan loyalitas dan bertanggung jawab. Pada saat diberi tugas oleh pemimpinnya. Seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang sangat tinggi organisasinya, maka dari komitmen kerja yang tinggi itu akan membawa perubahan untuk kemajuan sekolah/madrasah.

Menurut Luthans dalam Wibowo menyatakan komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai : (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadikan anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas

²Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007), cet. I, h: 5.

nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui nama peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.³

Selanjutnya, Feldman dalam Wijaya dan Rifa'i menyatakan komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika manusia memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan. Senada dengan pendapat di atas.⁴

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, komitmen adalah sikap anggota organisasi yang mencerminkan loyalitas dalam pekerjaannya kepada organisasi merupakan sebuah bentuk keinginannya yang besar untuk tetap berada dalam organisasi dengan keyakinan dalam dirinya bahwa pekerjaan yang dikerjakan demi kemajuan organisasi.

Namun realita yang terjadi di lapangan bahwa komitmen kerja guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan masih memerlukan perhatian yang mengingat begitu banyak masalah yang muncul. Masalah tersebut disebabkan rendahnya komitmen kerja guru dalam melaksanakan peran, tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru yang secara tidak langsung mempengaruhi proses belajar mengajar di sekolah/madrasah.

³Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2015), Hal:188

⁴Candra Wijaya Dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016), Hal:168

Komitmen kerja guru merupakan faktor atau kunci utama yang harus dimiliki agar dapat mencapai tujuan pendidikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Menurut Steers dalam Wijaya dan Rifa'i faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen antara lain faktor karakteristik personal, yaitu mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Faktor karakteristik pekerjaan, yaitu kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih komitmen. Faktor karakteristik struktural, yaitu faktor-faktor yang tercakup pada karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalitas, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam mengambil keputusan dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi, dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Faktor pengalaman bekerja, yaitu pengalaman bekerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan kepada perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁵

⁵Ibid, hal: 168

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas banyak faktor yang dapat meningkatkan komitmen kinerja guru baik internal atau pun eksternal. Pendapat tentang faktor-faktor tersebut mendorong peneliti untuk meneliti mengenai komitmen kerja guru dengan faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan profesional guru.

Menurut Soedijarto dalam Sukidin Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan professional yaitu kemampuan untuk dapat: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin kegiatan belajar mengajar; (3) menilai kemajuan kegiatan belajar mengajar; dan (4) menafsirkan dan memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar mengajar dan informasi lainnya bagi penyempurnaan perencanaan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar⁶

Berdasarkan pendapat diatas bahwasanya seorang guru harus mampu menampakkan sikap, perilaku, keterampilan verbal yang baik pada saat berinteraksi dengan para siswa, menguasai teknik dan prosedur pelaksanaan tugasnya dalam hal ini mengajar dan membimbing siswa agar tujuan pembelajaran tercapai.

Adapun guru yang profesional minimal memiliki lima ciri, Depdikbud dalam Suharto: (1) Mempunyai komitmen kepada peserta didik dalam proses belajarnya; (2) Kedua menguasai secara mendalam bahan pelajaran yang akan diajarkan, serta cara menyampaikannya kepada siswa; (3) Bertanggungjawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi; (4)Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya. mengadakan refleksi dan koreksi, belajar dari pengalaman dan

⁶Sukidin.dkk. .Manajemen Penelitian Tindakan Kelas. (Surabaya: Insan Cindekia.2010), hal:52

memperhitungkan dampaknya pada proses belajar mengajar; (5) Selayaknya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya, sehingga terjadi interaksi yang luas dan profesional.⁷

Menurut Sukarman dalam Sukidin dalam mewujudkan sekolah efektif, guru dituntut menguasai sepuluh pengetahuan dasar, yaitu: (1) mengembangkan kepribadian; (2) menguasai landasan pengetahuan; (3) menguasai bahan pengajaran; (4) menyusun program pengajaran; (5) melaksanakan program pengajaran; (6) menilai proses dan program pengajaran; (7) menyelenggarakan program bimbingan; (8) menyelenggarakan administrasi sekolah; (9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat; (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan .⁸

Kenyataannya, guru banyak yang mengalami masalah dalam menjalani profesinya dan guru tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik (secara ilmiah). Akibatnya ketika mutu proses dan hasil pendidikan rendah, guru selalu melemparkan tanggung jawab kepada pihak lain, misalnya orang tua, lingkungan, dan sebagainya dan hal ini akan berdampak pada kinerja seorang guru.

Menurut Dedi Supriyadi dalam Uzer Usman menyatakan bahwa guru sebagai suatu profesi di Indonesia baru dalam taraf sedang tumbuh (*emerging profession*) yang tingkat kematangannya belum sampai pada yang telah dicapai oleh profesi-

⁷Suharto, Karti. Komunikasi Pembelajaran; Peran dan Keterampilan Guru guru dalam Kegiatan Pembelajaran. (Surabaya: Sic. 1995), hal:46

⁸Sukidin.dkk. .Manajemen Penelitian Tindakan Kelas. (Surabaya: Insan Cindekia.2010),hal: 52- 68

profesi lainnya, sehingga guru dikatakan sebagai profesi yang setengah-setengah atau semi profesional.⁹

Pekerjaan profesional berbeda dengan pekerja non profesional karena suatu profesi memerlukan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan profesinya dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khususnya dipersiapkan untuk itu. Pengembangan profesional guru harus diakui sebagai suatu hal yang sangat fundamental dan penting guna meningkatkan mutu pendidikan. Perkembangan profesional adalah proses dimana guru dan kepala sekolah belajar, meningkatkan dan menggunakan pengetahuan, keterampilan dan nilai secara tepat.¹⁰

Profesi guru memiliki tugas melayani masyarakat dalam bidang pendidikan. Tuntutan profesi ini memberikan layanan yang optimal dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus guru diuntut untuk memberikan layanan profesional kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran tercapai. Sehingga guru yang dikatakan profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.¹¹

⁹Uzer usman, Moh. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. (Bandung: Remadja Rosdakarya, 2002).hal:83

¹⁰Suparlan, *Beberapa Pendapat tentang Guru Efektif dan Sekolah Efektif*. (Fasilitator : Edisi I Thn 2004), hal: 23-28.

¹¹Zahera Sy, 1997. *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3 hal. 183-194.

Menurut Uzer Usman bahwa kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu (1) kemampuan yang ada pada diri guru agar dapat mengembangkan kondisi belajar sehingga hasil belajar dapat tercapai dengan lebih efektif, (2) kemampuan sosial yaitu kemampuan guru yang realisasinya memberi manfaat bagi pemenuhan yang diperuntukan bagi masyarakat. (3) kompetensi profesional adalah kemampuan yang dimiliki guru sebagai pengajar yang baik.¹²

Sebagaimana yang telah dikemukakan diatas bahwasanya Peningkatan kinerja guru serta kemampuan profesionalnya diarahkan pada pembinaan kemampuan dan sekaligus pembinaan komitmennya. Untuk pembinaan dapat dilakukan dalam dua hal yaitu: (1) peningkatan kemampuan profesional guru melalui supervisi pendidikan, program sertifikasi dan tugas belajar yang diklasifikasikan dalam faktor pengembangan profesi, (2) pembinaankomitmen melalui pembinaan kesejahteraannya yang diklasifikasikan dalam faktor tingkat kesejahteraan.

Menurut Pidarta mengatakan kewajiban guru sebagai seorang profesional untuk mengadakan penelitian dalam profesinya. Penelitian merupakan alat utama dalam mengembangkan ilmu dan aplikasinya. Dengan penelitian guru akan menemukan materi-materi yang lebih tepat, alat yang cocok untuk mengajarkan sesuatu, cara mendidik siswa yang lebih aktif, dan cara membina kemampuan siswa secara lebih baik. Penelitian merupakan bagian dari pengembangan profesi.¹³

¹²Uzer usman, Moh. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua.(Bandung: Remadja Rosdakarya ,2002).hal:83-94

¹³Pidarta . *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bina Aksara 1999). hal:38

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dilakukan oleh Susana menunjukkan secara bersama-sama terdapat kontribusi positif dan signifikan supervisi akademik dan komitmen kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Dengan demikian supervisi akademik dan komitmen kerja guru memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Peningkatan intensitas supervisi akademik dan penguatan komitmen kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru. Artinya supervisi akademik dan komitmen kerja guru secara bersama-sama menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja mengajar guru YPII. Semakin efektif kegiatan supervisi akademik semakin tinggi level kinerja mengajar guru.¹⁴

Namun secara praktis berdasarkan observasi awal peneliti menemukan data bahwa sebagian guru-guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan ada yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studi mengajarnya dan ada yang datang tidak tepat waktu dikarenakan lokasi sekolah berjarak lumayan jauh dari rumahnya sehingga membuat guru-guru di sekolah tersebut kurang memiliki jiwa profesional dengan berkomitmen yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari fenomena sebagai berikut : (1) Masih ditemukan guru yang kurang profesional dalam mengajar. (2). Masih ditemukan guru yang kurang berkomitmen dalam kerja dan tugasnya. (3) Tingginya tingkat kemangkiran guru untuk datang mengajar ke sekolah. (4) Masih ada guru yang tidak memiliki keinginan kuat untuk tetap mengajar sebagai guru di sekolah. (5) Rendahnya semangat guru untuk beraktifitas dalam proses belajar mengajar. (6) Kurangnya

¹⁴Susana, Supervisi Akademik Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXV No.1 April 2018. Hal: 127

loyalitas guru terhadap sekolah. (7) Kurang berperan aktif dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul di sekolah.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik mengambil Judul. **“Hubungan Antara Kemampuan Profesional Guru Dengan Komitmen Kerja Guru Di SMP N 4 Percut Sei Tuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka didapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Masih ditemukan guru yang kurang profesional dalam mengajar
2. Masih ditemukan guru yang kurang berkomitmen dalam kerja dan tugasnya.
3. Tingginya tingkat kemangkiran guru untuk datang mengajar ke sekolah.
4. Masih ada guru yang tidak memiliki keinginan kuat untuk tetap mengajar sebagai guru di sekolah.
5. Rendahnya semangat guru untuk beraktifitas dalam proses belajar mengajar.
6. Kurangnya loyalitas guru terhadap sekolah.
7. Kurang berperan aktif dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul di sekolah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah sebagaimana telah diuraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada hubungan antara kemampuan profesional guru (X) dengan komitmen kerja guru (Y).

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kemampuan profesional guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan?
2. Bagaimana komitmen kerja guru dirasakan oleh para guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kemampuan profesional guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui komitmen kerja guru yang ada di SMP N 4 Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi dunia pendidikan, adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan khususnya

dalam memanfaatkan dan mengembangkan teori tentang hubungan antara kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan kajian dalam upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan sekolah/madrasah, bagi :

a. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini menjadikan masukan dalam hal bagaimana upaya-upaya yang memungkinkan untuk dilakukan kepala SMP N 4 Percut Sei Tuan dalam membina dan membangun kesadaran guru mengenai pentingnya profesional guru dalam komitmen kerja guru.

b. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan untuk menambah wawasan di bidang pendidikan.

c. Bagi Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan atau input dan dapat digunakan sebagai pendukung referensi bagi perpustakaan dan pihak (mahasiswa) yang ingin mengadakan penelitian

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Hakikat Komitmen Kerja Guru

a. Pengertian Komitmen

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (aqad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (i'tiqad).¹⁵Selanjutnya menurut Rivai, komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya.¹⁶

Komitmen adalah tindakan yang di ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Sahertian menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁷

Mulyasa berpendapat bahwa komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting

¹⁵Tasmara, *Profesi Kejurusan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal.26

¹⁶Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Prasadana 2014), hal.428

¹⁷Robbin dan Coulter, *Manajemen, cet. 8*(Jakarta:PT Indeks, 2007), hal. 8.

pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif. Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri, apabila ia akan melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Seseorang yang telah memiliki suatu komitmen maka mereka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri tapi juga pada orang lain. Komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan penuh keikhlasan.¹⁸

Glasser mengatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesional. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaga biasanya dengan menunjukkan 1) kepatuhan; 2) rasa hormat; 3) kesetiaan; dan 4) disiplin yang tinggi. Sardiman mengatakan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pembimbing minimal ada dua fungsi yaitu fungsi moral dan fungsi kedinasan. Tinjauan secara umum guru dengan segala peranannya akan kelihatan fungsi moralnya sebab walaupun dalam situasi kedinasan pun guru tidak dapat melepaskan fungsi moralnya. Dengan demikian

¹⁸George R Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*, ed. Malayu S.P Hasibuan (Bumi Aksara, Jakarta, 2006), h. 34.

guru diharapkan menjadi pribadi yang mampu menjadi contoh dan suri tauladan bagi anak didiknya. Untuk dapat menjadi contoh teladan guru harus memiliki rasa kebanggaan sebagai guru sehingga ia akan melakukan hal-hal yang terbaik dalam menjalankan fungsi dan perannya sebagai guru.¹⁹

Wirawan menyatakan komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.²⁰

Mayer dan Hersovitch dalam Wirawan, mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan yang mengikat seseorang individu untuk suatu tindakan yang relevan pada suatu target khusus tertentu. Komitmen merupakan pendekatan responsive oleh suatu organisasi, dan kepuasan kerja lebih sebagai respons pada faset spesifik dari pekerjaan. Kepuasan kerja ditempatkan sebagai konsep sentral dalam pekerjaan dan psikologi organisasi, yang memediasi hubungan antara kondisi kerja dan keluaran individu dan organisasi.²¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwasanya seseorang individu yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan seseorang pekerja akan dituntut untuk

¹⁹ Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. (Bandung: Y.P Pemindo, 2000), h:3

²⁰ Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.713

²¹ Ibid, h. 718

memiliki komitmen kerja yang tinggi dan merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan.

Dan sesuai dengan yang telah dianjurkan Islam dalam hal bekerja. Karena Islam mengajarkan bahwa hamba mendekati dan memperoleh ridha Allah SWT melalui kerja atau amalan yang sholeh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Dan hal ini sebagaimana disebutkan dalam QS Al-Nahl Ayat 97 yang berbunyi :

طَيِّبَةَ حَيَاةٍ فَلَنُحْيِيَنَّهٗم مِّنْهُم مَّنْ هُوَ أَتَّأَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَاحِبِ عَمَلٍ
يَعْمَلُونَ أَكَاثِمًا بِأَحْسَنِ مَا جَرَزْتَهُمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal soleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS Al-Nahl : 97).

