

## **Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali**

**I Nengah Sudja**  
nengahsudjabiaung@yahoo.com  
Univ. Mahasaraswati  
Denpasar Bali

**Amiartuti Kusmaningtyas**  
amiartuti\_kusmaningtyas@yahoo.com  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

### **ABSTRACTS**

*This research aims to explain the relationships among variables : competence, self leadership, reward systems, work environment; commitment to profession, and professionalism of teachers of SMAN at Bali. The sample size are 243 teachers who selected by proportional random technique from 12 units of Senior High School Satate at Bali. The tool of analysis which is used is structural equation model analysis, with supported by AMOS version 19.00 application. The results shows those : (1) the effect of competence to the commitment to profession, is not significant; (2) the self leadership's effect to the commitment to profession; is not significant also; (3) the effect of reward systems to the commitment to profession is positively significant; (4) the work environment's effect to the commitment to profession is positively significant; (5) the self leadership's effect to the professionalism is not significant; (6) the reward systems' effect to professionalism is positively significant; (7) the effect of work environment to professionalism is positively significant; (8) the effect of commitment to profession to professionalism is positively significant. In general, the structural equation model which is accomplished, has passed the criterions of goodness of fit, i.e ::  $\chi^2 = 276.359$ ; probability of  $\chi^2 = 0.012$ ;  $Cmin/DF = 1.749$ ;  $GFI = 0.923$ ;  $AGFI = 0.902$ ;  $RMSEA = 0.056$ ; and  $TLI = 0.921$ .*

**Keywords :** *competence, self leadership, reward systems, work environment; commitment to profession, and professionalism*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh Bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan. Dalam Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan Dosen menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Profesi merupakan pekerjaan atau karir yang bersifat pelayanan bantuan keahlian dengan tingkat ketepatan yang tinggi untuk kebahagiaan pengguna berdasarkan norma-norma yang berlaku. Keberadaan suatu profesi diatur sesuai dengan aturan atau norma tertentu yang disebut dengan kode etik profesi. Kode etik adalah pedoman yang bersubstansikan nilai dan yang secara batiniah perlu dipahami agar menjadi pegangan bagi seseorang dalam menjalankan tugas profesional pada khususnya dan kehidupan pada umumnya (Baradin, 2002). Pendidikan tidak hanya bertujuan menghasilkan pribadi yang cerdas dan trampil, melainkan juga pribadi yang berbudi luhur seperti yang di pesankan oleh Ki Hajar Dewantara (Hanum, 2002:6).

Kurangnya komitmen pada profesi terhadap pekerjaan ini nampak menjadi suatu akar permasalahan. Peran pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan guna dapat meningkatkan komitmen pada profesinya. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik internal maupun yang bersifat eksternal. Faktor internal meliputi kompetensi, kepemimpinan diri, dan eksternal meliputi sistem penghargaan dan lingkungan kerja. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 menyebutkan kompetensi inti guru meliputi: 1) kompetensi Pedagogik; 2) kompetensi kepribadian; 3) kompetensi sosial; 4) kompetensi profesional. Kesuksesan dalam kepemimpinan diri tergantung pada kemampuan mengendalikan nafsu yaitu kemampuan dalam mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan. Kepemimpinan diri sebagaimana dijelaskan oleh Robbins bahwa asumsi dasar dibalik kepemimpinan diri adalah orang bertanggung jawab, dapat dan mampu membuat inisiatif tanpa paksaan eksternal dari atasan, hukum atau aturan. Dengan adanya dukungan yang tepat individu dapat memantau dan mengendalikan perilaku mereka sendiri (Robbins, 2006: 481). Begitu pula Sistem penghargaan merupakan kunci yang penting dari subsistem manajemen sumber daya manusia. Sistem penghargaan juga merupakan elemen penting dari lingkungan kerja (Schuster, 1985). Selain sistem penghargaan, lingkungan kerja juga perlu mendapat perhatian. Robbins, 2006 berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dirancang terkait dengan beberapa pekerjaan dalam organisasi yang dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi para pekerja yang berada di lingkungan itu sendiri. Profesionalisme guru saat ini disadari atau tidak dihadapkan pada perubahan paradigma dari yang sebelumnya lebih bersifat *physical asset* menuju paradigma *knowledge based competition*. Pemantapan sumber daya guru sebagai *intellectual capital* harus diikuti dengan pengembangan dan pembaharuan terhadap kemampuan dan keahliannya yang dimiliki sehingga mereka mampu dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi. Fasli Jalal (2007:1) menyebutkan bahwa pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada keberadaan guru yang bermutu yakni guru yang profesional, sejahtera dan bermartabat. Apabila dilihat berdasarkan keadaan sampai saat ini para guru SMA Negeri (Eks RSBI) tidak semuanya profesional; hal ini dapat dilihat

