

## HUBUNGAN PROFESIONALISME, IKLIM SEKOLAH, DAN INTEGRITAS DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR (2015)

**Nani Dewi Sunengsih**

*Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada Jakarta*

*Email: nannydewi298@hotmail.com*

**Abstract:** The study aims to analyze the relationship between professionalism, school climate, teacher performance and integrity of the Junior High School in East Jakarta. The survey was conducted in this study with a sample of 100 teachers with simple random sampling technique. Data were analyzed using correlational technique. The research findings are as follows. (1) There is a relationship between the professionalism and the performance. In other words, the higher the professionalism of teachers will be better performance. (2) There is a relationship between school climate and the performance. In other words, the higher the school climate will be better teacher performance. (3) There is a relationship between the integrity and the performance. In other words, the higher the integrity of the teacher so the higher the performance. (4) There is a relationship between professionalism, school climate, and integrity together with the performance. In other words, the higher the professionalism of teachers, school climate, and integrity of teachers together so the higher the performance.

**Keywords:** professionalism, school climate, integrity, performance

**Abstrak:** Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan antara profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas dengan kinerja guru SMP Negeri di Jakarta Timur. Survei dilakukan dalam penelitian ini dengan sampel 100 orang guru dengan teknik Simple Random Sampling. Data dianalisis dengan teknik korelasional. Temuan penelitian adalah sebagai berikut. (1) Terdapat hubungan antaraprofesionalisme dengankinerja. Dengan kata lain makin tinggi profesionalisme guru akan makin baik kinerjanya. (2) Terdapat hubungan antaraiklim sekolah dengankinerja. Dengan kata lain makin tinggi iklim sekolah akan makin baik kinerja guru. (3) Terdapat hubungan antaraintegritas dengankinerja. Dengan kata lain, makin tinggi integritas guru maka makin tinggi kinerjanya. (4) Terdapat hubungan antaraprofesionalisme, iklim sekolah, dan integritas secara bersama-sama dengankinerja. Dengan kata lain, makin tinggi profesionalisme guru, iklim sekolah, dan integritas guru secara bersama-sama maka makin tinggi kinerjanya.

**Kata Kunci:** profesionalisme, iklim sekolah, integritas, kinerja

### PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi yang ditandai dengan persaingan yang ketat serta kemajuan teknologi, komunikasi, dan informasi yang pesat, tuntutan terhadap dunia pendidikan mengalami perubahan yang signifikan. Tuntutan terhadap pendidikan yang bermutu merupakan harga mati bagi bangsa Indonesia jika tidak ingin tertinggal oleh

bangsa-bangsa lain di dunia. Pendidikan bermutu tidak lepas dari kinerja guru di kelas. Kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam melakukan tugas mendidik dan mengajar sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini tercermin pada kapasitas guru dalam kegiatan belajar mengajar, meliputi: merencanakan program belajar mengajar, melaksanakan proses belajar mengajar, menilai hasil belajar, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar, dan melaksanakan bimbingan belajar peserta didik. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan kualitas pendidikan yang akan berdampak pada kualitas *output* pendidikan setelah peserta didik menyelesaikan pendidikan.

Berbagai cara telah ditempuh pemerintah dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru, misalnya dengan kegiatan penataran, lokakarya, pendidikan lanjutan, studi banding, dan kegiatan akademik lainnya, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Salah satu upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah serifikasi guru. Kebijakan sertifikasi pun, telah lama digulirkan. Namun, muncul berbagai permasalahan berkaitan dengan kebijakan sertifikasi dalam dunia pendidikan tersebut. Upaya pemerintah dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru melalui program sertifikasi guru juga belum menggembirakan. Hal ini juga dimungkinkan terjadi pada guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur.

Potret tentang rendahnya kompetensi guru SMP di Kota Administrasi Jakarta Timur dapat dilihat dari data Dinas Pendidikan mengenai hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) SMP di Kota Administrasi Jakarta Timur tahun 2012 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Kompetensi Guru SMP di Kota Administrasi Jakarta Timur Tahun 2012

No.	Rentang Nilai	Jumlah Guru	Persentase	Keterangan
1.	< 40	579	19,3%	Tidak layak
2.	40 - 70	2.269	75,5%	Pembinaan lebih lanjut
3.	> 70	158	5,2%	Profesional
Total		3.006	100%	

Sumber: Data Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta (Diolah).