Dari penjelasan Surat Al-Nahl Ayat 97 diatas bahwa seseorang yang berkomitmen dan telah memutuskan terhadap dirinya sendiri untuk melaksanakan kegiatan yang akan ia pertanggung jawabkan kepada dirinya, kepada atasannya dan kepada Allah SWT. Sesuatu yang baik disisi Allah SWT adalah niat baik semata-mata karena Allah. Pekerjaan yang dilakukan hanya karena Allah dan komitmen terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.²²

Richard M. Tears dalam Sagala, berpandangan bahwa komitmen organisasi menggambarkan bahwa komitmen organisasi memiliki : (1) rasa identifikasi, yaitu

²²QS Al-Nahl : 97

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. Tanpa ada suatu komitmen bagi setiap individu, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik dan sulit memenuhi kualitas, dan sulit menciptakan seseorang bertekad untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menghasilkan kualitas terbaik apalagi didukung dengan penuh keikhlasan. Komitmen menggambarkan bahwa seseorang yang ingin dan memutuskan untuk melaksanakan sesuatu yang telah menjadi keputusannya, meski akan mendapat berbagai rintangan, hal ini telah menjadi sikap komitmen pada organisasi dimana ia bekerja.²³

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka yang dimaksud dengan komitmen kerja adalah individu yang memiliki komitmen tinggi atau kesiapan mental dan fisik untuk melakukan segala aktivitas yang dibebankan kepadanya untuk organisasi. Bertanggung jawab dan loyalitas pada organisasi merupakan komitmen kerja tinggi yang terbentuk dari keseharian dalam memahami situasi dan kondisi organisasi. Komitmen merupakan kesediaan individu untuk tinggal dengan organisasi serta memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi.

²³Syaiful Sagala, *Etika dan Motivasi Pendidikan Peluang Dan Tantangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013) , h. 23-24

b. Tipe Komitmen

Luthans dkk dalam Wibowo²⁴ menyebutkan ada tiga tipe komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. *Affective commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.
2. *Continuance Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.
3. *Normative Commitment*, adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tiap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

Ungkapan yang sejalan juga dikemukakan Mayer dan Allen mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu *Continuance*, *Affective*, *Normative*, *Affective Commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerjaan pada, identitas dengan,

²⁴Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 189

dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *Affective Commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi. Karena mereka ingin melakukannya. *Continuance Commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya-biaya yang berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasari pada *Continuance Commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. *Normative Commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *Normative Commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi.²⁵

Senada dengan pendapat diatas Colquit dkk dalam Wibowo, mempunyai pandangan yang sama tentang tipe organisasional. Mereka menanamkan *Affective Commitment* sebagai *emotion-based*. *Continuance Commitment* sebagai *cost-based*, dan *Normative Commitment* sebagai *obligation-based*. *Affective Commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada, dan pelibatan dengan organisasi. *Continuance Commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *costbased* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga. Alasan *Normative Commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Sementara itu Newstrom dalam Wibowo, mengemukakan adanya tiga tipe komitmen organisasional. *Affective Commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi

²⁵Mayer dan Allen, 1990, *Measurement and, antecedent of affective, Continuance, and normative commitment to the organizational*. Jurnal Of accupational Psychology. Vol.6, No.1. hal: 1-8

positif dimana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap organisasi. *Normative Commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena system keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab. *Continuance Commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar. Manajer perlu berhati-hati pada tingkat masing-masing tipe komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing-masing tipe untuk pekerja yang efektif.²⁶

Greenberg dalam Wijaya dan Rifa'i, menyatakan ada tiga dasar komitmen organisasi yang dapat diidentifikasi, yaitu komitmen berkesinambungan komitmen afektif dan komitmen normative. *Komitmen berkesinambungan* adalah komitmen didasarkan kepada kecenderungan, keinginan karyawan untuk terus menerus bekerja pada organisasi karena karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan yang lain. *Komitmen aktif* merujuk pada kekuatan dari keinginan karyawan untuk terus menerus bekerja pada organisasi karena menyetujui tujuan organisasi dan ingin bekerja pada organisasi. *Komitmen normatif* menunjukkan kekuatan dan keinginan karyawan yang berada dalam komunikasi, karena ia merasa adanya desakan dari pihak lain. Dengan demikian dari ketiga dasar komitmen organisasi tersebut dapat membuat seseorang menjadi bergairah dalam berorganisasi. Komitmen yang berkesinambungan dapat menggiring seseorang untuk selalu bekerja dan bekerja untuk kemajuan organisasi.

²⁶Wibowo, *manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). hal: 430

Komitmen aktif merupakan kondisi mental yang menggiring seseorang untuk selalu berperilaku baik untuk selalu mempertahankan keutuhan organisasi dengan bekerja keras. Selanjutnya komitmen normatif yakni berusaha menjaga selalu nama baik organisasi dimana pun kapan pun dengan cara bekerja keras untuk kemajuan organisasi.²⁷

Dengan asumsi pemikiran diatas menegaskan bahwa tiga tipe komitmen organisasi dimana individu memiliki komitmen yang tingkat emosi positif untuk tetap tinggal didalam organisasi karena keterikatan terhadap organisasi, individu memiliki keinginan kuat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi karena gaji atau tunjangan yang diberikan oleh organisasi dan individu tetap berada didalam organisasi karena kewajibannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja

Steers dalam Wijaya dan Rifa'i,²⁸ membedakan factor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi menjadi empat kategori, yaitu :

a. Karakteristik personal

Pengertian karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif, berprestasi, jenis kelamin, ras dan factor kepribadian. Sedangkan tingkat pendidikan berkorelasi negative dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan Lavan). Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi.

b. Karakteristik pekerja

²⁷Candra Wijaya Dan Muhammad Rifa'i, *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publising,2016), Hal:168

²⁸Ibid, hal: 174-175

Karakteristik pekerja meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen.

c. Karakteristik structural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik structural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi control dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi.

d. Pengalaman bekerja

Pengalaman bekerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaannya pekerjaannya.

Menurut Allen dan Mayer dalam Ambarita,²⁹ menjelaskan factor-factor yang mempengaruhi terjadinya komitmen organisasi pada anggota organisasi, sebagai berikut:

1. Karakteristik Pribadi
2. Karakteristik Pekerjaan
3. karakteristik desain organisasi
4. karakteristik pengalaman kerja
5. karakteristik dukungan organisasi

Dari beberapa pendapat yang di paparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa factor-factor yang mempengaruhi komitmen kerja seperti usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin dan ras. Semua ini berasal dari dalam diri individu atau factor internal. Namun faktor yang berasal dari luar diri individu atau faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, karakteristik desain organisasi, kepuasan kerja, tantangan kerja, makna kerja, identitas tugas, kesempatan berinteraksi, perasaan dipentingkan dalam organisasi serta realisasi harapan individu.

d. Membangun komitmen kerja

Heller dalam Wibowo,³⁰ menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

²⁹Biner Ambarita, dkk, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 99-102

³⁰ Wibowo, *Ibid*, hal: 191

1. *Nurturing trust*, memelihara kepercayaan, kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita senyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain, patut diingat bahwa untuk mendapatkan kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang bekerja untuk kita.
2. *Winning minds, spirits, and hearts*, menenangkan pikiran, semangat dan hati. Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita menenangkan pikiran, semangat dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.
3. *Keeping staff committed*, menjaga staf mempunyai komitmen. Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.

4. *Rewording excellence*, menghargai keunggulan. Pankuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara substansial, dengan insentif finansial. Kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terima kasih.
5. *Staying positive*, bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “can-do”. Hal ini harus dibangun *mutual trust*, saling mempercayai dimana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminati untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “*heroes*”, pekerja yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan *heroes* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan omit pada tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Newstrom dalam Wibowo, menyatakan bahwa pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat turnover lebih rendah. Secara khusus, basis mereka yang lebih luas pada pengetahuan tentang pekerjaan dan tingkat pelayanan pelanggan tinggi sering diterjemahkan kedalam pelanggan loyal yang membeli lebih banyak

dari mereka, membuat penyerahan dihasilkan dari pelanggan baru, dan bahkan membayar harga tinggi.³¹

Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan terlihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Adanya kesiapan mental dan fisik yang dialami seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat melakukan segala aktivitas yang dibebankan kepadanya.³²

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa membangun komitmen kerja guru merupakan keterlibatan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah dan ketidaksediaannya untuk tidak meninggalkan pekerjaannya di sekolah, adapun aspek komitmen kerja guru meliputi terdiri dari: (1) *Affective Commitmen* (komitmen aktif) (2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) (3) *Narmative Commitmen* (komitmen normatif).

2. Hakikat Kemampuan Profesional

a) Kemampuan Profesional

Kemampuan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu

³¹Wibowo, ibid, h. 195

³²Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i, Ibid, h.169

yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.³³

Boulter, Dalziel, dan Hill mengemukakan kemampuan adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.³⁴

Adapun McAshan dalam Sutrisno mengemukakan kemampuan diartikan sebagai pengetahuan dan keterampilan, yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kemampuan diartikan sama dengan kompetensi, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.³⁵

Menurut Syah kemampuan guru adalah pengetahuan dan keterampilan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.³⁶

Berdasarkan beberapa paparan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya peningkatan kemampuan profesional guru tidak bisa dilakukan

³³Signe, M. Spencer. *Competence At Work: Models For Superior Performance*. (New York: John Wilky. 1993). hal. 78

³⁴Boulter, Dkk, *People And Competencies: The Route To Competitive Advantage*, (Alih Bahasa: Bern Hidayat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2003,) hal: 117

³⁵Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Pustaka Media Group. Jakarta. Hal: 203

³⁶Syah, Guru dan Anak Didik dalam interaksi Edukasi. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000). Hal: 68

setengah-setengah. Seperti hanya membimbing dalam kemampuan pegawai saja itu kurang. Jadi tujuan pembinaan kemampuan profesional guru adalah tumbuh dan berkembangnya kemampuan jiwa profesional pada diri guru.

Idris menyatakan guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama adalah memberikan pengetahuan (*cognitive*), sikap/ nilai (*affective*), dan keterampilan (*psychometer*) kepada anak didik. Tugas guru di lapangan pengajaran berperan juga sebagai pembimbing proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.³⁷

Suryadi dan Mulyana mengemukakan bahwa: Kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun administrator di dalam kelas. Kompetensi guru terdiri dari: (a) menguasai bahan pelajaran, (b) mengelola program belajar mengajar, (c) mengelola kelas, (d) menggunakan media atau sumber belajar, (e) menguasai landasan kependidikan, (f) mengelola interaksi belajar mengajar, (g) menilai prestasi belajar, (h) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (i) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (j) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.³⁸

Hal lain yang menjadi faktor yang turut menentukan tugas seorang guru adalah keterbukaan psikologis guru itu sendiri. Keterbukaan ini

³⁷Idris..Dasar-dasar Kependidikan. (Padang: Angkasa Raya 1981) Hal:73

³⁸Suryadi dan Wiana Mulyana.*Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. (Jakarta: Candimas Metropole 1993.) Hal:126

merupakan dasar kemampuan profesional keguruan yang harus dimiliki oleh setiap guru. Ditinjau dari sudut fungsi dan signifikansinya, keterbukaan psikologis merupakan karakteristik kepribadian yang penting bagi guru dalam hubungannya sebagai pemimpin belajar selain sebagai panutan siswanya. Oleh karena itu, hanya guru yang memiliki keterbukaan psikologis yang benar-benar dapat diharapkan berhasil dalam mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan profesional guru mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan.³⁹

Kemampuan profesional guru menurut Usman meliputi: (1) penguasaan terhadap landasan kependidikan, (2) menguasai bahan pengajaran, (3) kemampuan menyusun program pengajaran, dan (4) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran. Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah.⁴⁰

³⁹Saiful Sagala *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: ALFABETA, 2011). hal:41

⁴⁰Uzer usman, Moh. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua. (Bandung: Remadja Rosdakarya, 2002). hal: 99

Kompetensi profesional guru dikelompokkan ke dalam dua bagian yaitu kompetensi substantif dan non substantif. Kompetensi substantif diartikan sebagai kemampuan dalam melaksanakan tugas keguruan yang dapat dilihat dari kemampuan merencanakan program belajar mengajar, mengelola dan melaksanakan proses belajar mengajar, dan melakukan evaluasi hasil proses belajar mengajar. Kompetensi non substantif diartikan kemampuan dalam hal landasan dan wawasan pendidikan, serta kepribadian, profesi dan pengembangan dari guru yang bersangkutan.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan profesional adalah kemampuan guru melaksanakan tugas mengajar dengan mengacu kepada nilai-nilai kependidikan, seperti ; Religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, bersahabat/komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial dan tanggung jawab. Adapun indikator kemampuan profesional dalam penelitian ini terdiri dari: 1) penguasaan terhadap landasan kependidikan, seperti; memahami landasan kependidikan baik yang dibuat pemerintah pusat maupun daerah, mampu mengembangkan silabus berdasarkan kebutuhan siswa dan sekolah, 2) menguasai bahan pengajaran, seperti; Bahan pelajaran yang diberikan sesuai dengan tujuan pembelajaran, selalu mengembangkan materi pembelajaran, serta selalu menelaah buku pelajaran yang relevan untuk menambah pengetahuan guru, 3)

⁴¹Ibid. hal: 102

kemampuan menyusun program pengajaran, seperti; menyusun prota dan prosem, menentukan minggu efektif, membua RPP pada setiap pertemuan, menentukan jadwal ujian serta menentukan jadwal remedial, dan 4) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran, seperti; melakukan evaluasi dengan memberikan soal – soal dalam bentuk pilihan berganda dan essay test, memberikan nilai sesuai hasil yang diperoleh siswa, mengadakan remedial bagi siswa yang tidak mencapai kkm serta memberikan pengayaan bagi siswa yang mencapai kkm.

b) Pengertian Profesionalisme

Kata profesi dan profesional, melahirkan istilah “Profesionalisme” yang berarti mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.⁴² Menurut Parkay dan Stanford dalam Amini seorang profesional adalah orang yang melakukan tugasnya dengan keterampilan dan pemahaman, seseorang profesional adalah seorang yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sehingga ia wajar mendapat bayaran bayaran keahliannya yang dimilikinya.⁴³

Menurut Satori profesionalisme menunjukkan kepada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan

⁴²Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cetakan ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hal.608.