adanya guru yang kurang memiliki komitmen pada profesinya, dimana ada beberapa guru belum mempunyai kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja seperti yang diharapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Sebagai grand teori dari penelitian ini adalah perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Robbins, 2009: 11). Menurut Robbins, perilaku organisasi adalah satu bidang studi yang mempelajari tiga determinan perilaku dalam organisasi yaitu: individu, kelompok, dan struktur pada perilaku agar organisasi berjalan lebih efektif. Perilaku organisasi terkait dengan apa yang dilakukan orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003:9) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai bidang interdisipliner yang digunakan untuk memahami dan mengatur orang ditempat kerja yang lebih baik. Untuk itu diperlukan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi sebagai wujud dari perilaku individu dan kelompok. Schuler (1992: 73) menyatakan manajemen sumber daya manusia strategik adalah semua aktivitas yang mempengaruhi perilaku individu dalam usaha mereka untuk merumuskan dan menerapkan kebutuhan strategik perusahaan. Ciri utama manajemen sumber daya manusia strategik pada tingkat organisasional, strategi cenderung dirumuskan pada puncak organisasi. Kerangka strategi pada dasarnya memberikan kerangka yang mempersatukan hal yang luas. Peran pembuatan strategi secara umum merupakan tanggung jawab manajer lini, dan karyawan memainkan suatu peran pendukung (Dyer dan Holder, 1988: 12).

Model manajemen sumber daya manusia strategik adalah terdiri dari: 1) Model manajemen komitmen tinggi sebagai bentuk manajemen yang bertujuan mendapatkan komitmen sehingga perilaku lebih diatur sendiri daripada dikontrol dengan sanksi dan tekanan eksternal kepada individu, dan bentuk hubungan dalam

organisasi yang akan didasarkan pada kepercayaan tingkat tinggi (Beer et al., 1984: 17 dan Walto, 1985: 81)., 2) Manajemen profesionalisme bertujuan untuk membuat dampak pada keahlian dan ketrampilan dalam bidangnya.

Guru yang memiliki tugas pokok adalah mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan potensinya secara maksimal dituntut memiliki memiliki profesionalisme tinggi dibidangnya. Webstar (1989) menyatakan profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (dalam Kunandar, 2007:45). Pekerjaan profesional ditunjang oleh suatu ilmu tertentu secara mendalam yang hanya mungkin diperoleh dari lembaga-lembaga pendidikan yang sesuai sehingga kinerjanya didasarkan kepada keilmuan yang dimilikinya yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Wina Sanjaya, 2008:112). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi (dalam Kunandar, 2007: 45).

Guru yang profesional merupakan faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Untuk dapat menjadi guru profesional, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan kaidah-kaidah guru yang profesional.