Tabel 1 menunjukkan bahwa hanya 5,2% guru SMP di Kota Administrasi Jakarta Timur yang profesional dan sangat layak mengajar. Sekitar 75,5% guru perlu pembinaan profesi lebih lanjut dan sekitar 19,3% guru yang tidak layak mengajar. Kompetensi yang ditunjukkan oleh guru tersebut mengisyaratkan ada masalah dengan kegiatan belajar mengajar guru di kelas. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang rendah telah berdampak terhadap kinerja guru. Selain itu, data di atas juga menunjukkan ada masalah dengan profesionalisme guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor tersebut di antaranya kompetensi guru, profesionalisme, integritas, supervisi pengajaran, program pengembangan keterampilan guru, iklim sekolah, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, efektivitas manajemen sekolah, dan lain-lain. Faktor individu guru juga sangat penting, karena sebaik apapun kurikulum, jika tidak dibarengi oleh guru yang berkualitas, maka semuanya akan sia-sia (Mulyasa, 2005: 147). Hal ini menunjukkan bahwa integritas dan profesionalisme sebagai faktor individu menjadi sangat penting dalam mewujudkan kinerja guru yang

optimal. Faktor-faktor internal tersebut juga perlu didukung oleh faktor eksternal diantaranya adalah iklim organisasi yang dapat mewarnai ssekolah. Hal inilah yang menarik untuk dikaji lebih lanjut.

**Kinerja Guru.** Kinerja merupakan unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Beberapa ahli memberikan definisi tentang kinerja sebagai berikut. Paterson (2002: 187) menyatakan bahwa kinerja adalah aplikasi kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan organisasi melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Pendapat senada disampaikan oleh Robbins (2005: 192), istilah kinerja dipahami sebagai pengukuran terhadap hasil kerja. Kinerja merupakan jawaban atas pertanyaan sederhana: Apakah Anda mengerjakan pekerjaan? Untuk menghargai orang-orang dalam organisasi, karena itu memerlukan beberapa kriteria yang disepakati untuk menentukan kinerja mereka. Dengan demikian, kinerja merupakan ukuran dari hasil kerja dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Gibson *et al.* (2006: 20) menyatakan bahwa ditinjau dari pendekatan berdasarkan tujuan (*goal approach*), kinerja dapat didefinisikan sebagai taraf sejauhmana hasil kerja mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. hasil keterampilan. Colquitt (2009: 20) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai-nilai dari perilaku pegawai dalam memberikan kontribusi, baik positif dan negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai berdampak positif dan negatif terhadap tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, Sanjaya (2005:13-14) menyatakan bahwa kinerja guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut: sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa. Brown dalam Sardiman (2000: 142) menjelaskan tugas dan peranan guru, antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan belajar siswa. Pembelajaran sebagai wujud dari kinerja guru, maka segala kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru harus menyatu, menjiwai, dan menghayati tugas-tugas yang relevan dengan tingkat kebutuhan, minat, bakat dan tingkat kemampuan peserta didik serta kemampuan guru dalam mengorganisasi materi pembelajaran dengan penggunaan ragam teknologi pembelajaran yang memadai.

Dengan demikian, kinerja guru adalah unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dengan indikator: perencanaan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa.

**Profesionalisme.** Profesionalisme berasal dari istilah profesional yang dasar katanya adalah profesi (*profession*). Carr-Saunders dalam Jarvis (2002:21), bahwa profesi dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan yang didasarkan pada studi intelektual dan pelatihan khusus. Tujuannya adalah untuk menyediakan layanan yang terampil atau untuk mendapatkan biaya atau gaji tertentu. Blackington dalam Hamalik (2006:3) menyatakan bahwa, sebuah profesi yang paling mungkin didefinisikan hanya sebagai suatu keahlian yang terorganisir, tidak sempurna, tidak diragukan lagi, tapi benar-benar untuk fungsi kinerja. Selanjutnya istilah profesionalisme berarti "sifat profesional". (Danim, 2002:23). Anoraga & Suyati (1995: 85) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau rangkaian kualitas yang menandai atau melukiskan

coraknya suatu profesi. Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sebagai sumber kehidupan. Sebagaimana dinyatakan oleh Hamalik (2006:42), profesionalisme guru mengandung pengertian yang meliputi unsur-unsur kepribadian, keilmuan, dan keterampilan.” Dengan demikian dapat diartikan, bahwa kompetensi profesional tentu saja meliputi ketiga unsur itu walaupun tekanan yang lebih besar terletak pada unsur keterampilan sesuai dengan peranan yang dikerjakan. Jarvis (1992: 28) menyatakan bahwa profesionalisme merupakan komitmen terhadap organisasi kerja, dan dedikasi untuk menjadi orang yang menguasai pengetahuan dan penyedia layanan yang terampil berasal dari keahliannya. Supriyadi (1998:95) menyatakan, “Istilah profesionalisme merujuk pada derajat penampilan individu sebagai seorang profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi.” Oleh karena itu, profesionalisme dapat dimaknai sebagai mutu, kualitas, dan tindak-tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional, atau sifat profesional. Profesionalisme itu berkaitan dengan komitmen para penyandang profesi. Untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus-menerus, mengembangkan strategi-strategi baru dalam tindakannya melalui proses pembelajaran yang terus menerus pula. Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana dinyatakan oleh Handayani dan Yusrawati (2013: 69) bahwa profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, profesionalisme adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan profesi dengan indikator: memiliki keterampilan kerja, memiliki wawasan yang luas, menguasai pengetahuan kerja, menguasai teknologi, memiliki kepribadian, dan menjadi teladan.