⁴³ Amini, *profesi keguruan*, cetakan ke-2, (Medan: Perdana Publishing, 2015), hal: 37.

terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.⁴⁴

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya bekerja dengan keberhasilan memerlukan keahlian, keahlian akan menjamin bahwa tugasnya dapat dilakukan dengan baik, dan diselesaikan secara bertanggung jawab, inilah yang disebut profesional. Jadi profesional adalah orang yang ahli dalam bekerja serta bertanggung jawab.

c) Pengertian Guru

Secara etimologi, istilah guru dalam bahasa Inggris disebut “*Teacher*”, sedangkan dalam bahasa Arab dikenal dengan istilah “*Mu’alim, Mudaris, Muhadzib, Mu’adib*”, yang berarti orang yang menyampaikan ilmu, pelajaran, akhlak, dan pendidikan. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, guru diartikan orang yang mengajari orang lain, disekolah atau mengajari ilmu pengetahuan atau keterampilan.⁴⁵

. Adapun dalam Undang-Undang Guru dan Dosen P Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa yang dimaksud guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.⁴⁶

⁴⁴Satori, Djam’an, dkk. *Profesi Keguruan*, universitas Terbuka, (Jakarta, 2008), hal:23.

⁴⁵ Badudu Zein, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), hal. 487.

⁴⁶ Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 BAB 1 Pasal 1

Pengertian ini menginsyaratkan bahwa guru adalah orang yang pekerjaan disekolah atau satuan pendidikan, dengan tugas utama mendidik sampai mengevaluasi pada jenjang usia dini sampai pendidikan menengah.

Istilah guru tersebut tidak bisa dilepaskan dengan istilah pendidik sebab pada realitasnya dikalangan masyarakat bahwa guru adalah pendidik. Menurut A. Tafsir dalam ilmu pendidikan, pendidik ialah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang, yaitu manusia, alam, dan kebudayaan.⁴⁷

Dalam Sistem Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 ditegaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.⁴⁸ Merujuk pada pengertian ini, pendidik lebih umum mencakup tenaga kependidikan lainnya, sedangkan guru lebih khusus, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas menyampaikan pembelajaran (mendidik) di sekolah.

Menurut N.A. Ametembun dalam Saiful Bahri Djamarah, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan,

⁴⁷ A. Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Ramaja Rosda Karya 2006), hal. 170.

⁴⁸ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 Ayat 6.

murid-murid, baik secara individual ataupun klasikal, baik disekolah maupun diluar sekolah.⁴⁹

Beberapa paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru.

d. Pengertian Profesionalisme Guru

Menurut Peter Salim dalam Muhammad Nurdin bahwa profesi merupakan suatu bidang pekerjaan yang berdasarkan pada pendidikan keahlian tertentu didasarkan pada latar belakang pendidikan tertentu.⁵⁰

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme guru adalah suatu keadaan guru dimana ia memiliki suatu panggilan jiwa terhadap pekerjaannya dalam mengajar yang secara terus menerus untuk selalu dikembangkan.

Seorang guru yang profesional memiliki keahlian (skill) dalam mendidik apabila mampu memenuhi beberapa kriteria.

⁴⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal: 31.

⁵⁰ Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010), hlm.97.

1. Memiliki kemampuan intelektual yang memadai, terutama berkaitan dengan materi pelajaran yang diampunya. Hal ini menuntut seseorang guru untuk terus mempelajari banyak hal terkait materi pelajaran yang diampunya, sehingga tidak terbatas pada buku panduan saja.
2. Memiliki kemampuan memahami visi dan misi pendidikan. Sehingga seorang guru mampu membuat skala prioritas dan bekerja dengan terarah.
3. Memiliki keahlian dalam mentransfer ilmu pengetahuan atau mengasi metodologi pembelajaran dengan baik.
4. Memiliki pemahaman yang baik tentang konsep perkembangan murid. Sehingga dengannya, kendala-kendala yang dihadapi dan cara memberi solusi yang tepat.
5. Memiliki kemampuan mengorganisasi murid sehingga kegiatan belajar mengajar efektif.
6. Memiliki kreatifitas dan seni dalam mendidik. Sehingga kegiatan belajar dapat diikuti oleh murid dengan menyenangkan.⁵¹

Itulah beberapa keahlian profesional yang wajib dimiliki oleh seorang guru. Apabila guru yang terpanggil jiwanya untuk menjadi pendidik sejati, maka untuk menjadi profesional dan memiliki keahlian diatas tidaklah

⁵¹ Salman Rusyid, Tuntutan Menjadi Guru Favorit, (Yogyakarta: Flashbook,2102), hal:13

menjadi sebuah hambatan. Terkait dengan profesionalisme guru sebagaimana yang diuraikan sebelumnya bahwa seorang guru dapat dikatakan profesional apabila ia telah memenuhi persyaratan akademik dan memiliki kualifikasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka guru pun harus memiliki kualifikasi atau kriteria profesional.

Agar menjadi guru yang sesuai dengan harapan masyarakat maka yang dibutuhkan adalah perlu adanya pembekalan terhadap seorang guru sebelum terjun ke dunia pendidikan dalam sebuah lembaga formal. Bekal yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pribadi, kompetensi profesional mengajar, dan kompetensi sosial.⁵²

Menurut Sanjaya bahwa sebagai suatu profesi terdapat sejumlah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.⁵³

Menurut Sanjaya dan Kompetensi yang dimiliki guru tersebut ialah:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi ini mengandung sejumlah kemampuan yang meliputi: berakhlak mulia, kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan

⁵² Hamzah B Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, cet. Ke-2 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal:12

⁵³ Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), Hal:4

bijaksana, menjadi teladan bagi peserta didik dan mengevaluasi kinerja sendiri dan religius.

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional diartikan sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dalam rangka melaksanakan tugas profesinya, meliputi kompetensi sebagai berikut:

- a. Menguasai landasan pendidikan, antara lain mengetahui pendidikan (pencapaian kompetensi dasar dan hasil belajar), mengenai fungsi sekolah dalam masyarakat, mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan yang sangat diperlukan dalam proses pembelajaran.
- b. Menguasai bahan ajar, menguasai kurikulum yang ada di sekolah.
- c. Menyusun silabus dan program pembelajaran; menetapkan pencapaian kompetensi dan tujuan pembelajaran, memilih bahan ajar, memilih dan mengembangkan strategi pembelajaran, memilih media pengajaran, memilih dan memanfaatkan berbagai sumber belajar.

- d. Melaksanakan acara (program) pembelajaran; menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengatur ruang belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
- e. Menilai hasil belajar dengan menggunakan sistem penilaian berbasis kelas.

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk; berkomunikasi lisan ataupun tulisan, menggunakan teknologi komunikasi informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Dari paparan diatas dapat kita ketahui, bahwa menjadi guru profesional minimal mempunyai empat kompetensi. Kompetensi tersebut adalah kompetensi Pedagogik, pribadi, profesi, dan sosial. Jika salah satu kompetensi tidak dikuasai, maka bisa berakibat nilai dan tujuan pendidikan tidak bisa dicapai. Hal ini tentu sangat berpengaruh, karena sosok seorang guru mempunyai peran yang sangat besar dalam mensukseskan tujuan, visi, dan misi pendidikan.

e. Peningkatan Kemampuan Profesional Guru

Secara sederhana peningkatan kemampuan profesional guru dapat diartikan dengan upaya membantu guru yang belum matang menjadi matang, yang tidak kualifikasi menjadi memenuhi kualifikasi. Kematangan,

kemampuan mengolah diri, pemenuhan kualifikasi merupakan ciri-ciri profesional guru.⁵⁴

Dalam peningkatan kemampuan profesional guru minimal mempunyai dua prinsip yaitu prinsip bantuan, dan prinsip bimbingan. Peningkatan kemampuan profesional guru itu merupakan upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Jadi peningkatan kemampuan profesional guru pada dasarnya datang dari diri seorang guru. Meskipun terdapat berbagai bimbingan yang dilakukan oleh pihak lain.

Peningkatan kemampuan profesional guru tidak bisa dilakukan setengah-setengah. Seperti hanya membimbing dalam kemampuan pegawai saja itu kurang. Jadi tujuan pembinaan kemampuan profesional guru adalah tumbuh dan berkembangnya kemampuan jiwa profesional pada diri guru.

Di dalam meningkatkan profesionalisme guru harus dilaksanakan secara sistematis dalam artian direncanakan secara matang, taat terhadap tata asas, dan dievaluasi secara obyektif.⁵⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan khusus membimbing membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional.

⁵⁴ Ibrahim Bafadal. 2003. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar* .(Jakarta: Bumi Aksara). Hlm 44

⁵⁵Syaiful.Sagala.2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung:Alfabeta. hal:1

Dan profesional dalam Islam khususnya dibidang pendidikan, seseorang harus benar-benar mempunyai kualitas keilmuan kependidikan dan kenginan yang memadai guna menunjang tugas jabatan profesinya, serta tidak semua orang bisa melakukan tugas dengan baik. Apabila tugas tersebut dilimpahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tidak akan berhasil bahkan akan mengalami kegagalan, sebagaimana sabda nabi Muhammad SAW Rasul Allah SAW mengatakan bahwa “bila suatu urusan dikerjakkn oleh orang yang bukan ahli, maka tunggulah kehancuran”.⁵⁶

إِذَا وُسِّدًا لِأَمْرٍ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ

Artinya:”Apabila suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya”. (HR. Bukhori).

“Kehancuran” dalam hadis itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang “hancur” adalah muridnya”.

Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang

⁵⁶media.neliti.com/media/publications/225007-hadits-hadits-tentang-manajemen-sumber-d-cba04f5f.pdf

memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

B. Penelitian Relevan

1. Hasil penelitian Yohanes Sukamto, Komitmen guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan komitmen terhadap proses belajar mengajar, kurikulum dan kebijakan sekolah.⁵⁷
2. Hasil penelitian Sukanti, M. Djazari menunjukkan bahwa sebagian besar(85%) guru akuntansi se Kabupaten Kulonprogo cenderung komitmen kerjanya sangat tinggi, 15% tinggi, tidak ada rendah dan sangat rendah. Namun jika dicermati lebih lanjut menunjukkan bahwa komitmen kerja guru yang tergolong sangat tinggi itu ada pada rentang bawah karena mean yang diperoleh sebesar 102 dari skor total sebesar 115, median 101 dan standar deviasi 10,64. Menurut Mayer dan Allen(1997) dalam Ronal James Fisher (2007) ada tiga komponen komitmen kerja yaitu: komitmen efektif, kontinuas, dan normatif.⁵⁸
3. Hasil penelitian Susana menunjukkan Secara bersama-sama terdapat kontribusi positif dan signifikan supervisi akademik dan komitmen

⁵⁷Yohanes Sukamto, Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, pada sekolah SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Volume 9, Nomor 2, September 2016, hal:177

⁵⁸Sukanti, M. Djazari, Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Ppendidikan Akuntansi Indonesia, Vol. 8. No.1. Tahun 2010, hal: 1-12

kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Dengan demikian supervisi akademik dan komitmen kerja guru memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Peningkatan intensitas supervisi akademik dan penguatan komitmen kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja mengajar guru. Artinya supervisi akademik dan komitmen kerja guru secara bersama-sama menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja mengajar guru YPII. Semakin efektif kegiatan supervisi akademik semakin tinggi level kinerja mengajar guru.⁵⁹

4. Hasil penelitian Siti Khoiriah menunjukkan bahwa komitmen kerja guru Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Semarang Timur yang termasuk kategori sedang. Pada indikator keterlibatan guru secara aktif dalam organisasi sekolah tertinggi sedangkan indikator integritas kepada organisasi sekolah menunjukkan nilai terendah namun kedua indikator tersebut masih dalam kategori sedang, begitu pada tiga indikator yang lainnya yaitu kesungguhan serta tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diamanatkan, semangat dan kerja keras ketika menjalankan pekerjaan, dan kualitas pekerjaan terhadap

⁵⁹Susana, Supervisi Akademik Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXV No.1 April 2018. Hal: 127

kepercayaan yang diamanatkan termasuk juga dalam kategori sedang.⁶⁰

5. Hasil penelitian Azzi Machawati mengemukakan bahwa pengaruh komitmen guru di di Sekolah Dasar Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Sebesar 14,9% ditunjukkan dengan adanya tujuan pribadi guru yang rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, keterlibatan guru dalam berpartisipasi melaksanakan sesuatu yang telah diputuskan bersama, loyalitas dan kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.⁶¹
6. Hasil penelitian Prapti Ningsih menunjukkan bahwa: a) Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. b) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. c)

⁶⁰Siti Khoiriah, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Pendidikan Rawita*, Vol.7 No.1, Tahun 2013. Hal: 153

⁶¹Azzi Machawati Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi Sd. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September 2015. Hal:158-172

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara ⁶²

7. Hasil Penelitian Yusutria profesionalisme guru dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia hendaknya dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Selama pemerintah tidak sungguh-sungguh mewujudkan profesionalisme guru dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, bisa dipastikan bahwa mutu pendidikan stagnan dan bahkan menurun dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia.⁶³
8. Hasil penelitian Muhammad Hanafi dalam konteks pembangunan profesi guru dan karakter bangsa, maka guru dengan segala tugas dan peranannya, memiliki peran strategis dan sangat menentukan terpeliharanya karakter bangsa sebagai pondasi jati diri bangsa yang bermartabat. Sosok manusia yang berkarakter sebagai modal terbentuknya karakter bangsa, akan dilahirkan oleh sosok guru yang menjunjung tinggi profesionalitas dan berpegang teguh kepada sistem nilai yang menjadi pegangan bangsanya sebagai pendidik yang berkarakter. Jadi, mendidik karakter harus dengan karakter.⁶⁴

⁶²Praati Ningsih Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara ,Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 Hal:181-190

⁶³Yusutria profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, Jurnal Curricula, Vol 2, No. 1. 2017. hal: 45

⁶⁴Muhammad Hanafi, Membangun Profesionalisme Guru Dalam Bingkai Pendidikan Karakter, Jurnal Ilmu Budaya, Volume 5, Nomor 1, Juni 2017. hal: 44

9. Hasil penelitian Cut Fitriani menunjukkan bahwasanya strategi professional guru dalam mengimplementasikan pembelajaran ternyata sudah baik, mereka mengikuti prosedur pelaksanaan yang ditetapkan dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Hal itu dilakukan dengan melakukan review materi sebelum melanjutkan, menyesuaikan materi dengan media/ sumber belajar tetap masih ada juga guru yang kurang dalam penguatan pengimplementasian pembelajaran dan saat menutup pembelajaran guru tidak menyuruh siswa merefleksikan materi pembelajaran yang telah diajarkan, serta tidak menggunakan media/ sumber belajar yang tepat.⁶⁵
10. Hasil Penelitian Ratna Widia Ningrum menunjukkan bahwa Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap manajemen kelas. Variabel yang dipilih pada variabel independen yaitu kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional dapat menerangkan variasi variabel manajemen kelas sebesar 95,7%, sedangkan sisanya 4,3% diterangkan oleh variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sudah tepat.⁶⁶

⁶⁵ Cut Fitriani, Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 5, No. 2, Mei 2017 hal: 88 - 95

⁶⁶Ratna Widia Ningrum, Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Manajemen Kelas (Studi Di Sd Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta) Ikatan Sarjana

C. Kerangka Berfikir

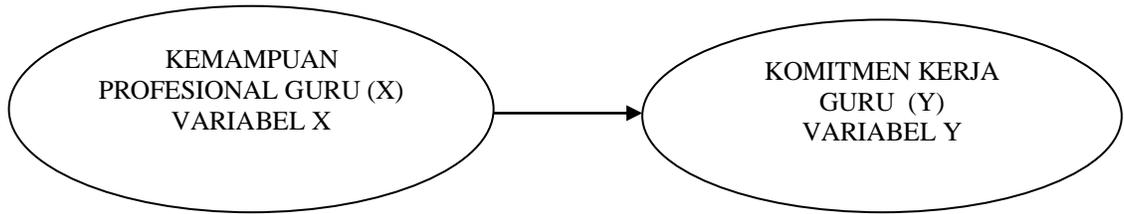
Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan bahwa komitmen merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah. Sebagaimana diketahui bahwa komitmen merupakan orientasi guru terhadap dunia pendidikan dimana mereka bekerja. Kemampuan profesional merupakan kemampuan guru melaksanakan tugas mengajar dengan mengacu kepada nilai-nilai. Sedangkan komitmen kerja merupakan keinginan guru untuk tetap berada di sekolah dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, guru dituntut untuk dalam menjalankan profesinya dengan sebaik-baiknya.