Adapun karakteristik profesional minimum guru, berdasarkan sintesis temuan-temuan penelitian, telah dikenal karakteristik profesional minimum seorang guru, yaitu: (1) mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, (2) menguasai secara mendalam bahan belajar atau mata pelajaran serta cara pembelajarannya, (3) bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi, (4) mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, dan (5) menjadi partisipan aktif masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Komitmen pada profesi merupakan hal yang sangat penting dalam tugasnya sebagai

guru; semakin tinggi komitmen pada organisasi akan memberikan gambaran pula bahwa guru tersebut akan memiliki komitmen pada profesi yang tinggi pula. Komitmen dapat ditinjau dari beberapa dimensi, yang oleh Meyer & Allen, 1997, membaginya menjadi komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*), dan kesadaran atau keterikatan (*Normative Commitment*). Komitmen pada profesi dapat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Meyer & Allen, 1997). Menurut Glickman (dalam Sahertian, 1994:44), komitmen adalah kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggungjawab.

Kompetensi (kemampuan) mempunyai banyak makna yang kesemuanya menunjuk kepada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Mengutip Broke dan Stone, (dalam Wijaya, 1991: 7), menyatakan bahwa istilah kemampuan merupakan gambaran hakikat kuantitatif dan perilaku atau tenaga kependidikan yang tampak sangat berarti. Sedangkan, Wijaya (1991:8) mengatakan bahwa kemampuan merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian kompetensi merupakan perpaduan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara menyeluruh membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. Pada pasal 8 Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005, dinyatakan: "Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Kompetensi dapat dilihat dari beberapa aspek/dimensi, (a) Kompetensi pedagogik, (b). Kompetensi kepribadian,(c) Kompetensi profesional, dan (c) Kompetensi sosial.

Setiap individu dituntut untuk mampu mengelola dirinya sendiri sebelum mengelola atau memimpin orang lain. Kepemimpinan diri (*self leadership*) pada intinya adalah kemampuan diri dalam mengendalikan hawa nafsu. Dengan menguasai nafsu, dimungkinkan untuk mengendalikan dirinya sendiri dengan mudah. Kesuksesan dalam kepemimpinan tergantung pada kemampuan dalam mengendali-

kan nafsu, yaitu kemampuan dalam mengkoordinasikan niat, pikiran, dan tindakan, agar nafsu yang telah dianugerahkan Tuhan dapat disalurkan sebagaimana mestinya (Sjafri, 2009). Kepemimpinan diri merupakan dasar dari segala bentuk kepemimpinan dan merupakan aktivitas yang paling berat karena berkaitan dengan diri sendiri dan tidak melibatkan orang lain. Kepemimpinan diri merupakan kemampuan individu di dalam memimpin diri sendiri serta memberdayakannya (Blanchard, *et al.*, 2006). Di samping itu, dalam memimpin diri sendiri sering sekali melakukan *self excuse* kalau berbuat salah dan jarang melakukan *self punishment*.

Pengelolaan diri diawali dengan menyusun tindakan-tindakan yang dilakukan dalam skala prioritas. Stephen Covey mengemukakan konsep penting yang dapat menunjang pencapaian tujuan hidup seseorang dan genting yang menuntut perhatian segera dalam pengelolaan waktu. Banyak orang yang terperangkap hanya pada pelaksanaan tindakan yang genting (walaupun seringkali tidak penting).

Strategi dalam kepemimpinan diri dapat dilakukan dengan a) Strategi yang berfokus pada perilaku (*behavior focused strategies*), b) strategi penghargaan alami (*natural reward strategies*), dan c) Strategi pola berfikir konstruktif (*constructive thoughtpattern strategies*) (Anderson dan Prussia, 1997; Manz dan Neck, 1999; Prussia, Anderson dan Manz, 1998).

Penghargaan merupakan ciri dari suatu organisasi yang selalu ada. Beberapa orang menganggap pekerjaan mereka hanya sebagai sumber penghasilan dan sedikit hal lainnya. Subjek penghargaan dalam suatu organisasi meliputi berbagai hal yang melampaui kompensasi berupa uang (Kreitner dan Angelo, 2003). Ivancevich, 2005 menyatakan bahwa tujuan utama dari program penghargaan adalah: (1) menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, (2) mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja, dan (3) memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Penghargaan adalah merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena telah berhasil melakukan sesuatu dengan baik. Manusia melakukan sesuatu karena dorongan untuk mendapatkan imbalan.