**Iklim Sekolah.** Iklim sekolah sering dianalogikan dengan iklim organisasi di bidang pendidikan. Mullins (2005: 218) menyatakan bahwa iklim organisasi berkenaan dengan persepsi pegawai mengenai perasaannya dalam bekerja di unit dan meliputi aspek-aspek khusus lingkungan yang berpengaruh terhadap kemampuan orang-orang dalam bekerja. Konsep iklim organisasi di bidang pendidikan pertama kali dikemukakan oleh Litwin dan Stringer pada tahun 1968. Litwin dan Stringer, sebagaimana dikutip Gunbayi (2007: 1), menjelaskan bahwa iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Pemahaman iklim sekolah sebagai suasana tempat merujuk pada beberapa pendapat berikut. Wenzkaff, sebagaimana dikutip Cherubini (2008: 40), menunjukkan bahwa iklim sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor, dan setiap sudut yang ada di sekolah. Haynes, *et. al.*, sebagaimana dikutip Hoffman, Hutchinson, dan Reiss (2009: 2), mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif, sosial, dan perkembangan psikologi anak. Aladenusi & Ayodele (2014: 203) menyatakan bahwa iklim sekolah memediasi hubungan antara kinerja dan perilaku guru.

Dengan demikian, iklim sekolah adalah persepsi bersama mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan sekolah yang mempengaruhi perilaku warga sekolah, dengan indikatornya adalah: tanggung jawab, penerimaan, dukungan, kehangatan, dan penyelesaian konflik.

**Integritas.** Integritas merupakan bentuk dari karakter, etika, dan moral seseorang. Cloud (2006: 31) menyatakan bahwa integritas adalah kualitas untuk berlaku jujur, dapat dipercaya, tulus, dan bersikap tegas. Integritas kepribadian juga adalah suatu kondisi yang mengarah kepada keterpaduan, suatu konstruksi yang kuat tidak dapat dipecah atau terbagi-bagi; merupakan satu kesatuan. Integritas kepribadian merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebagaimana diungkapkan oleh McShane dan Von Glinow (2008: 405), bahwa integritas adalah kejujuran pemimpin dan kecenderungan untuk menerjemahkan kata-kata dalam perbuatan. Pendapat senada disampaikan oleh Bateman dan Snell (2007: 400), bahwa integritas kepribadian merupakan korespondensi antara tindakan dan kata-kata. Kejujuran dan kredibilitas, selain menjadi karakteristik yang diinginkan mereka sendiri, juga sangat penting bagi para pemimpin karena sifat ini menginspirasi kepercayaan pada orang lain. Demikian pula pendapat Williams (2008: 349), bahwa integritas adalah sejauh mana para pemimpin melakukan apa yang mereka katakan akan mereka lakukan. Seorang pemimpin harus konsisten antara perkataan dan perbuatannya. Dengan demikian integritas kepribadian adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara tindakan dengan perkataan. Menurut Mohamad, Mat Saat & Syed Ismail (2014: 82) integritas dikelola berdasarkan kepuasan kerja dapat menentukan kinerja.

Menurut John (1995: 109-126), ciri-ciri individu yang memiliki integritas kepribadian adalah sebagai berikut: (1) Jujur; (2) berhati yang benar; (3) bertanggung jawab; (4) dewasa; (5) dapat dipercaya; (6) loyal atau patuh pada aturan; (7) dapat menghasilkan sesuatu yang berharga tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi orang lain; dan (8) tidak korupsi. Setiap orang memerlukan integritas dalam mewujudkan kinerja, sebagaimana dinyatakan oleh Baysari (2013: 133) bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disintesis bahwa integritas adalah kekuatan personal (*personal power*) yang membentuk seseorang dapat dipercaya oleh pihak lain sehingga individu tersebut akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif, dengan indikator: jujur, bertanggung jawab, dapat dipercaya, loyal atau patuh pada aturan, dan memberi manfaat untuk orang lain.

### **Hipotesis**

- H1 : Terdapat hubungan antara profesionalisme dengan kinerja guru
- H2 : Terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru
- H3 : Terdapat hubungan antara integritas dengan kinerja guru
- H4 : Terdapat hubungan antara profesionalisme, iklim sekolah, dan integritas secara bersama-sama dengan kinerja guru.

### **METODE**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik korelasional. Populasi untuk penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di Kota Administrasi Jakarta Timur. Sampel berjumlah 100 orang guru dengan teknik *Simple Random Sampling*. Penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2015 sampai dengan Juni 2015. Teknik pengumpulan data tes dan angket. Tes digunakan untuk variabel profesionalisme, sedangkan angket untuk variabel integritas, iklim sekolah, dan kinerja

guru. Untuk menganalisis data yang telah terkumpul digunakan teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial.