Guru harus memiliki kemampuan yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari. Guru yang memiliki kemampuan profesional akan memiliki kinerja yang baik. Bila guru memiliki kemampuan profesional yang baik, guru untuk tetap menjalankan tugasnya dengan baik akan terjaga. Guru akan tetap berada di sekolah untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai kebutuhan sekolah.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa kemampuan profesional yang baik akan meningkatkan komitmen kerja yang baik pula bagi guru. Dengan demikian terdapat 2 (dua) variabel dalam penelitian ini, terdiri variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Kemampuan Profesional Guru sebagai variabel independen (X)

2. Komitmen Kerja Guru sebagai variabel dependen (Y)



D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari hasil penelitian, sebelum penelitian dilakukan. Untuk menguji ada atau tidak adanya hubungan yang positif kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru SMP N 4 Percut Sei Tuan. Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berfikir, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut: Terdapat hubungan yang positif kemampuan profesional dengan komitmen kerja SMP N 4 Percut Sei Tuan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan SMP N 4 Percut Sei Tuan yang berada di jl. Hamidin Haman No.1A Desa Percut Kec.Percut Sei Tuan Kab. Deli Serdang. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai bulan february 2019.

B. Metode Penelitian

Jenis yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif, kuantitatif diskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.⁶⁷

Penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan pendekatan penelitian korelasi (*correlational research*). Penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu. Penelitian korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.

Pemilihan kuantitatif deskriptif dalam penelitian ini didasarkan dari peneliti yang ingin mengkaji dan melihat derajat hubungan antara kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru di SMP N 4 Percut Sei Tuan.

⁶⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta2015), hal:192

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁸ Ukuran populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti. Karena dalam mengumpulkan data dan menganalisa suatu data, menentukan populasi merupakan langkah yang penting. Yang menjadi populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah SMP N 4 Percut Sei Tuan, yang berjumlah 41 orang guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Makin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya semakin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka semakin besar kesalahan generalisasi. Menurut Jaya, untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan table *Krejcei Morgan* berdasarkan atas kesalahan 5% jadi sampel yang diperoleh itu mempunyai kepercayaan 95% terhadap populasi⁶⁹. Dalam tabel yang dikembangkan oleh *Krejcie* dengan populasi sebesar 41 orang maka di dapat jumlah sampel sebesar 30 orang. Dengan demikian peneliti memutuskan

⁶⁸Indra Jaya, (2013), *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, Bandung: CitaPustaka Media Perintis, hlm. 20.

⁶⁹. Indra Jaya, (2010), *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*, Bandung : CitaPustaka Media Perintis, hal. 28.

bahwa yang menjadi sampel dalam ini adalah keseluruhan yang berjumlah 30 orang yang mengajar di SMP N 4 Percut Sei Tuan.

Tabel 1.1 Krejcie Morgan
Banyaknya Populasi (N) dan Ukuran Sampel (S)

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	292
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361

D. Defenisi Operasional

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Kemampuan Profesional (X)

Kemampuan profesional adalah Kemampuan profesional guru mengacu pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi spesifikasi

tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kemampuan profesional guru meliputi: (1) penguasaan terhadap landasan kependidikan, (2) menguasai bahan pengajaran, (3) kemampuan menyusun program pengajaran, dan (4) kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran. Kompetensi profesional guru sangat diperlukan guna mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan dalam hal ini guru. Guru merupakan faktor penentu mutu pendidikan dan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu tingkat kompetensi profesional guru di suatu sekolah dapat dijadikan barometer bagi mutu dan keberhasilan pendidikan di sekolah.

2. Komitmen Kerja Guru (Y)

Komitmen kerja guru adalah sikap yang ditunjukkan guru saat menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekolah. Guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perhatian yang kuat pada prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan. Komitmen kerja guru merupakan keterlibatan guru dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah dan ketidaksediaannya untuk tidak meninggalkan pekerjaannya di sekolah, adapun aspek komitmen kerja guru terdiri dari: (1) *Affective Commitmen* (komitmen aktif) (2) *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) (3) *Narmative Commitmen* (komitmen normatif).

E. Instrument Pengumpulan Data

Sebelum perangkat penelitian digunakan untuk memperoleh data, terlebih dahulu dilakukan validitas isi, selanjutnya diuji cobakan untuk melihat validitas dan reliabilitas angket tersebut. Uji coba dilakukan kepada guru yang berada diluar populasi namun masih memiliki karakteristik sama dengan tempat penelitian. Hal ini peneliti memilih SMP N 4 Percut Sei Tuan yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 30 guru diluar sampel.

1. Uji Validitas

Uji validitas (kesahihan) untuk mengetahui sejauh mana butir melaksanakan fungsinya. Untuk mendapatkan validitas angket maka dilakukan analisis validitas. Instrument variabel yang berupa angket diuji coba dan dianalisa dengan menggunakan SPSS versi 20. Untuk menguji validitas yaitu dengan menghitung koefisien korelasi (r) butir dengan skor total. Hasil uji validitas instrumen variabel kemampuan profesional guru (X) diketahui validitas butirnya dari 30 butir pertanyaan tidak ada yang gugur, secara lengkap tersaji dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2 : Uji Validitas variabel Kemampuan Profesional Guru (X)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid

04	0,588	0,576	Valid
05	0,662	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,256	0,576	Tidak Valid
08	0,536	0,576	Valid
09	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid

20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,575	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

Sementara untuk variabel Komitmen kerja Guru (Y) diketahui tingkat validitasnya terangkum melalui tabel berikut:

Tabel 1.3 : Uji Validitas Variabel Komitmen kerja Guru (Y)

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid

02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,662	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,256	0,576	Tidak Valid
08	0,536	0,576	Valid
09	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid

18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,597	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument penelitian menunjukkan bahwa suatu instrument layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpulan data. Uji realibilitas dengan SPSS verrsi 20. Hasil pengujian reliabilitas untuk dua variabel penelitian ini (kemampuan profesional dan Komitmen kerja guru) terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.4 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
Kemampuan Profesional Guru (X)	0,869	Reliabel
Komitmen Kerja Guru (Y)	0,879	Reliabel

F. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dipersiapkan daftar pertanyaan, dimana setiap daftar pernyataan diukur melalui *Skala Likert*, *Skala Likert* adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Instrument untuk variabel X dan Y dengan 5 pilihan alternatif yaitu Sangat Selalu = (SL), Sering = (SR), Sekali-sekali= (SKL), Jarang = (JR), Tidak pernah = (TP). Selanjutnya pemberian Skor terhadap pernyataan yang ada pada angket, Adapun pemberian skor untuk setiap jawaban, sebagai berikut:

Tabel 1.5
Skala Likert

1	Selalu	=5
2	Sering	=4
3	Sekali-kali	=3
4	Jarang	=2
5	Tidak Pernah	=1

Tabel 1.6
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kemampuan Profesional (X)

Variabel (X)	Indikator	Item	Jumlah item
Kemampuan Profesional (Teori Uzer Usman)	1. Penguasaan terhadap landasan kependidikan	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
	2. Menguasai bahan pengajaran.	10,11,12,13,14,15	6
	3. Kemampuan menyusun program pengajaran.	16,17,18,19,20,21	6
	4. kemampuan menyusun perangkat penilaian hasil belajar dan proses pembelajaran	22,23,24,25,26,27	6
	5. Kemampuan dalam mendisiplinkan waktu	28,29,30	3
JUMLAH			30

Tabel 1.7
Kisi-Kisi Instrumen Komitmen Kerja Guru (Y)

Variabel (Y)	Indikator	Item	Jumlah item
Komitmen Kerja (Teori Mayer dan Allen)	a. Keinginan kuat untuk menjadi anggota madrasah	1,2,3,4	4
	b. Disiplin dan Tanggung jawab	5,6,7,8, 9,10,11	7
	c. Berusaha sebaik mungkin demi kepentingan madrasah	12,13,14	3
	d. kreatif dan mendukung program kerja madrasah	15,16,17,18,19,20	6
	e. kepercayaan dan penerimaan yang kuat dan nilai-nilai dan tujuan.	21,22,23,24,25,26	6
	f. memahami tujuan madrasah	27,28,29,30	4
	JUMLAH		30

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dengan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat

ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Setelah data yang diperlukan terkumpul dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, selanjutnya peneliti melakukan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi. Kemudian disusun dalam daftar distribusi frekuensi serta dalam bentuk bahan. Rumus yang dipakai menurut sudjana adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskripsi data, antara lain adalah: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi (SD). Adapun statistik yang digunakan untuk pengujian deskriptif skripsi data, antara lain adalah:

a. Mean (M)

Untuk menghitung mean digunakan rumus berikut:

$$M = \frac{\sum fxi}{\sum f}$$

Keterangan :

F = frekuensi kelas median

X = nilai tenaga kelas interval

b. Median (Me)

Untuk menghitung median digunakan rumus sebagai berikut:

$$Me = \frac{\frac{1}{2}n - F}{f}$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal

p = panjang kelas median

n = ukuran sampel atau banyak data

F = jumlah semua frekuensi dengan tanda kelas lebih kecil dari tanda kelas median

c. Modus (Mo)

Untuk menghitung modus menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Mo = b + p \left(\frac{b_1}{b_1 + b_2} \right)$$

Keterangan :

b = batas bawah kelas modal, ialah dengan frekuensi terbanyak

p = panjang kelas modal

b₁ = frekuensi kelas modal dikurangi kelas interval dengan kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

b₂ = frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sebelum tanda kelas modal.

d. Standar Deviasi (SD)

Untuk menghitung standar deviasi digunakan rumus berikut:

$$SD = \frac{n \cdot \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}$$

Keterangan :

f = frekuensi kelas media

x = nilai tengah kelas interval

n = jumlah sampel.

2. Uji Persyaratan Analisis

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan statistik inferensial. Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu melakukan uji persyaratan analisis, yakni Uji normalitas, Linieritas dan Homogenitas. Teknik analisisnya menggunakan SPSS versi 20.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persyaratan analisis terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah berikut yaitu:

1) Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan masing variabel Kemampuan Profesional Guru (X) dengan Komitmen Kerja Guru (Y). Uji korelasi ini menggunakan *SPSS 20*.

Adapun hipotesis statistik yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : \rho_{YX} \leq 0$
2. $H_a : \rho_{YX} > 0$

Keterangan:

ρ_{YX} = Koefisien korelasi antara kemampuan profesional (X) dengan komitmen kerja guru (Y) di Smp N 4 Percut Sei Tuan.

G. Uji Coba Instrument

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut⁷⁰.

Menurut Ancok dalam Singarimbun dan Effendi validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Apabila peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitiannya, maka kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk itu dipergunakanlah validitas konstruk yaitu rerangka dari suatu konsep dengan cara mencari apa saja yang merupakan konsep tersebut dan menentukan tolak ukurnya. Uji validitas umumnya dilakukan dengan mengukur korelasi antar variabel atau item dengan skor total variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan/pernyataan di ujivaliditasnya.⁷¹

Hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana untuk mencari r_{tabel} adalah mencari derajat kebebasan $df = n-2$ dengan signifikansi 5% dan tingkat kepercayaan 95% menggunakan uji satu sisi (*one tail*). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel penelitian. Cara mengukur variabel konstruk yaitu mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment*, sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{yx} = Koefisien korelasi

⁷⁰Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. (PT Rineka Cipta: Jakarta .2002) hal. 145.

⁷¹Singarimbun dkk. *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2008). hal: 67

- N = Jumlah anggota sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor butir item
- $\sum Y$ = Jumlah skor total
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total
- $\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Dalam program SPSS digunakan *Pearson Product Momen Correlation–Bivariate* dan membandingkan hasil uji *Pearson Correlation* dengan r_{tabel} . Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak dalam program SPSS⁷²:

Berdasarkan nilai korelasi :

- Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan valid.
- Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka item dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan signifikansi:

- Jika nilai signifikansi $> \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai signifikansi $< \alpha (0,05)$ maka item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap berikutnya adalah mengukur reliabilitas dari alat. Sebagai ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan.

⁷²Priyatno, D..*Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.*(Edisi Kesatu. Yogyakarta, 2012) Hal. 101.

Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsistensi dalam mengukur apa yang hendak diukur⁷³.

Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan sudah baik. Sebagaimana yang diungkap oleh Arikunto bahwa instrumen yang dinyatakan baik dan reliabel dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.⁷⁴

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat konsistensi alat ukur yang akan digunakan apabila alat ukur tersebut akurat, stabil, dan konsisten. Teknik yang digunakan adalah koefisien *alpha cronbach* dengan rumus⁷⁵:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Jumlah soal

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Jumlah varians total

⁷³Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.), hal: 127.