Alternatif penghargaan adalah pemisahan antara penghargaan ekstrinsik dan intrinsik. Penghargaan uang, materi, dan sosial memenuhi syarat sebagai penghargaan ekstrinsik karena berasal dari lingkungan. Sedangkan

penghargaan psikhis merupakan penghargaan intrinsik karena diberikan sendiri. Hal penting yang membedakan penghargaan ekstrinsik dengan intrinsik adalah kebudayaan dan cita-rasa pribadi (Kreitner dan Angelo, 2003).

Program *reward systems* yang dirancang dan dikelola baik dapat mengarahkan proses perubahan organisasi secara positif melalui perbaikan perilaku, yaitu dengan kriteria SMART (*specialty, meaningful, achievable, reliable, timely*). Prinsip dasar dalam merancang program penghargaan adalah kerja :*Do it now! Putting off change only makes the situation worse (The Do's and Don'ts of Effective Reward Programs)*. Program penghargaan menjadi program yang sesuai jika program tersebut dapat menghilangkan kebergantungannya pada profesionalisme. Setiap penghargaan harus secara utuh diterima dan setiap orang akan memahami secara pasti apa yang harus dilakukan untuk mendapatkannya. Ada lima isu penting dalam memahami loyalitas guru dan umpan baliknya dalam menghargai organisasi yaitu: memiliki kualitas, harus disosialisasikan, sesuai dengan kriteria, berada sedekat mungkin dengan hasil kerja standard, obyektif (*favoritism*). (Kathleen, 2003:199) .

Lingkungan kerja menurut Anoraga (1992: 97), adalah meliputi suasana kerja, peraturan kerja, kondisi-kondisi lain yang dapat menjadi penyebab dari keterasingan dalam bekerja. Lain lagi menurut Scleh (dalam Anoraga, 1992: 47), lingkungan kerja mencakup: keterpaduan, kebersamaan, keterbukaan, dan keakraban. Selanjutnya menurut Sudarmayanti (1996: 23), faktor lingkungan kerja terdiri atas penerangan/cahaya, kenyamanan, sirkulasi udara, kebisingan, warna dekorasi, musik dan keamanan.

Lingkungan kerja menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja yang pada akhirnya mendorong untuk meningkatkan profesionalitas berupa produktivitas kerja. Oleh karena itu, harus diusahakan lingkungan kerja yang aman, sehat, nyaman, agar diperoleh suasana kerja yang sehat sehingga karyawan/guru mampu bekerja secara produktif. Hal yang menjadi dimensi/indikatornya adalah lingkungan fisik, psikhis, dan sosial.

Apabila diperhatikan dengan seksama, maka semua variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang saling terkait yakni variabel eksogen dan intervening memegang peran yang sangat penting dalam pembentukan profesionalisme guru; khususnya guru SMA Negeri di Bali.

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sbb: Bahwa kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali.

## METODE PENELITIAN

### 1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal karena bertujuan untuk mengukur hubungan kausalitas antara beberapa variabel yaitu variabel kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja, terhadap komitmen pada profesi dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Jenis penelitiannya adalah tergolong penelitian eksplanatori (*explanatory research*) karena peneliti akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metoda yang digunakan adalah metode survai karena informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan datanya diperoleh dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi (Singarimbun dan Effendi, 1989: 3-5).

### 2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap SMA Negeri di Bali (bekas SMAN RSBI) yang berjumlah 776 orang guru. Untuk memperoleh jumlah sampel peneliti menggunakan tabel yang dikembangkan dari *Isaac* dan *Michael* (dalam Sugiyono, 2012: 71).

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *propotionate random sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan proporsi sampai dengan jumlah tertentu yang diambil secara acak dengan sistem undian. "Tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel" (Hadi, 2001: 223).