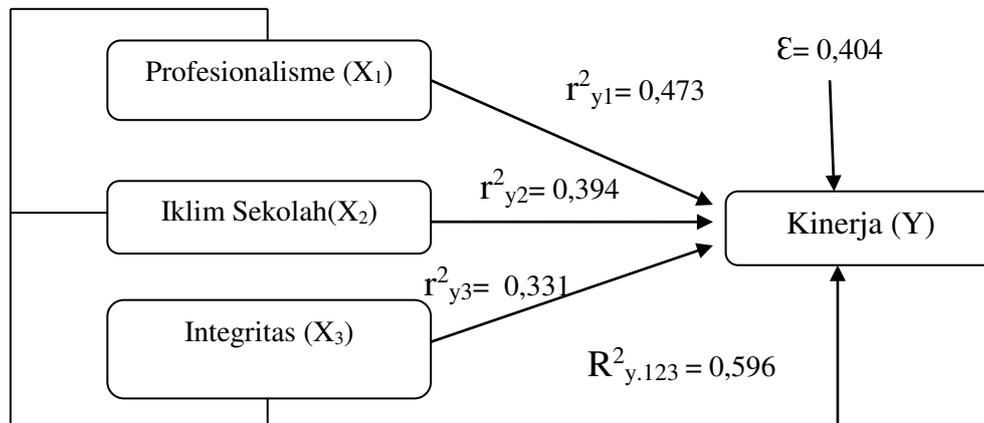
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien determinasi antarvariabel. Hasil perhitungan koefisien determinasi antarvariabel penelitian dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi Antarvariabel Penelitian

Variabel	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y
X <sub>1</sub>		0,974	0,958	0,473
X <sub>2</sub>	0,974		0,974	0,394
X <sub>3</sub>	0,958	0,974		0,331
Y	0,473	0,394	0,331	

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang signifikan pada level  $\alpha = 0,01$  disebut **sangat signifikan**. Hasil perhitungan koefisien determinasi antarvariabel dapat dijelaskan dalam Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Koefisien Determinasi Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

**Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja.** Hipotesis pertama diajukan dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja. Penghitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel Kinerja atas Profesionalisme menghasilkan arah regresi b sebesar 2,69 dan konstanta a sebesar 69,67. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya seperti pada Tabel 3.

Tabel 3. ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi  
 $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	9445,41	9445,41	88,99**	3,94	6,90
Sisa	99	10508,35	106,15			
Tuna cocok	14	2113,29	150,95	1,53 <sup>ns</sup>	1,82	2,32
Galat	85	8395,07	98,77			

Keterangan:

\*\* = regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 88,99 > F_{tabel} = 6,90$  pada  $\alpha = 0,01$ ); ns = non signifikan atau regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} = 1,53 < F_{tabel} = 1,82$  pada  $\alpha = 0,05$ ); dk = derajat kebebasan; JK = jumlah kuadrat; RJK = rerata jumlah kuadrat.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$  sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila Profesionalisme ditingkatkan satu satuan, maka Kinerja cenderung meningkat sebesar 2,69 satuan pada konstanta 69,67. Model hubungan antara variabel Profesionalisme dengan variabel Kinerja melalui persamaan  $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$ . Kekuatan pengaruh variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $r^2_{y1}$ ) sebesar 0,473. Berdasarkan uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 9,43. Harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dan dk = 99, diperoleh  $t_{tabel} = 2,36$ . Oleh karena  $t_{hitung} (9,43) > t_{tabel} (2,36)$ , maka koefisien determinasi sangat signifikan. Pada Tabel 4, dapat dilihat dengan jelas kekuatan pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y.

Tabel 4. Rangkuman Hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja

n	$r^2_{y1}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			α = 0,05	α = 0,01
101	0,473	9,43**	1,66	2,36

Keterangan: \*\* = koefisien determinasi sangat signifikan ( $t_h = 9,43 > t_t = 2,36$ );  $r^2_{y1}$  = koefisien determinasi pengaruh  $X_1$  terhadap Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti Tabel 4, ternyata koefisien determinasi Profesionalisme ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Profesionalisme dengan Kinerja terbukti kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi Profesionalisme akan makin baik Kinerjanya.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dengan variabel Kinerja (Y) dan hasil yang diperoleh sebesar  $r^2_{y1} = 0,473$ . Artinya sebesar 47,3% varians yang terjadi pada Kinerja dapat dijelaskan oleh varians Profesionalisme melalui persamaan regresi  $\hat{Y} = 69,67 + 2,69X_1$ . Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial

( $r_{y1.2}$ ) sebesar 0,49. Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga sebesar  $t_{hitung} = 5,16$ , sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 98$ , adalah sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (5,16) > t_{tabel} (2,36)$ , maka berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Integritas ( $X_3$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y1.3}$ ) sebesar 0,58. Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga sebesar  $t_{hitung} = 7,14$ , sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 98$ , adalah sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (7,14) > t_{tabel} (2,36)$ , maka berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dan variabel Integritas ( $X_3$ ) secara bersama-sama, maka diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y1.23}$ ) sebesar 0,44. Uji keberartian korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 4,90. Harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  diperoleh sebesar 2,36, sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar 1,66. Oleh karena  $t_{hitung} (4,90) > t_{tabel} (2,36)$ , maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Berikut ini disajikan kekuatan korelasi parsial antara  $X_1$  dengan Y jika variabel lainnya dikontrol, yang dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman Korelasi Parsial antara Profesionalisme dengan Kinerja

n	Koefisien Korelasi Parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y1.2} = 0,49$	5,16**	1,66	2,36
101	$r_{y1.3} = 0,58$	7,14**	1,66	2,36
101	$r_{y1.23} = 0,44$	4,90**	1,66	2,36

Keterangan:

\*\* = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ( $t_h > t_t$  pada  $\alpha = 0,01$ ); \* = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ( $t_h > t_t$  pada  $\alpha = 0,05$ );  $r_{y1.2}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan Y, jika  $X_2$  dikontrol;  $r_{y1.3}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan Y, jika  $X_3$  dikontrol;  $r_{y1.23}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan Y, jika  $X_2$  dan  $X_3$  dikontrol.

Harga indeks koefisien parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya yaitu variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dan variabel Integritas ( $X_3$ ) mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan atau hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat menjelaskan hubungan positif dan signifikan antara variabel Profesionalisme dengan Kinerja.

**Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja.** Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja. Penghitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel Kinerja atas Iklim Sekolah menghasilkan arah regresi b sebesar 0,62 dan konstanta a sebesar 54,33. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian dan uji kelinearan. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel 6.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada Tabel 6, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$  sangat signifikan dan linear. Regresi ini mengandung arti bahwa apabila Iklim Sekolah ditingkatkan satu satuan, maka Kinerja cenderung meningkat sebesar 0,62 satuan pada konstanta 54,33.

Tabel 6. ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi  
 $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					α = 0,05	α = 0,01
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	7857,12	7857,12	64,30**	3,94	6,90
Sisa	99	12096,65	122,19			
Tuna cocok	47	5444,37	115,84	0,91 <sup>ns</sup>	1,60	1,94
Galat	52	6652,27	127,93			

Keterangan:

\*\* = regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 64,30 > F_{tabel} = 6,90$  pada  $\alpha = 0,01$ ); ns = non signifikan atau regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} = 0,91 < F_{tabel} = 1,60$  pada  $\alpha = 0,05$ ); dk = derajat kebebasan; JK = jumlah kuadrat; RJK = rerata jumlah kuadrat.

Model hubungan antara variabel Iklim Sekolah dengan variabel Kinerja melalui persamaan  $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$ . Kekuatan pengaruh antara variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $r^2_{y2}$ ) sebesar 0,394. Uji keberartian koefisien korelasi dengan uji t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 8,02. Harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dan dk = 99, diperoleh  $t_{tabel} = 2,36$ . Oleh karena  $t_{hitung} (8,02) > t_{tabel} (2,36)$ , maka koefisien determinasi sangat signifikan. Pada Tabel 7, dapat dilihat dengan jelas kekuatan pengaruh  $X_2$  terhadap Y.

Tabel 7. Rangkuman Hubungan antara Iklim Sekolah Dengan Kinerja

n	$r^2_{y2}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			α = 0,05	α = 0,01
101	0,394	8,02**	1,66	2,36

Keterangan:

\*\* = koefisien determinasi sangat signifikan ( $t_h = 8,02 > t_t = 2,36$ );  $r^2_{y2}$  = koefisien determinasi pengaruh  $X_2$  terhadap Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti Tabel 7, ternyata koefisien determinasi Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja terbukti kebenarannya. Dengan kata lain makin tinggi Iklim Sekolah akan makin baik Kinerja.

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja (Y) dan hasil yang diperoleh sebesar  $r^2_{y2} = 0,394$ . Hal ini berarti sebesar 39,4% varians yang terjadi pada Kinerja dapat dijelaskan oleh varians Profesionalisme melalui regresi  $\hat{Y} = 54,33 + 0,62X_2$ . Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Profesionalisme ( $X_1$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y2.1}$ ) sebesar 0,36. Hasil uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga sebesar  $t_{hitung} = 3,82$ , sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan dk = 98 adalah sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (3,82) > t_{tabel} (2,36)$  berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Integritas ( $X_3$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y2.3}$ ) sebesar 0,50. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 5,70$ , sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 98$ , adalah sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (5,70) > t_{tabel} (2,36)$ , maka berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan variabel Integritas ( $X_3$ ) secara bersama-sama, maka diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y2.13}$ ) sebesar 0,29. Hasil uji signifikansi diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 2,98, sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $dk = 97$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,98$ , dan pada  $\alpha = 0,01$  dengan  $dk = 97$  diperoleh harga  $t_{tabel}$  sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (2,98) > t_{tabel} (2,36)$ , berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Kekuatan korelasi parsial antara  $X_2$  dengan Y jika variabel lainnya dikontrol, yang dirangkum pada Tabel 8.