⁷⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, (PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2002), hal:178.

⁷⁵Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*.(Bandung: CV Alfabeta. 2007), hal: 365

Reliabilitas suatu instrument dapat diterima jika memenuhi koefisien *alpha cronbach* minimal 0,06 yang berarti bahwa instrument tersebut dapat digunakan sebagai pengumpul datayang handal yaitu hasil pengukuran relative konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*.

No	Mata Pelajaran	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
1	Matematika	83,79	82,08	82,92	56,0
2	Bahasa Inggris	81,21	67,63	61,65	56,0
3	Bahasa Indonesia	71,81	68,36	62,38	46,25
4	Ilmu Peng. Alam	79,22	63,46	74,65	51,2

18.Data Jumlah Kelas, Rombongan Belajar dan Siswa

Tahun Ajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX		Jumlah	
	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel	Jlh Siswa	Jlh Rombel
2016/2017	176	7	170	7	162	7	508	21
2017/2018	219	7	174	7	168	7	561	21
2018/2019	212	7	210	7	163	7	585	21

19.Jenjang Pendidikan dan Status Guru

No	Tingkat Pendidikn	Status Guru			Jenis Kelamin		Jumlah
		GT	GTT	Honor	Lk	Pr	
1	S2/S3	9	-	-	2	7	9
2	S1	24		3	8	16	24
3	D4						
4	D3/ Sarjana Muda	5					
5	D2						
6	D1						
Jumlah							38

Tenaga Kependidikan Yang Telah Sertifikasi =35orang

Tenaga Guru yang sedang menyelesaikan Pendidikan S-2 = - orang

20.Rata-Rata Beban Mengajar : 24 Jam Pelajaran

21.Data Jumlah Guru dan Statusnya :

No	Mata Pelajaran	Jumlah Guru	Status Guru			
			PNS	GTT	Bantu	Honor
1	Pendidikan Agama Islam	2	1			1
2	Pendidikan Agama Kristen	2	1			1
3	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	4	4			
4	Bahasa Indonesia	6	5			1
5	Bahasa Inggris	4	4			
6	Matematika	6	6			
7	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) Terpadu	4	4			
8	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terpadu	4	3			1
9	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	3	1			2
10	Seni Budaya	3	2			1
11	Prakarya	2	2			
12	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	-	-	-	-	-
13	Bimbingan Konseling (BK)	3	2			1
14	Lainnya					
	T o t a l					8

22. Jenjang Pendidikan Tenaga Administrasi (TU) dan Statusnya :

No	Tingkat Pendidikan	Status Kepegawaian		Jenis Kelamin		Jumlah
		PNS	Honor	Laki-laki	Perempuan	
1	S1 / S2	2		2		2
2	D3/ Sarjana Muda					
3	D2					
4	D1					
5	SMA		2		2	2
6	SMP					
7	SD					
	T o t a l					4

23. Tenaga Perpustakaan (Pustakawan), dan Laboratorium (Laboran)

No	Jenis Tenaga	PNS/Honor	Jenis Kelamin		Tingkat Pendidikan	Jumlah
			Laki-laki	Perempuan		
1	Tenaga Perpustakaan	2	-	2	S1 /SMA	2
2	Tenaga Lab. IPA	1	1	-	S1	1
3	Tenaga Lab. Komputer	-	-	-	-	-
4	Tenaga Lab. Bahasa	-	-	-	-	-
T o t a l		3	1	2	-	3

24. Buku Perpustakaan

No	Jenis Buku	Jumlah			Keterangan
		Judul Buku		Eksampler	
1	Buku Paket	1	Pendidikan Agama Islam	166	
		2	Pendidikan Agama Kristen	-	
		3	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	448	
		4	Bahasa Indonesia	482	
		5	Bahasa Inggris	448	
		6	Matematika	465	
		7	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) Terpadu	441	
		8	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terpadu	438	
		9	Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan	481	
		10	Seni Budaya	651	
		11	Prakarya	810	
		12	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	-	
2	Buku Bacaan	100 judul non fiksi		4.691	
3	Buku Referensi	1500 judul		318	
T o t a l					

25. Kepemilikan Ruang Belajar, Ruang Kantor, Ruang Penunjang dan Sarana Penunjang

No	Jenis Ruangan/ Bangunan	Jlh	Ukuran (Luas)	Kondisi Ruangan/ Bangunan		
				B	CB	TB
	A. RUANGAN BELAJAR					
1	Ruang Teori / Kelas	21	7x9	√	-	-
2	Ruang Perpustakaan	1	9x2	√	-	-
3	Ruang Lab. Bahasa	-	-	-	-	-
4	Ruang Lab. IPA	1	9x15	√	-	-
5	Ruang Lab. Komputer, TI dan K	1	4x8	√	-	-
6	Ruang Kesenian	-	-	-	-	-
7	Ruang Ketrampilan	1	3X5	√	-	-
8	Ruang Serbaguna/ Aula	-	-	-	-	-
9	Ruang Multimedia	-	-	-	-	-
	B. RUANG KANTOR					
1	Ruang Kepala Sekolah	1	6x6	√		
2	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	5x6	√		
3	Ruang Guru	1	8x17	√		
4	Ruang Tata Usaha	1	8x9	√		
5	Ruang Komite Sekolah	-	-	-		
	C. RUANG PENUNJANG					
1	Ruang Gudang	1	3x3	√		
2	Ruang Bimbingan Konseling	1	6x4	√		
3	Ruang Unit Kesehatan Sekolah (UKS)			-		
4	Ruang PMR/ Pramuka	1	2x3	√		
5	Ruang OSIS/ PASKIBRA	-	-	√		
6	Ruang Ibadah	1	8x9	√		
7	Ruang KM/WC Kepala Sekolah	1	1x2	√		
8	Ruang KM/WC Guru	1	1x2	√		
9	Ruang KM/WC Siswa	18	1x2	√		
10	Ruang Koperasi	-	-	-		
11	Ruang Kantin					
12	Rumah Penjaga Sekolah	1	6 x 8	√		
13	Pos Jaga	1	1x2	√		

D. SARANA PENUNJANG						
1	Luas Lapangan Olahraga					
	a. Lapangan Sepak Bola	1	53 x 34	√		
	b. Lapangan basket	1	27x14	√		
	c. Lapangan Badminton					
2	Luas Lapangan Upacara	1	53 x 34			
3	Tempat Parkir	1	12 x 3	√		

E	KELENGKAPAN SARANA	Jenis	Jml	Merk/ Type	Kondisi			Ket.
		Barang			B	CB	TB	
1	Ruang Lab. Bahasa	*	-		√			
2	Ruang Lab. IPA	*	1		√			
3	Ruang Lab. Komputer, TI dan K	*	1		√			
4	Ruang Kepala Sekolah	*	1		√			
5	Ruang Tata Usaha	*	1		√			
6	Ruang Multimedia	*	-	-	-	-	-	-
7	Ruang Kesenian/ Ketrampilan	*			√			
8	Ruang UKS	*			√			
9	Ruang Wakil Kepala Sekolah	*	1		√			
10	Ruang Guru	*	1		√			
11	Ruang Kelas	*	21		√			
12	Ruang PLH	*	1		√			

Keterangan :

B : Baik

CB : Cukup Baik

TB : Tidak Baik

B. Deskripsi Data Penelitian

Data yang terkumpul dari hasil penelitian di lapangan ada dua jenis yaitu : data kemampuan profesional (X) dan data komitmen kerja (Y). Berdasarkan hasil analisis statistik dasar, rangkuman deskripsi data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 : Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		Kemampuan Profesional	Komitmen Kerja Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
	Mean	106,40	109,93
	Median	108,00	110,50
	Mode	104	109
	Std. Deviation	14,801	15,664
	Variance	219,076	245,375
	Range	52	62
	Minimum	79	74
	Maximum	131	136
	Sum	3192	3298

Selanjutnya ditampilkan jenis data masing-masing variabel di atas kedalam uraian berikut ini.

1. Data variabel Kemampuan Profesional (X)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel kemampuan profesional (X) sebesar 106,40; nilai tengah (*median*) sebesar 108; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 104, simpangan baku (*Std.*

Deviation) sebesar 14,801; varians (*variance*) sebesar 219,076, sedangkan data terendah (*minimum*) dan tertinggi (*maksimum*) masing-masing sebesar 79 dan 131, hal ini berarti bahwa data mempunyai rentangan dari 79 sampai 131. Secara lengkap deskripsi skor data kemampuan profesional dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.2 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kemampuan Profesional (X)

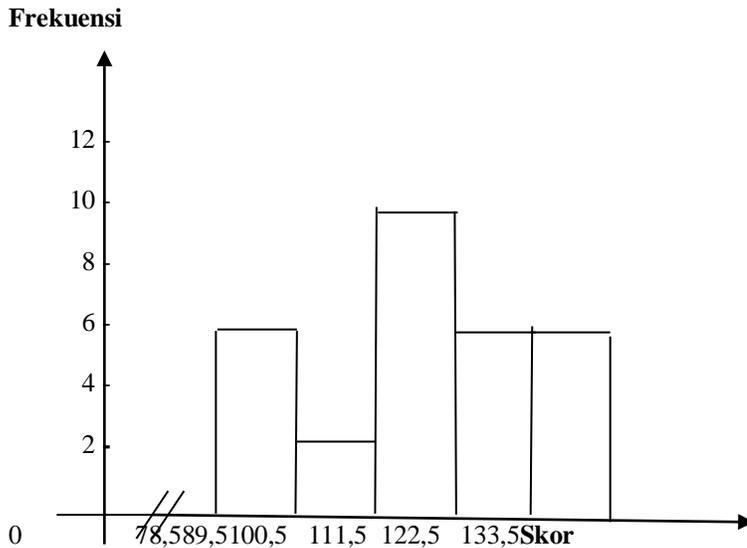
Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
79 – 89	6	20	20
90 – 100	2	6,67	26,67
101 – 111	10	33,33	60
112 – 122	6	20	80
123 – 133	6	20	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

- F (a) = Frekuensi absolut
- F (r) = Frekuensi relatif
- F(ka) = Frekuensi kumulatif absolut
- F (kr) = Frekuensi Kumulatif relatif

Tabel 2 di atas menunjukkan sebaran skor kemampuan profesional (X) sebanyak 8 orang (26,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kemampuan profesional guru umumnya berada di atas rata-rata. Berdasarkan distribusi skor data Kemampuan

profesional guru(X) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 1 : Histogram Skor Variabel Kemampuan Profesional (X)

Dari data pemusatan variabel kemampuan profesional (X) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel kemampuan profesional condong ke kanan.

2. Data Variabel Komitmen Kerja(Y)

Dari hasil pengolahan data pada tabel 1 di atas diperoleh skor rata-rata (*mean*) untuk variabel Komitmen kerja(Y) sebesar 109,93; nilai tengah (*median*) sebesar 110,50; nilai yang sering muncul (*modus*) sebesar 109, simpangan baku (*Std. Deviation*) sebesar 15,664; varians (*variance*) sebesar 245,375; sedangkan data minimum dan maksimum masing-masing sebesar 74 dan 136, hal ini berarti

bahwa data mempunyai rentang dari 74 sampai 136. Secara lengkap deskripsi skor data Komitmen kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2.3 : Distribusi Frekuensi Skor Variabel Komitmen Kerja(Y)

Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
74 – 83	1	3,33	3,33
84 – 93	5	16,67	20
94 – 103	2	6,67	26,67
104 – 113	11	36,67	63,34
114 – 123	5	16,67	80
124 – 136	6	20	100
Jumlah	30	100	

Keterangan :

F (a) = Frekuensi absolut

F (r) = Frekuensi relatif

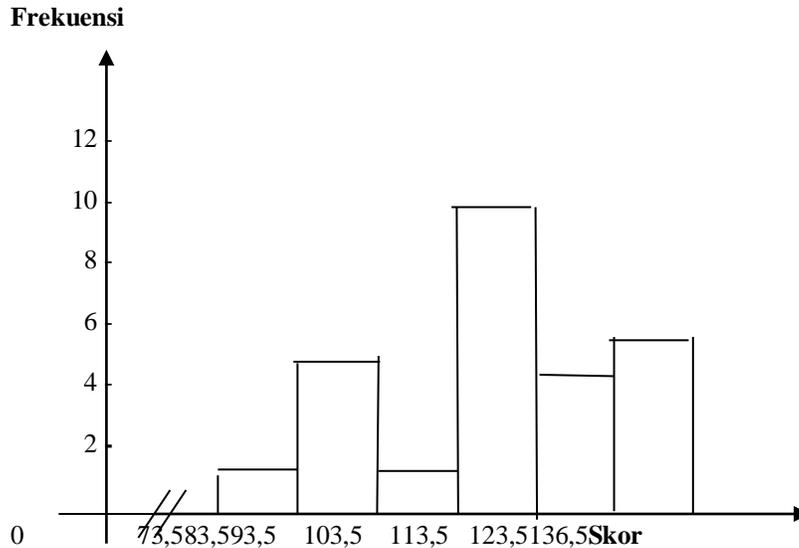
F(ka) = Frekuensi komulatif absolut

F (kr) = Frekuensi Komulatif relatif

Tabel 3 di atas menunjukkan sebaran skor Komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (26,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%)

di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Komitmen kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Berdasarkan distribusi skor data Komitmen kerja(Y) di atas, dapat ditampilkan histogram sebaran datanya sebagai berikut :



Gambar 3 : Histogram Skor Variabel Komitmen Kerja(Y)

Dari data pemusatan variabel Komitmen kerja(Y) terlihat bahwa nilai mean, median, dan modus relatif sama. Kemudian nilai median dan modus berada dalam kelas interval yang sama pada sebelah kiri nilai mean. Dari data tersebut disimpulkan bahwa variabel Komitmen kerja condong kekanan.

C. Uji Persyaratan Analisis

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan statistik analisis korelasi dan regresi. Penggunaan analisis tersebut harus memenuhi persyaratan yang dikehendaki yakni : 1) uji normalitas masing-masing data, 2) uji linieritas, dan 3) uji homogenitas data.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data adalah dengan menggunakan teknik uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S) dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 0,05, pengujian ini menjadi sangat penting karena akan dapat memberikan indikasi lebih lanjut apakah data dapat diolah atau tidak dengan menggunakan analisis regresi. Data dari setiap variabel dikatakan normal sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2000:74) apabila : 1) Nilai Signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data tidak normal, dan 2) Nilai Signifikansi atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data normal.