Berdasarkan teknik tersebut di atas, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 243 orang, yang selanjutnya di distribusikan ke setiap sekolah sesuai dengan proporsinya.

### 3 Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para guru SMA Negeri di Bali.

Sedangkan data sekunder merupakan data dan informasi pendukung yang diperoleh dan sudah diolah oleh pihak lain (Nasir, 2000:21). Jenis atau macam data sekunder yang telah dikumpulkan adalah visi dan misi serta jumlah guru tetap yang berada di SMA Negeri di Bali.

### 4. Klasifikasi, Definisi Operasional Variabel Penelitian, dan Proses Penyusunan Kuesioner

#### 1. Kompetensi ( $X_1$ )

Kompetensi adalah kemampuan melalui diklat dan non diklat yang dapat dilakukan dengan menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif agar terjadi peningkatan kemampuan. Untuk mengukur kompetensi menggunakan empat dimensi yaitu: yang dikembangkan oleh Sanafiah yang bersumber dari empat dimensi berikut: 1). Kompetensi pedagogik ( $X_{11}$ ); 2). Kompetensi kepribadian ( $X_{12}$ ); 3). Kompetensi profesional ( $X_{13}$ ); 4). Kompetensi sosial ( $X_{14}$ ).

#### 2. Kepemimpinan Diri ( $X_2$ )

Kepemimpinan diri adalah kemampuan individu untuk mengarahkan dan memotivasi dirinya sendiri untuk dapat berperilaku sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan diri diukur dari tiga dimensi yaitu: 1). *Behavior Focused Strategies* ( $X_{21}$ ); *Behavior focused strategies* adalah strategi yang diarahkan untuk meningkatkan kesadaran diri sendiri agar terfokus kepada tugas-tugas yang sedang kerjakan. 2). *Natural Reward Strategies* ( $X_{22}$ ); *Natural reward strategies* adalah strategi yang diarahkan dengan menciptakan rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja. 3). *Constructive Thought Pattern Strategies* ( $X_{23}$ ); *Constructive thought pattern strategies* adalah strategi yang diciptakan untuk membentuk pola pikir yang bersifat membangun dalam bekerja.

#### 3. Sistem Penghargaan ( $X_3$ )

Sistem penghargaan adalah kunci yang penting dari subsistem manajemen sumber daya manusia, yang juga merupakan elemen penting dari lingkungan kerja (Schuster, 1985);

Variabel ini diukur melalui dua dimensi yaitu:1). Penghargaan Intrinsik ( $X_{31}$ ); Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan

yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri seperti misalnya rasa tanggung jawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi dan sebagainya. 2). Penghargaan Ekstrinsik ( $X_{32}$ ). Penghargaan ekstrinsik adalah kompensasi yang secara langsung dikontrol dan disampaikan oleh organisasi dan bersifat lebih kasat mata baik finansial maupun non finansial.

#### 4. Lingkungan Kerja ( $X_4$ )

Lingkungan kerja adalah meliputi suasana kerja, peraturan kerja, kebersamaan, penerangan, sirkulasi udara, peralatan, keamanan, dan kenyamanan. Variabel laten ini diukur melalui tiga dimensi yaitu : 1). Lingkungan Fisik ( $X_{41}$ ); Lingkungan fisik adalah kelengkapan peralatan/fasilitas maupun suasana yang dapat memperlancar pelaksanaan proses pembelajaran yang berlangsung di sekolah. 2). Lingkungan Psikologis ( $X_{42}$ ); Lingkungan psikologis adalah dapat berupa sikap/mental yang dimiliki oleh para pendidik dan peserta didik seperti bakat, minat, perhatian, ketenangan dan sebagainya. 3). Lingkungan Sosial ( $X_{43}$ ); Lingkungan sosial adalah merupakan hubungan yang terjadi antara guru dengan peserta didik, hubungan antar guru, hubungan antara guru dengan orang tua/wali peserta didik.