Tabel 8. Rangkuman Korelasi Parsial antara Iklim Sekolah dengan Kinerja

n	Koefisien Korelasi Parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y2.1} = 0,36$	3,82**	1,66	2,36
101	$r_{y2.3} = 0,50$	5,70**	1,66	2,36
101	$r_{y2.13} = 0,29$	2,98**	1,66	2,36

Keterangan:

\*\* = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ( $t_h > t_t$  pada  $\alpha = 0,01$ );  $r_{y2.1}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan Y, jika  $X_1$  dikontrol;  $r_{y2.3}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan Y, jika  $X_3$  dikontrol;  $r_{y2.13}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan Y, jika  $X_1$  dan  $X_3$  dikontrol

Harga indeks koefisien parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, mengakibatkan terjadinya penurunan kadar hubungan atau hubungan menjadi lemah, namun tetap dapat memberi gambaran hubungan positif antara variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) dengan variabel Integritas ( $X_3$ ).

**Hubungan antara Integritas dengan Kinerja.** Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara Integritas dengan Kinerja. Penghitungan lengkap analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel Kinerja atas Integritas menghasilkan arah regresi b sebesar 0,63 dan konstanta a sebesar 11,33. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian dan uji kelinearan.

Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya disajikan pada Tabel 9.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada Tabel 9, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$  sangat signifikan dan linear. Model regresi ini mengandung arti bahwa apabila Integritas ditingkatkan satu satuan, maka Kinerja cenderung meningkat sebesar 0,63 satuan pada konstanta 11,33. Model hubungan antara variabel Integritas dengan variabel Kinerja melalui persamaan  $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$ . Kekuatan pengaruh variabel Integritas ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien determinasi ( $r^2_{y3}$ ) sebesar 0,331.

Tabel 9. ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

$$\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	101	1937055				
Regresi (a)	1	1917101,24				
Regresi (b/a)	1	6599,88	6599,88	48,93**	3,94	6,90
Sisa	99	13353,88	134,89			
Tuna cocok	42	6011,60	143,13	1,11 <sup>ns</sup>	1,61	1,96
Galat	57	7342,28	128,81			

Keterangan:

\*\* = regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 48,93 > F_{tabel} = 6,90$  pada  $\alpha = 0,01$ ); ns = non signifikan atau regresi berbentuk linear ( $F_{hitung} = 1,11 < F_{tabel} = 1,61$  pada  $\alpha = 0,05$ ); dk = derajat kebebasan; JK = jumlah kuadrat; RJK = rerata jumlah kuadrat.

Uji keberartian koefisien determinasi dengan uji t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 6,70, sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dan dk = 99, diperoleh harga  $t_{tabel} = 2,36$ . Oleh karena  $t_{hitung} (6,70) > t_{tabel} (2,36)$ , maka koefisien determinasi sangat signifikan. Untuk lebih jelasnya mengenai kekuatan pengaruh  $X_3$  terhadap Y dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman Hubungan antaraIntegritas dengan Kinerja

n	$r^2_{y3}$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,331	6,70**	1,66	2,36

Keterangan:

\*\* = koefisien determinasi sangat signifikan ( $t_h = 6,70 > t_t = 2,36$ )

$r^2_{y3}$  = koefisien determinasi pengaruh antara  $X_3$  dengan Y

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti Tabel 10, ternyata koefisien determinasi Integritas ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima, dan temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Integritas denganKinerja teruji kebenarannya. Dengan kata lain, makin tinggi integritas maka makin tinggi kinerjanya. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi antara variabel Integritas ( $X_3$ ) dengan variabel Kinerja (Y) dan hasil yang diperoleh sebesar  $r^2_{y3} = 0,331$ , yang menunjukkan bahwa 33,1% varians yang terjadi pada Kinerja dapat dijelaskan oleh varians Integritas melalui regresi  $\hat{Y} = 11,33 + 0,63X_3$ . Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Profesionalisme ( $X_1$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y3.1}$ ) sebesar 0,40. Harga  $t_{hitung} = 4,37$ . Harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan dk = 98 diperoleh harga sebesar 2,36. Oleh karena harga  $t_{hitung} (4,37) > t_{tabel} (2,36)$  maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan.

Apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ), diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y3.2}$ ) sebesar 0,41. Harga  $t_{hitung} = 4,49$  (Perhitungan lengkap pada lampiran 7.3.3b.), sedangkan harga  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,01$  dengan dk = 98 diperoleh harga sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (4,49) > t_{tabel} (2,36)$ , maka koefisien korelasi parsial sangat signifikan.Selanjutnya apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ) secara bersama-sama, maka

diperoleh koefisien korelasi parsial ( $r_{y3.12}$ ) sebesar 0,34. Selanjutnya uji keberartian koefisien korelasi parsial dengan uji t diperoleh harga  $t_{hitung}$  sebesar 3,63, dan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 97$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  diperoleh harga  $t_{tabel} = 1,66$ , dan pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  diperoleh harga  $t_{tabel}$  sebesar 2,36. Oleh karena  $t_{hitung} (3,40) > t_{tabel} (2,36)$ , berarti koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Selanjutnya kekuatan korelasi parsial antara  $X_3$  dengan Y jika variabel lainnya dikontrol, yang dirangkum pada Tabel 11 berikut ini.

Tabel 11. Rangkuman Korelasi Parsial antara Integritas dengan Kinerja

n	Koefisien Korelasi Parsial	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	$r_{y3.1} = 0,40$	4,37**	1,66	2,36
101	$r_{y3.2} = 0,41$	4,49**	1,66	2,36
101	$r_{y3.12} = 0,34$	3,63**	1,66	2,36

Keterangan:

- \*\* = koefisien korelasi parsial sangat signifikan ( $t_h > t_t$  pada  $\alpha = 0,01$ )
- $r_{y3.1}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_3$  dengan Y, jika  $X_1$  dikontrol
- $r_{y3.2}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_3$  dengan Y, jika  $X_2$  dikontrol
- $r_{y3.12}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_3$  dengan Y, jika  $X_1$  dan  $X_2$  dikontrol

Koefisien parsial tersebut menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengontrolan terhadap variabel bebas lainnya, tetap dapat menunjukkan hubungan antara variabel Integritas ( $X_3$ ) dengan variabel Kinerja (Y).

**Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas secara Bersama-sama dengan Kinerja.** Hipotesis keempat dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas secara bersama-sama dengan Kinerja. Penghitungan regresi jamak data variabel Kinerja menghasilkan arah regresi  $a_1$  sebesar 1,60 untuk variabel Profesionalisme ( $X_1$ ),  $a_2$  sebesar 0,25 untuk variabel Iklim Sekolah ( $X_2$ ), dan  $a_3$  sebesar 0,30 untuk variabel Integritas ( $X_3$ ), serta konstanta  $a_0$  sebesar 4,20. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$ . Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus dilakukan uji keberartian regresi. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi jamak, dilakukan uji F dan hasilnya seperti yang disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. ANAVA Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi  
 $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$

Sumber varians	dk	JK	RJK	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	3	11878,39	11878,39	47,56**	3,94	6,90
Sisa	97	8075,38	83,25			

Keterangan:

- \*\* = regresi sangat signifikan ( $F_{hitung} = 47,56 > F_{tabel} = 6,90$  pada  $\alpha = 0,01$ ); dk = derajat kebebasan; JK = jumlah kuadrat; RJK = rerata jumlah kuadrat

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan lineritas seperti pada Tabel 12, dapat diketahui bahwa regresi  $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$  sangat signifikan. Kekuatan pengaruh jamak antara variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$ , dan variabel  $X_3$  dengan variabel  $Y$  menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2_{y.123}$ ) sebesar 0,596. Uji keberartian dengan menggunakan uji F,  $F_{hitung}$  sebesar 47,56. Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  secara bersama-sama terhadap  $Y$  dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Rangkuman Hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas secara Bersama-sama dengan Kinerja

n	$R^2_{y.123}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
101	0,596	47,56**	3,94	6,90

Keterangan:

\*\* = koefisien determinasi sangat signifikan ( $F_h = 47,56 > F_t = 6,90$ );  $R^2_{y.123}$  = koefisien determinasi pengaruh  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap  $Y$ ;  $Y$  = Kinerja;  $X_1$  = Profesionalisme;  $X_2$  = Iklim Sekolah;  $X_3$  = Integritas

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi seperti Tabel 13 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini sangat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa terdapat hubungan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas secara bersama-sama dengan Kinerja telah teruji kebenarannya. Koefisien determinasi adalah sebesar  $R^2_{y.123} = 0,596$  menunjukkan bahwa 59,6% varians yang terjadi pada Kinerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh varians Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas melalui regresi  $\hat{Y} = 4,20 + 1,60X_1 + 0,25X_2 + 0,30X_3$ . Melihat koefisien determinasi yang cukup besar, yaitu 59,6% berarti selebihnya merupakan sumbangan variabel lain. Nilai persentase sumbangan Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas secara bersama-sama terhadap Kinerja cukup besar. Oleh karena itu faktor Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas merupakan faktor yang dominan terhadap Kinerja. Dengan demikian variabel lain ( $\epsilon$ ) yang berpengaruh langsung terhadap Kinerja sebesar  $(1 - 0,596) = 0,404$ . Ini menunjukkan bahwa 40,4% varians yang terjadi pada Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas.