Dengan mengacu pada ketentuan di atas, berikut ini akan disajikan rangkuman uji normalitas data dari setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 2.4 : Rangkuman Uji Normalitas Data Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	K-S	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Kemampuan Professional (X)	0,780	0,576	Normal
Komitmen kerja (Y)	0,826	0,502	Normal

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai probabilitas X sebesar 0,780 dan nilai probabilitas Y sebesar 0,826. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian ini berasal dari data yang berdistribusi normal, karena nilai signifikansi atau probabilitas dari masing-masing variabel menunjukkan besaran > dari 0,05.

2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas variabel bebas dengan variabel terikat dilakukan melalui uji Anava (uji F) pada taraf kepercayaan 0,05. dengan pengajuan hipotesis linearitas yang akan diuji sebagai berikut :

- 1) H_0 : Variabel X memiliki hubungan linear terhadap variabel Y
- 2) H_1 : Variabel X tidak memiliki hubungan linear terhadap variabel Y

Selanjutnya kriteria pengambilan keputusan dari uji linearitas ini adalah :

- 1) Terima H_0 : Jika nilai $F_{tabel} <$ dari F_{hitung} .
- 2) Terima H_i : Jika nilai $F_{tabel} >$ dari F_{hitung} .

Berdasarkan pada ketentuan di atas, untuk masing-masing variabel yaitu Kemampuan profesional (X) terhadap variabel terikat Komitmen kerja guru (Y) terangkum dalam tabel 5 di bawah ini :

Tabel2.5 : Rangkuman Uji linearitas Kemampuan Profesional (X) Terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	6565,033	18	364,724	7,283	,001
Komitmen Kerja Guru *	Between Groups	Linearity	763,068	1	763,068	15,238	,002
Kemampuan Profesional		Deviation from Linearity	5801,965	17	341,292	6,816	,001
	Within Groups		550,833	11	50,076		
	Total		7115,867	29			

Dari hasil perhitungan seperti pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan profesional (X) dengan variabel Komitmen kerja guru (Y)

diperoleh angka $F_h = 7,283 > F_t = 4,17$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi Y atas X berarti pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya diketahui harga F tuna cocok hasil perhitungan diperoleh sebesar 6,816 sedangkan harga F tabel dengan dk pembilang 11 dan dk penyebut 29 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 2,18. Oleh karena harga F tuna cocok hitung 6,816 lebih besar dari nilai F tabel 2,18. Hal ini menunjukkan variabel kemampuan profesional (X) terhadap variabel komitmen kerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 73,059 + 0,347 X$ adalah linier.

Perhitungan keberartian regresi Y atas X pada Tabel 5 menunjukkan harga $F_h > F_t$. Hal ini bermakna bahwa koefisien arah regresi Y atas X signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 73,059 + 0,347 X$ adalah linier dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru. Dengan kata lain peningkatan pada satu skor kemampuan profesional guru akan meningkatkan sebesar 0,347 skor pada komitmen kerja guru.

3. Uji Homogenitas Data

Persyaratan ketiga untuk melakukan analisis dalam regresi ganda adalah melakukan uji homogenitas data. Uji homogenitas data bertujuan untuk melihat apakah varians (ragam) dari suatu data yang dianalisis homogen atau tidak. Salah satu syarat untuk membandingkan atau mengkorelasikan dua kelompok data atau lebih, variansnya relatif harus homogen. Hasil analisis yang dilakukan secara lengkap disajikan dalam rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 2.6 : Rangkuman Uji Homogenitas Data Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Chi Kuadrat Hitung	Chi Kuadrat Tabel	Keterangan
Kemampuan Profesional (X)	5,467	0,998	Homogen
Komitmen kerja (Y)	8,333	0,996	Homogen

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa chi kuadrat hitung dari variabel Kemampuan profesional (X) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 5,467, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 18$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $5,467 < 24,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel kemampuan profesional adalah homogen. Sedangkan pengujian chi kuadrat hitung dari variabel Komitmen kerja (Y) diperoleh besaran chi kuadrat hitung 6,400, sedangkan chi kuadrat tabel dengan $df = 22$ diperoleh besaran 24,99. Dengan demikian $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ yaitu $8,333 < 26,99$ pada taraf signifikan 5%, sehingga memberi kesimpulan sebaran data variabel komitmen kerja adalah homogen.

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian (X dan Y) berasal dari populasi yang homogen sehingga persyaratan untuk analisis regresi telah terpenuhi.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengujian yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa sebaran skor kemampuan profesional (X) sebanyak 8 orang (26,67%) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas

interval dan sebanyak 12 orang (40%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka skor kemampuan profesional guru umumnya berada di atas rata-rata.

Sedangkan sebaran sebaran skor Komitmen kerja (Y) sebanyak 8 orang (26,67 %) berada di bawah rata-rata kelas interval dan sebanyak 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan sebanyak 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Berdasarkan data di atas maka Komitmen kerja umumnya berada di atas rata-rata.

Hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni kemampuan profesional guruberhubungan secara signifikan terhadap komitmen kerjadigunakan analisis korelasi sederhana. Hasil analisis dan perhitungannya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.7 : Uji Hipotesis Penelitian

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,327	,107	,075	15,063

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kemampuan profesional (X) dengan komitmen kerja guru (Y) sebesar 0,327 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kurang kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 3,600$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (3,600) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kemampuan profesional dengan komitmen kerja guru di SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan meskipun kategori hubungan yang kurang kuat

dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 73,059 + 0,347X$.

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan profesional mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan komitmen kerja guru di SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan meskipun tergolong hubungan yang kurang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji secara empiris.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan di atas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan di terima dan telah teruji secara empiris dimana hasil koefisien korelasi antara variabel kemampuan profesional guru(X) dengan komitmen kerja(Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kemampuan profesional gurudengan komitmen kerja SMP N 4 Percut Sei Tuan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

Temuan penelitian di atas setidaknya memberikan penegasan bahwa ada kaitan antara X dengan Y senada dengan pendapat Robbins, S menjelaskan bahwa komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi sekolah. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari

para guru terhadap organisasi sekolah.⁷⁶ Pendapat Steers dalam Sopiah mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi sekolah, antara lain: (1) ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru, (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru. (3) pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.⁷⁷ Tasmara berpendapat bahwa komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.⁷⁸ Blau dan Boal Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu

⁷⁶Robbins, S. *Prilaku Organisasi, Konsep*. (Jakarta: Prenhallindo 1996). hal: 69

⁷⁷Sopiah, *Komitmen Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat 2008). hal: 163

⁷⁸Tasmara, *Spiritual Centered Leadership*. (Jakarta: Gema Insani 2006). hal: 26

sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.⁷⁹ Ibrahim Bafadal dkk Setiap usaha peningkatan kompetensi profesional guru akan memberi hasil yang baik jika diikuti oleh komitmen dan motivasi guru untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya sendiri. Asrorun Ni'am mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru harus mendasarkan pada kemauan dan kemampuan guru. Artinya, guru tidak harus didikte dan diberi berbagai arahan dan instruksi. Oleh karena itu, perlu disusun standar profesional guru yang akan dijadikan acuan pengembangan mutu guru.⁸⁰

Fakta empiris juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara Kemampuan Profesional Guru (X) dengan Komitmen Kerja Guru (Y) berdasarkan penelitian sebagai berikut:

- 1) Wahyuddin Naro menyimpulkan beberapa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen profesi terhadap kompetensi profesional guru.” Setelah dilakukan regresi antara variabel komitmen profesi terhadap kompetensi profesional guru, diperoleh “R Square” atau koefisien determinasi sebesar 0,813 yang berarti 81,3% kompetensi profesional dapat dijelaskan oleh variabel komitmen profesi. Sedangkan sisanya (100% - 46,9% = 18,7%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.⁸¹

⁷⁹Blau and Boal *Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteeism*. (Academy of Management. Review. 1995), hal: 125

⁸⁰ Ibrahim Bafadal & A. Imron, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* Malang: Kerjasama FIP UM dan Ditjen-Dikdasmen. 2004. hal: 51

⁸¹Wahyuddin Naro, *Komitmen Profesi Dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kota Makassar*, Jurnal Pendidikan, Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017, hal: 56

- 2) I Gede Agus Wirajaya dan I Wayan Gede Supartha menyimpulkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), pengaruh *burnout* dengan komitmen organisasional dengan hasil (sig. t 0.006 < 0.05) serta koefisien beta sebesar -0,355. Hasil ini memiliki arti jika semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami guru maka komitmen organisasional guru akan menurun, begitupun sebaliknya.⁸²
- 3) Prapti Ningsi menyimpulkan bahwasanya dapat dilihat dari hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,825 atau = 82,50%. Hal ini berarti bahwa sebesar 82,50% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama (uji simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.⁸³

⁸²I Gede Agus Wirajaya Dan I Wayan Gede Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasional Guru, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806. hal: 4799

⁸³Pripartti Ningsih Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017, hlm 181-190

- 4) Amru Rasyid Nurussalam menyimpulkan dari korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel komitmen organisasi dan *subjective well-being* sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,00$) yang berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien korelasi antara variabel komitmen organisasi dan variabel *subjective well-being* sebesar $r = 0,618$ yang berarti hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well-being* memiliki hubungan yang termasuk dalam kategori kuat.⁸⁴
- 5) Tiara Anggia Dewimenyimpulkanbahwasanya terdapat data yang menunjukkan secara parsial profesionalisme guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dengan nilai sig. t sebesar $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $t_{hitung}(4,361) > t_{tabel}(1,666)$. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat pula.⁸⁵

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uraian diatas baik teori maupun fakta empiris hasil riset ada hubungan antara X dan Y.

⁸⁴ Amru Rasyid Nurussalam, Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Subjective Well-Being Pada Guru, Character: Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 05 Nomor 02, tahun 2018, hal: 03

⁸⁵Tiara Anggia Dewi Pengaruh Profesionalismegurudan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang, Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro, Vol.3.No.1. 2015. hal: 24-35

F. Keterbatasan Penelitian

Sebagai manusia yang tak luput dari sifat silap dan lupa serta memiliki kekurangan, menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya :

1. Dalam penelitian yang mengungkapkan komitmen kerja guru, peneliti hanya membatasi pada variabel kemampuan professional, peneliti menyadari masih banyak variabel lain yang dapat dianggap sebagai faktor pendukung bagi upaya meningkatkan komitmen kerja guru di SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan.
2. Instrumen yang dirancang dan disusun mungkin belum sesempurna seperti apa yang diharapkan untuk dapat menjawab seluruh permasalahan dalam penelitian ini.
3. Keterbatasan penelitian yang berasal dari responden, dimungkinkan tidak memberikan tanggapan atau jawaban sebagaimana yang diharapkan, dan kemungkinan terjadi bias dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil penelitian di atas, dapat dikemukakan kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Kemampuan profesional (X) melalui sebaran skor sebanyak 8 orang (26,67%) di bawah rata-rata kelas interval, sebanyak 10 orang (33,33 %) berada pada rata-rata kelas interval, dan 12 orang (40%) di atas rata-rata. Jadi kemampuan profesional guru umumnya berada di atas rata-rata.
2. Sedangkan sebaran sebaran skor Komitmen kerja (Y) memiliki sebaran skor sebanyak 8 orang (26,67 %) di bawah rata-rata kelas interval, 11 orang (36,67 %) berada pada rata-rata kelas interval dan 14 orang (46,67%) di atas rata-rata. Jadi komitmen kerja umumnya berada di atas rata-rata.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien korelasi antara variabel kemampuan profesional guru(X) dengan komitmen kerja(Y) sebesar 0,744 dengan demikian hubungan keduanya tergolong kuat. Melalui uji t yang telah dilakukan ternyata diperoleh $t_{hitung} = 5,889$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,042$. Oleh karena $t_{hitung} (5,889) > t_{tabel} (2,042)$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kemampuan professional guru dengan komitmen kerja guru SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan dengan bentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 57,089 + 0,45X$.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Meskipun komitmen kerja guru sudah berkategori baik, namun menurut hemat peneliti perlu terus ditingkatkan. Hal ini mengingat komitmen kerja ini memiliki peran dan fungsi stategis guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru di SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan.
2. Kepada Kepala SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan, agar lebih proaktif dan senantiasa memberikan pembinaan terhadap komitmen kerja ini dikalangan guru mengingat adanya komitmen ini pada diri guru maka akan mendorong guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya penuh dengan dedikasi yang tinggi sehingga diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kerjanya termasuk di sekolah untuk masa-masa yang akan datang.
3. Guru SMP Negeri 4 Percut Sei Tuan agar terus meningkatkan kualitas komitmen kerjanya untuk masa-masa yang akan datang
4. Peneliti lain, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa masih banyak faktor lain yang berhubungan dengan komitmen kerja. Memperhatikan hal ini masih terbuka kemungkinan untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. (PT. Rineka Cipta: Jakarta, 2002)
- Amini, *profesi keguruan*, cetakan ke-2, (Medan: Perdana Publishing, 2015)
- Ambarita Biner, dkk, *Prilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Allen dan Mayer, 1990, *Measurement and, antecedent of affective, Continuance, and normative commitment to the organizational*.*Jurnal Of accupational Psychology*. Vol.6, No.1
- Ahmad, Tafsir. *Filsafat Pendidikan Islam*,(Bandung: Ramaja Rosda Karya 2006)
- Andreas Au Hurit, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur*, (Jurnal, Volume 2 No. 3, Juli 2015), Di Akses 10 Desember 2018.
- Boulter, Dkk, 2003, *People And Competencies: The Route To Competitive Advantage*, Alih Bahasa: Bern Hidayat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesional Guru Sekolah Dasar*.(Jakarta: Bumi Aksara).
- Bafadal Ibrahim &Imron A.*Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah* Malang: Kerjasama FIP UM dan Ditjen-Dikdasmen. 2004.
- Blau and Boal *Conceptualizing How Job Involvement And Organizational Committment Affect Turnover And Absenteism*. (Academyof Management. Review. 1995),
- B Uno, Hamzah, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, cet.Ke-2 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)
- Coulter dan Robbin, *Manajemen, cet. 8* (Jakarta:PT Indeks, 2007).
- D.Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta.

- Djamarah Bahri Syaiful, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif, Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Dewi Anggia Tiara Pengaruh Profesionalisme guru dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, Vol.3.No.1. 2015.
- Fitriani, Cut *Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan pembelajaran Di Mts Muhammadiyah Banda Aceh, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 5, No. 2, Mei 2017.
- Gede Wayan dan Wirajaya Gede Agus, Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasional Guru, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806.
- Hamzah B Uno, *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*, cet.Ke-2 (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* .(Bandung: Y.P Pemindo 2000)
- Hanafi Muhammad *,MembangunProfesionalisme Guru Dalam Bingkai Pendidikan Karakter*, *Jurnal Ilmu Budaya*, Volume 5, Nomor 1, Juni 2017.
- Idris.*Dasar-dasar Kependidikan*. (Padang: Angkasa Raya1981).
- Jaya Indra, *Penerapan Statistik Untuk Pendidik*, (Bandung: CitaPustaka Media Perintis, 2013),
- Khoiriah, Siti. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Semarang Timur*.*JurnalPendidikan Rawita*, Vol.7 No.1, Tahun 2013.
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007)
- media.neliti.com/media/publications/225007-hadits-hadits-tentang-manajemen-sumber-d-cba04f5f.pdf

- Muhammad Nurdin, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010)
- M. Djazari Sukanti, Pengaruh Kepuasan Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru Akuntansi SMA Se Kabupaten Kulonprogo Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Ppendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. 8. No.1. Tahun 2010
- Machawati Azzi *Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen, Motivasi Kerja Guru Terhadap Iklim Organisasi Sd.* *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 3, No 2, September 2015.
- Ningsih Prapti Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017.
- Ningrum Ratna Widia, *Kontribusi Kompetensi Pedagogik Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Manajemen Kelas* (Studi Di Sd Kecamatan Banjarsari Kota Surakarta) *Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (Ispi) Jawa Tengah. Jurnal Profesi Pendidik*, Volume 3 Nomor 1, Mei 2016,
- Nurussalam Amru Rasyid, Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Subjective Well-Being Pada Guru, *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 05 Nomor 02, tahun 2018.
- Ningsih Priparti Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, *Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017.
- Naro Wahyuddin, Komitmen Profesi Dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kota Makassar, *Jurnal Pendidikan*, Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017.
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cetakan ke-3, (Jakarta: Balai Pustaka, 2006).
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Prasada 2014).

- Ramayulis, *Profesi dan Etika Keguruan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2013).
- Rusyd Salman, *Tuntutan Menjadi Guru Favorit*, (Yogyakarta: Flashbook, 2102),
- Robbins, S. *Prilaku Organisasi, Konsep*. (Jakarta: Prenhallindo 1996). hal
- Sagala Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta 2011).
- Sanjaya Wina, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005).
- Surya Muhammad, *Percikan Perjuangan Guru Profesional, Sejahtera dan Terlindungi*, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2006).
- Suryadi dan Mulyana Wiana. *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. (Jakarta: Candimas Metropole 1993).
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. (Pernada Media Group. Jakarta 2010).
- Syah. *Guru dan Anak Didik dsism interaksi Edukati*. (Jakarta: Rineka Cipta 2000).
- Satori, Djam'an, dkk. *Profesi Keguruan*, universitas Terbuka, (Jakarta, 2008).
- Sagala Syaiful, *Etika dan Motivasi Pendidikan Peluang Dan Tantangan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013)
- Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*. (Bandung: CV Alfabeta. 2007)
- Suparlan, *Beberapa Pendapat tentang Guru Efektif dan Sekolah Efektif*. (Fasilitator : Edisi I Thn 2004),
- Sukidin. dkk. *Manajemen Penelitian Tindakan Kelas*. (Surabaya: Insan Cindekia. 2010)
- Suharto, Karti. *Komunikasi Pembelajaran; Peran dan Keterampilan Guru guru dalam Kegiatan Pembelajaran*. (Surabaya: Sic. 1995)

- Susana, *Supervisi Akademik Dan Komitmen Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Yayasan Penyelenggaraan Ilahi Indonesia*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXV No.1 April 2018.
- SyZahera,1997. *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3
- Signe, M.Spencer. *Competence At Work: Models For Superior Performance*. (New York: John Wilky 1993).
- Sopiah, *Komitmen Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat 2008).
- Sukandarrumidi *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004).
- Singarimbun dkk. *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2008).
- Sukamto, Yohanes *Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, pada sekolah SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman, Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan, Volume 9, Nomor 2, September 2016,
- Salman Rusyid, *Tuntutan Menjadi Guru Favorit*, (Yogyakarta: Flashbook,2012).
- Terry, George R,*Prinsip-prinsip Manajemen*, ed. Malayu S.P Hasibuan (Bumi Aksara, Jakarta, 2006),
- Tasmara, *Profesi Kejurusan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006).
- Tasmara, *Spiritual Centered Leadership*. (Jakarta: Gema Insani 2006).
- UsmanUzer, Moh. 2002. *Menjadi Guru yang Profesional*. Edisi kedua.(Bandung: Remadja Rosdakarya).

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bandung: Citra Umbara
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 Ayat 6.
- Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2015).
- Wijaya Candra Dan Muhammad, Rifa'i *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan: Perdana Publishing, 2016).
- Wirawan, *Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014)
- Wibowo, *manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- Yusutria profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, *Jurnal Curricula*, Vol 2, No. 1. 2017.
- Zein Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001)

Lampiran 1: Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba Validitas dan Reabilitas

1. Kemampuan Profesional Guru

Selalu (SL), Sering (SR), Sekali-kali (SKL), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SL	SR	SKL	JR	TP
1	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya.					
2	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki.					
3	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih dahulu materi yang saya ajarkan.					
4	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada siswa.					
6	Jika ada materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa.					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa.					
8	Untuk menyusun rencana pembelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa.					
9	Siswa yang tidak memiliki motivasi belajar,					

	rancangan pembelajarannya saya susun dengan rancangan motivasional.					
10	Pembelajaran yang saya berikan kepada siswa, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.					
11	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
12	Media pembelajaran yang saya gunakan, saya sesuaikan dengan karakteristik siswa.					
13	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran.					
14	Saya menerapkan berbagai metode pembelajaran .					
15	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan tehnik yang mudah dipelajari siswa.					
16	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
17	Dalam mengajar, saya memberikan penilaian.					
18	Dalam penilaian sumatif, saya menggunakan tes tertulis yang memuat keseluruhan materi yang telah saya ajarkan.					
19	Semua kegiatan mengajar, saya rancang secara matang.					
20	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut.					
21	Saya mengatur pemberian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran.					
22	Untuk kelancaran kegiatan di kelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan, dan					

	lain-lain.					
23	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat.					
24	Saya memberikan masukan tentang pemecahan masalah kemasyarakatan yang ada disekitar saya.					
25	Saya banyak memberikan pemikiran dalam pengelolaan kegiatan organisasi kemasyarakatan yang ada dilingkungan saya.					
26	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak.					
27	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.					
28	Bagi orang yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saya mendorong agar berusaha lebih giat lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan.					
29	Saya melaksanakan pekerjaan yang dapat ditiru oleh orang lain.					
30	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan siswa di sekolah.					
31	Dalam setiap memecahkan masalah, saya lakukan dengan tidak emosional.					
32	Dalam mengambil keputusan, saya mengedepankan kepentingan umum.					
33	Dalam setiap pekerjaan, saya selesaikan dengan baik.					
34	Saya membimbing siswa dengan sungguh-sungguh.					

35	Saya dapat mengikuti tata tertib yang diterapkan di Sekolah.					
36	Saya senang membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					
37	Saya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah.					
38	Saya dipilih dalam tim untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan tugas profesi.					
39	Saya tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.					
40	Saya membantu kepala sekolah dalam pembinaan dan pengembangan keterampilan para guru.					

2. Komitmen Kerja Guru

No.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SL	SR	SKL	JR	TP
I	<i>Affective Commitmen (Komitmen Aktif)</i>					
1	Saya merasa bangga dapat menjadi guru di madrasah ini.					
2	Sebagai guru saya tidak akan mencari pekerjaan lain.					
3	Saya tetap akan bekerja sebagai guru di madrasah ini					
4	Saya menyiapkan alat praga untuk kegiatan pembelajaran walaupun alat praga tidak disiapkan oleh madrasah.					
5	Saya hadir tepat waktu dalam mengajar di madrasah					
6	Kepala madrasah, guru maupun siswa patuh terhadap tata tertib di madrasah.					
7	Kesuksesan madrasah merupakan target yang harus saya capai.					

8	Saya bertanggung jawab untuk ikut serta dalam memajukan madrasah melalui kegiatan pembelajaran dengan menggunakan leptop.					
9	Saya tetap aktif mengikuti KKG dalam rangka untuk mengembangkan keterampilan mengajar.					
10	Dalam setiap kegiatan pembelajaran saya tetap menggunakan media dan alat praga.					
11	Saya tetap melakukan remedial kepada siswa yang memiliki nilai tidak mencapai KKM					
II	<i>Continuance Commitmen (Komitmen Berkelanjutan)</i>					
12	Saya melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler untuk pengembangan bakat dan minat siswa.					
13	Sebagai guru saya memberikan kinerja yang terbaik kepada madrasah.					
14	Saya ikut lomba guru berprestasi demi membawa nama madrasah.					
15	Adanya kepercayaan dari kepala Madrasah terhadap saya, menumbuhkan keinginan saya untuk tetap aktif mengajar di madrasah ini.					
16	Untuk menambah wawasan dan pengetahuan, saya mengikuti diklat sesuai dengan kualifikasi pendidikan saya.					
17	Agar kegiatan pembelajaran menarik saya memilih model-model pembelajaran yang sesuai dengan RPP dan silabus.					
18	Seluruh guru mampu menggunakan media dan alat praga dalam pembelajaran.					
19	Ketercapaian tujuan madrasah merupakan bagian dari tujuan saya.					
20	Saya memberi masukan kepada kepala madrasah dalam penyusunan RKT dan RKS.					
21	Saya memberikan les tambahan kepada siswa dalam persiapan menghadapi ujian semester dan UAS.					
III	<i>Normative Commitmen (Komitmen Normatif)</i>					
22	Saya mendukung visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan madrasah.					
23	Saya mendukung semua nilai-nilai yang ditetapkan madrasah.					
24	Saya turut serta dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah.					

25	Saya menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi guru dengan datang tetap waktu setiap hari.					
26	Saya menerima hasil dari supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah.					
27	Sebelum saya memulai pembelajaran terlebih dahulu untuk berdo'a.					
28	Sebelum pulang saya menyuruh siswa terlebih dahulu untuk berdo'a					
29	Saya memahami sepenuhnya tujuan organisasi madrasah.					
30	Saya memahami sepenuhnya tugas sebagai guru dalam pencapaian tujuan madrasah					

Lampiran 2: Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba Validitas dan Reabilitas

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DENGAN
KOMITMEN KERJA GURU DI SMP N 4 PERCUT SEI TUAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah instrument penelitian ini dengan seksama.
2. Jawablah dengan jujur dan seobjektif mungkin, agar jawaban yang bapak/ibu memberikan informasi yang memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Data dan informasi yang diberikan sangat rahasia, hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata dan tidak ada maksud lainnya.
4. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai.
5. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mengisi koesioner ini, semoga bermanfaat.

B. Pernyataan Insturmen Penelitian

1. Kemampuan Profesional Guru

Selalu (SL), Sering (SR), Sekali-kali (SKL), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

No.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SL	SR	SKL	JR	TP
1	Sebagai seorang guru, saya mempelajari berbagai disiplin ilmu untuk memperkaya pengetahuan saya.					
2	Saya berusaha mencari dan mempelajari berbagai sumber untuk memperkaya pengetahuan yang saya miliki.					
3	Sebelum mengajar, saya mempelajari terlebih					

	dahulu materi yang saya ajarkan.					
4	Saya mengajar sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
5	Materi pelajaran yang tidak saya kuasai, tidak saya ajarkan kepada siswa.					
6	Jika ada materi pelajaran yang tidak saya kuasai, saya usahakan untuk memperdalam materi itu, kemudian saya ajarkan kepada siswa.					
7	Sebelum saya mengajar, saya mengadakan analisis karakteristik siswa.					
8	Untuk menyusun rencana pembelajaran, dasar pertimbangannya saya gunakan analisis karakteristik siswa.					
9	Siswa yang tidak memiliki motivasi belajar, rancangan pembelajarannya saya susun dengan rancangan motivasional.					
10	Pembelajaran yang saya berikan kepada siswa, saya sesuaikan dengan tujuan pendidikan nasional.					
11	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
12	Media pembelajaran yang saya gunakan, saya sesuaikan dengan karakteristik siswa.					
13	Dalam mengajar, saya menerapkan berbagai metode pembelajaran.					
14	Saya menerapkan berbagai metode pembelajaran .					
15	Saya berusaha menyajikan pembelajaran, dengan tehnik yang mudah dipelajari siswa.					

16	Saya mengajar menggunakan media pembelajaran.					
17	Dalam mengajar, saya memberikan penilaian.					
18	Dalam penilaian sumatif, saya menggunakan tes tertulis yang memuat keseluruhan materi yang telah saya ajarkan.					
19	Semua kegiatan mengajar, saya rancang secara matang.					
20	Jika metode pembelajaran menggunakan metode diskusi, saya memimpin diskusi tersebut.					
21	Saya mengatur pemberian tugas yang dikerjakan siswa dalam pembelajaran.					
22	Untuk kelancaran kegiatan di kelas, saya mengatur pembagian tugas kepada siswa yang bertanggung jawab dalam kebersihan, dan lain-lain.					
23	Dengan bekal kemampuan yang saya miliki, saya membantu apa yang dibutuhkan masyarakat.					
24	Saya memberikan masukan tentang pemecahan masalah kemasyarakatan yang ada disekitar saya.					
25	Saya banyak memberikan pemikiran dalam pengelolaan kegiatan organisasi kemasyarakatan yang ada dilingkungan saya.					
26	Saya mengerjakan dengan baik pekerjaan yang dibebankan kepada saya untuk kepentingan orang banyak.					
27	Saya membantu memberikan jalan keluar bagi teman yang mengalami masalah.					
28	Bagi orang yang memperoleh prestasi yang baik dalam bidang tertentu, saya mendorong					

	agar berusaha lebih giat lagi sehingga prestasi tersebut dapat dipertahankan atau ditingkatkan.					
29	Saya melaksanakan pekerjaan yang dapat ditiru oleh orang lain.					
30	Saya membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, maupun dengan siswa di sekolah.					