Selanjutnya, peringkat pengaruh berdasarkan koefisien korelasi parsial antara Profesionalisme ( $X_1$ ), Iklim Sekolah ( $X_2$ ), dan Integritas ( $X_3$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ), yang menentukan urutan variabel bebas yang paling kuat hubungannya dengan variabel terikat, dapat dilihat Tabel 14.

Tabel 14. Rangkuman Korelasi Parsial antara Profesionalisme, Iklim Sekolah, dan Integritas dengan Kinerja

n	Koefisien Korelasi Parsial	Peringkat
101	$r_{y1.23} = 0,44$	Pertama
101	$r_{y3.12} = 0,34$	Kedua
101	$r_{y2.13} = 0,29$	Ketiga

Keterangan:  $r_{y1.23}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_1$  dengan  $Y$ , jika  $X_2$  dan  $X_3$  dikontrol;  $r_{y3.12}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_3$  dengan  $Y$ , jika  $X_1$  dan  $X_2$  dikontrol;  $r_{y2.13}$  = koefisien korelasi parsial antara  $X_2$  dengan  $Y$ , jika  $X_1$  dan  $X_3$  dikontrol

Berdasarkan di atas dapat dinyatakan bahwa variabel Profesionalisme menduduki peringkat pertama berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja jika variabel Iklim Sekolah dan Integritas yang dikontrol. Variabel Integritas menduduki peringkat kedua berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja jika variabel Profesionalisme dan Iklim Sekolah dikontrol. Variabel iklim Sekolah menduduki peringkat ketiga berpengaruh cukup besar terhadap Kinerja jika Profesionalisme dan Integritas yang dikontrol.

## **PENUTUP**

**Simpulan.** Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan antarprofesionalisme dengan kinerja. Dengan kata lain makin tinggi profesionalisme guru akan makin baik kinerjanya; (2) Terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja. Dengan kata lain makin tinggi iklim sekolah akan makin baik kinerja guru; (3) Terdapat hubungan antara integritas dengan kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi integritas guru maka makin tinggi kinerjanya; (4) Terdapat hubungan antarprofesionalisme, iklim sekolah, dan integritas secara bersama-sama dengan kinerja. Dengan kata lain, makin tinggi profesionalisme guru, iklim sekolah, dan integritas guru secara bersama-sama maka makin tinggi kinerjanya.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Aladenusi, Oluwakemi, & Ayodele, Kolawole Olanrewaju. (2014) "Counterproductive Behaviour and Job Performance among Secondary School Teachers: School Climate as a Mediator." *Journal of Education and Practice*. ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online). Vol.5, No.8,
- Baisary, Rizky Pasca. (2013) "Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sulawesi Tengah". *e-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, Januari 2013. ISSN: 2302-2019
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. (2007) *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World*. New York: McGraw Hill-Irwin.
- Cherubini, Lorenzo. (2008) "Teacher Candidates' Perceptions of School Culture: A Mixed Methods Investigation." *Journal of Teaching and Learning*, Vol. 5.
- Cloud, Henry. (2006) *Integrity: The Courage to Meet the Demand of Reality, How Six Essential Qualities Determine Your Success in Business*. New York: Collins.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, & Michael J. Wesson. (2009) *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Boston: McGraw-Hill.
- Gibson, James L. et al. (2006) *Organization Behavior, Structure, and Processes* New York: McGraw-Hill.

- Gunbayi, Ilhan. (2007) "School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools." *The Turkish Online Journal of Educational Technology* (TOJET).
- Hamalik, Oemar. (2006) *Psikologi Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Handayani, Rikhadan Yusrawati, (2013) "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Internal Auditor Pada Bank Mandiri Medan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi* Vol 21 No. 2 Desember 2013
- Hoffman, Lorrie L., Cynthia J. Hutchinson, & Elayne Reiss. (2009) "On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment." *International Journal Of Whole Schooling*. Vol. 5,
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. (2008) *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mohamad, Baharom, Halimatus Saadiah Mat Saat & Sharifah Hayaati Syed Ismail. (2014) "The Role of Integrity As A Mediator Between Work Satisfaction And Work Performance In The Perspective Of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model." *IMPACT: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences (IMPACT: IJRANSS)* ISSN(E): 2321-8851; ISSN(P): 2347-4580 Vol. 2, Issue 1, Jan 2014, 71-84
- Mullins, Laurie J. (2005) *Management and Organizational Behavior*. Edinburgh. Harlow, Essex: Prentice Hall.
- Mulyasa, E. (2005) *Menjadi Guru Profesional. Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Paterson, T.T. (2002) *Job Evaluation*. London: Jhony Wiley.
- Robbins, Stephen P. (2005) *Organizational Behavior*, Eleventh Edition International Edition. New Jersey: Prentice-Hall/Pearson.
- Sanjaya, Wina. (2005) *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media.
- Sardiman, A.M. (2000) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- William, Chuck. (2008) *Effective Management*. Mason, OH (USA): Thomson South-Western.