1. Komitmen Kerja Guru

No.	PERNYATAAN	PILIHAN				
		SL	SR	SKL	JR	TP
I	<i>Affective Commitmen (Komitmen Aktif)</i>					
1	Saya merasa bangga dapat menjadi guru di madrasah ini.					
2	Sebagai guru saya tidak akan mencari pekerjaan lain.					
3	Saya tetap akan bekerja sebagai guru di madrasah ini					
4	Saya menyiapkan alat praga untuk kegiatan pembelajaran walaupun alat praga tidak disiapkan oleh madrasah.					
5	Saya hadir tepat waktu dalam mengajar di madrasah					
6	Kepala madrasah, guru maupun siswa patuh terhadap tata tertib di madrasah.					
7	Kesuksesan madrasah merupakan target yang harus saya capai.					
8	Saya bertanggung jawab untuk ikut serta dalam memajukan madrasah melalui kegiatan pembelajaran dengan menggunakan leptop.					
9	Saya tetap aktif mengikuti KKG dalam rangka untuk mengembangkan keterampilan mengajar.					
10	Dalam setiap kegiatan pembelajaran saya tetap menggunakan media dan alat praga.					

11	Saya tetap melakukan remedial kepada siswa yang memiliki nilai tidak mencapai KKM					
II	<i>Continuance Commitmen (Komitmen Berkelanjutan)</i>					
12	Saya melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler untuk pengembangan bakat dan minat siswa.					
13	Sebagai guru saya memberikan kinerja yang terbaik kepada madrasah.					
14	Saya ikut lomba guru berprestasi demi membawa nama madrasah.					
15	Adanya kepercayaan dari kepala Madrasah terhadap saya, menumbuhkan keinginan saya untuk tetap aktif mengajar di madrasah ini.					
16	Untuk menambah wawasan dan pengetahuan, saya mengikuti diklat sesuai dengan kualifikasi pendidikan saya.					
17	Agar kegiatan pembelajaran menarik saya memilih model-model pembelajaran yang sesuai dengan RPP dan silabus.					
18	Seluruh guru mampu menggunakan media dan alat praga dalam pembelajaran.					
19	Ketercapaian tujuan madrasah merupakan bagian dari tujuan saya.					
20	Saya memberi masukan kepada kepala madrasah dalam penyusunan RKT dan RKS.					
21	Saya memberikan les tambahan kepada siswa dalam persiapan menghadapi ujian semester dan UAS.					
III	<i>Normative Commitmen (Komitmen Normatif)</i>					
22	Saya mendukung visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan madrasah.					
23	Saya mendukung semua nilai-nilai yang ditetapkan madrasah.					
24	Saya turut serta dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan madrasah.					
25	Saya menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi guru dengan datang tetap waktu setiap hari.					
26	Saya menerima hasil dari supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah.					
27	Sebelum saya memulai pembelajaran terlebih dahulu untuk berdo'a.					

28	Sebelum pulang saya menyuruhsiswa terlebih dahulu untuk berdo'a					
29	Saya memahami sepenuhnya tujuan organisasi madrasah.					
30	Saya memahami sepenuhnya tugas sebagai guru dalam pencapaian tujuan madrasah					

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

1. Kemampuan Profesional Guru

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,662	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,256	0,576	Tidak Valid
08	0,536	0,576	Valid
09	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid
13	0,589	0,576	Valid

14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid
29	0,575	0,576	Valid

30	0,578	0,576	Valid
----	-------	-------	-------

2. Komitmen Kerja Guru

No Butir	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{Tabel}	Kesimpulan
01	0,587	0,576	Valid
02	0,579	0,576	Valid
03	0,645	0,576	Valid
04	0,588	0,576	Valid
05	0,662	0,576	Valid
06	0,577	0,576	Valid
07	0,256	0,576	Tidak Valid
08	0,536	0,576	Valid
09	0,709	0,576	Valid
10	0,578	0,576	Valid
11	0,662	0,576	Valid
12	0,577	0,576	Valid

13	0,589	0,576	Valid
14	0,662	0,576	Valid
15	0,577	0,576	Valid
16	0,587	0,576	Valid
17	0,662	0,576	Valid
18	0,587	0,576	Valid
19	0,367	0,576	Tidak Valid
20	0,586	0,576	Valid
21	0,597	0,576	Valid
22	0,709	0,576	Valid
23	0,587	0,576	Valid
24	0,586	0,576	Valid
25	0,597	0,576	Valid
26	0,579	0,576	Valid
27	0,579	0,576	Valid
28	0,586	0,576	Valid

29	0,597	0,576	Valid
30	0,578	0,576	Valid

Lampiran 4:

1. Kemampuan Profesional Guru

No	Responden	Butiran Ke														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Responden 01	4	4	5	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	4
2	Responden 02	4	4	3	5	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3
3	Responden 03	4	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	Responden 04	4	4	4	4	1	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4
5	Responden 05	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
6	Responden 06	5	5	5	5	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
7	Responden 07	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
8	Responden 08	5	5	5	5	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5
9	Responden 09	5	4	4	5	1	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4
10	Responden 10	4	4	3	5	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3
11	Responden 11	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
12	Responden 12	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
13	Responden 13	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5
14	Responden 14	5	5	5	5	1	5	4	4	1	5	4	4	4	5	5
15	Responden 15	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
16	Responden 16	5	4	4	5	1	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4
17	Responden 17	4	4	3	5	2	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3
18	Responden 18	4	5	2	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
19	Responden 19	4	4	3	5	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3
20	Responden 20	4	5	2	4	1	4	2	3	2	4	4	5	4	4	5
21	Responden 21	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
22	Responden 22	5	5	5	5	1	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5
23	Responden 23	5	4	4	5	1	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5
24	Responden 24	4	5	3	4	1	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	Responden 25	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	2	2
26	Responden 26	4	4	5	5	1	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4
27	Responden 27	4	5	2	4	1	4	2	3	2	4	4	5	4	4	5
28	Responden 28	4	5	2	4	1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
29	Responden 29	4	5	2	4	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
30	Responden 30	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5

2. Komitmen Kerja Guru

No	RESPONDEN	Butiran														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Responden 01	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2
2	Responden 02	5	2	5	2	3	5	5	5	2	2	5	4	5	2	4
3	Responden 03	4	3	4	5	3	5	4	4	4	2	5	3	4	4	5
4	Responden 04	4	3	5	3	5	5	5	1	3	3	2	2	2	3	3
5	Responden 05	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2
6	Responden 06	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	2	2	2	3
7	Responden 07	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	2	2
8	Responden 08	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	2	2	2	3
9	Responden 09	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4
10	Responden 10	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5
11	Responden 11	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	2	5	3	5
12	Responden 12	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	2
13	Responden 13	4	3	1	3	5	5	5	3	3	3	2	2	2	3	3
14	Responden 14	5	2	5	2	3	5	5	5	2	2	5	4	5	2	4
15	Responden 15	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	2
16	Responden 16	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5	3	4
17	Responden 17	5	4	5	3	5	4	4	3	2	2	5	4	5	2	4
18	Responden 18	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
19	Responden 19	5	2	5	2	3	5	5	3	2	2	5	4	5	2	4
20	Responden 20	5	4	5	5	4	5	4	1	3	4	2	2	5	3	5
21	Responden 21	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	2	2
22	Responden 22	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5
23	Responden 23	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5
24	Responden 24	5	4	5	5	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	4
25	Responden 25	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	3
26	Responden 26	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	2
27	Responden 27	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	4	2	2	4	3
28	Responden 28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	Responden 29	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	Responden 30	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	3	5

Lampiran 5: Hasil SPSS BAB IV

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Statistics			
		KemampuanProfesi	KomitmenKerja
		onal	Guru
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		106,40	109,93
Median		108,00	110,50
Mode		104 ^a	109
Std. Deviation		14,801	15,664
Variance		219,076	245,375
Range		52	62
Minimum		79	74
Maximum		131	136
Sum		3192	3298

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

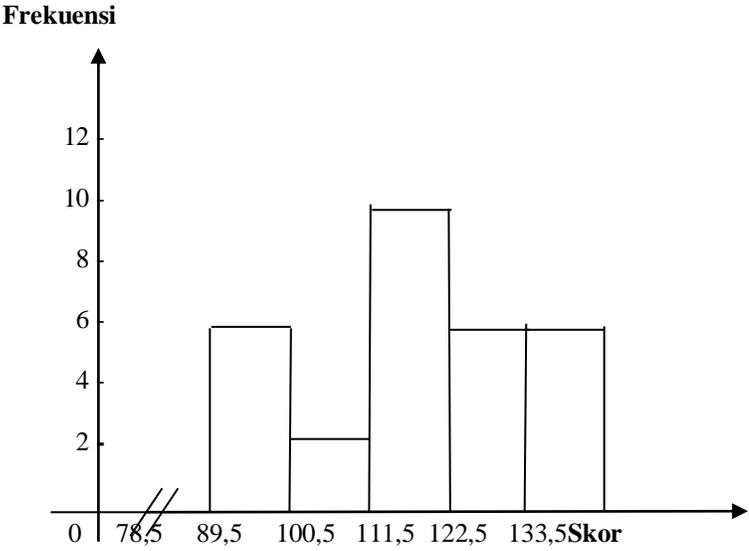
KemampuanProfesional				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	79	2	6,7	6,7
	84	2	6,7	13,3
	88	2	6,7	20,0
	90	1	3,3	23,3
	98	1	3,3	26,7
	103	1	3,3	30,0
Valid	104	3	10,0	40,0
	106	1	3,3	43,3
	107	1	3,3	46,7
	108	3	10,0	56,7
	109	1	3,3	60,0
	112	2	6,7	66,7
	114	2	6,7	73,3

115	2	6,7	6,7	80,0
123	1	3,3	3,3	83,3
125	1	3,3	3,3	86,7
126	2	6,7	6,7	93,3
128	1	3,3	3,3	96,7
131	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

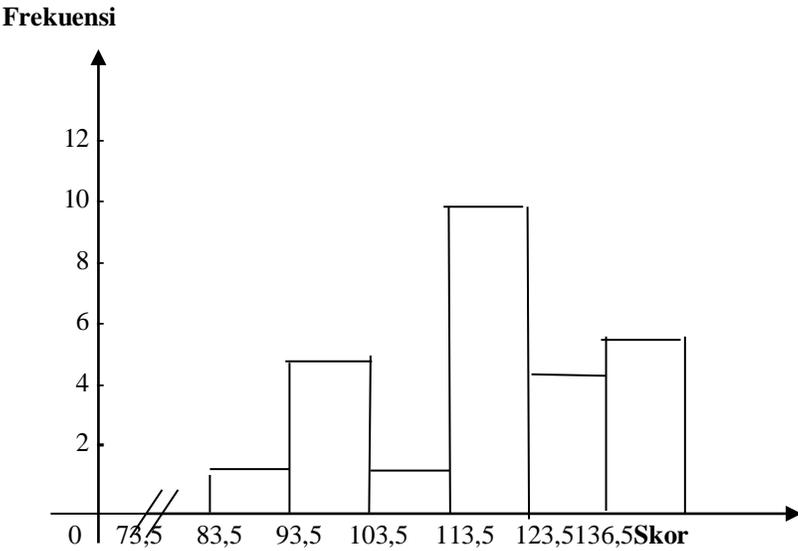
Komitmen Kerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
74	1	3,3	3,3	3,3
85	1	3,3	3,3	6,7
87	1	3,3	3,3	10,0
89	1	3,3	3,3	13,3
90	1	3,3	3,3	16,7
92	1	3,3	3,3	20,0
98	1	3,3	3,3	23,3
99	1	3,3	3,3	26,7
106	1	3,3	3,3	30,0
108	1	3,3	3,3	33,3
109	4	13,3	13,3	46,7
Valid 110	1	3,3	3,3	50,0
111	1	3,3	3,3	53,3
112	2	6,7	6,7	60,0
113	1	3,3	3,3	63,3
114	2	6,7	6,7	70,0
117	1	3,3	3,3	73,3
120	1	3,3	3,3	76,7
122	1	3,3	3,3	80,0
126	2	6,7	6,7	86,7
133	1	3,3	3,3	90,0
134	2	6,7	6,7	96,7
136	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Histogram Skor Variabel Kemampuan Profesional (X)



Histogram Skor Variabel Komitmen Kerja(Y)



B. Penguji Persyaratan Analisis.

1. UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KemampuanProfesional	KomitmenKerja Guru
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	106,40	109,93
	Std. Deviation	14,801	15,664
	Absolute	,142	,151
Most Extreme Differences	Positive	,099	,098
	Negative	-,142	-,151
Kolmogorov-Smirnov Z		,780	,826
Asymp. Sig. (2-tailed)		,576	,502

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UjiLinearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KomitmenKerja Guru * KemampuanProfesional	(Combined)	6565,033	18	364,724	7,283	,001
	Between Groups	763,068	1	763,068	15,238	,002
	Linearity					
	Deviation from Linearity	5801,965	17	341,292	6,816	,001
	Within Groups	550,833	11	50,076		
Total	7115,867	29				

3. Uji Homogenitas

	Kemampuan Profesional	Komitmen Kerja Guru
Chi-Square	5,467 ^a	8,333 ^b
Df	18	22
Asymp. Sig.	,998	,996

- a. 19 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,6.
- b. 23 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 1,3.

C. Pengujian Hipotesis

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kemampuan Profesional ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru
- b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,327 ^a	,107	,075	15,063

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Profesional

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763,068	1	763,068	3,363	,077 ^b
	Residual	6352,799	28	226,886		
	Total	7115,867	29			

- a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru
- b. Predictors: (Constant), Kemampuan Profesional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73,059	20,294		3,600	,001
KemampuanProfesional	,347	,189	,327	1,834	,077

a. Dependent Variable: KomitmenKerja Guru

Lampiran 6 :

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Diri

Nama : Dini Suka Masri Nasution
Tempat/Tanggal Lahir : Bogak, 22 Agustus 1997
Alamat : Jl. Beringin Desa Bogak Gg. Sepakat
Nama Ayah : Zaharuddin Nasution
Nama Ibu : Nurhayati
Alamat Orang Tua : Jl. Beringin Desa Bogak Gg. Sepakat
Anak ke dari : 5 dari 7 bersaudara
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

II. Pendidikan

- a. Sekolah SD NEGERI NO 015889 Bogak (2006– 2011)
- b. Sekolah PONDOK PESANTREN AL. MUKHLISIN BATUBARA (2011 – 2013)
- c. Sekolah MAS. AL. MUKHLISIN BATUBARA (2013– 2015)
- d. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2018 – 2019)

Demikian riwayat hidup ini saya perbuat dengan penuh rasa tanggung jawab.

Penulis

Dini Suka Masri Nasution
NIM. 3715.4.131