#### 5. Komitmen pada profesi (Z)

Komitmen pada profesi adalah keterlibatan individu dalam memiliki identifikasi dan nilai-nilai serta loyalitas terhadap profesi yang diembannya. Meyer & Allen (1997); Glickman dalam Sahertian & Ida Aleida (1981); Argyris dalam Usman (2003). Komitmen pada profesi diukur melalui tiga dimensi yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. 1). Komitmen afektif (*Affective Commitment*). ( $Z_1$ ). Komitmen afektif adalah berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. 2). Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*). ( $Z_2$ ). Komitmen berkelanjutan adalah berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. 3). Komitmen keterikatan (*Normative commitment*) ( $Z_3$ ). Komitmen

keterikatan menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus beradadalam organisasi.

#### 6. Profesionalisme (Y)

Profesionalisme adalah merupakan suatu istilah yang berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan tertentu, memiliki tanggung jawab, kode etik, dan organisasi profesi, memandang profesi sebagai suatu karier hidup (Buchari Alma (2010); Robert W. Richey (1974); Cooper (1990); Suparlan (2006); Rosidi (2007). Variabel ini diukur melalui lima dimensi yang selanjutnya dirinci dalam indikator. Lima dimensi yang dimaksud adalah: 1). Pendidikan dan latihan ( $Y_1$ ); Pendidikan dan latihan dimaksudkan adalah jenis dan jenjang pendidikan formal yang telah diikuti oleh guru yang bersangkutan serta berbagai jenis pelatihan yang juga telah diselesaikannya. 2). Tanggung jawab ( $Y_2$ ); Tanggung jawab adalah kesadaran guru akan perilaku perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja sebagai wujud dari kesadaran dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik. 3). Kode etik ( $Y_3$ ); Kode etik adalah suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh suatu kelompok profesi yang merupakan norma sosial sebagai pola aturan, tata cara, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan tujuan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada peserta didik/ masyarakat terkait. 4). Organisasi profesi ( $Y_4$ ); Organisasi profesi merupakan suatu kelompok organisasi yang anggotanya terorganisir dengan baik membentuk suatu organisasi sistem kerja yang melaksanakan fungsi sosial. 5). Karier hidup ( $Y_5$ ); Karier hidup adalah merupakan kebutuhan yang harus terus tumbuh dalam diri seseorang tenaga kerja sebagai sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Pengukuran setiap indikator pada masing-masing dimensi dari semua variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai dengan 5.

Kuesioner dirancang berdasar kelompok variabel eksogen, intervening, dan endogen. Dari hasil rancangan tersebut jumlah item kuesioner diperoleh sebanyak 60 item sesuai dengan jumlah indikator yang ada. Dengan kuesioner tertutup ini, banyaknya sub indikator untuk menjelaskan masing-masing indikator = 60 sub indikator. Keenam puluh

indikator ini menjadi variabel teramati (*observed variabel*). Hasil tabulasi data skor dari guru sampel yang terpilih sebagai responden adalah sebuah matriks data berdimensi = 243 x 60. Matriks data ini selanjutnya menjadi input utama untuk aplikasi Program AMOS Versi 19.00.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Instrumen Penelitian

Data deskriptif dan data yang diperlukan untuk pengujian hipotesis dikumpulkan sedemikian rupa, dan disusun berdasarkan konstruk teoritik (mendasarkan penelitian terdahulu). Item pertanyaan berbentuk interval dan ordinal dengan model kuesioner yang bersifat tertutup. Dalam menjawab item yang berkaitan dengan derajat atau kecenderungan beberapa variabel dan sub-variabel dalam penelitian ini seperti diutarakan sebelumnya, digunakan pertanyaan bentuk Likert dan format tipe skala Likert untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan pertanyaan yang terbagi dalam 5 (lima) skala/ tingkatan. seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

#### 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan uji validitas internal yang menggunakan analisis item dengan metode korelasi product Moment Pearson.

#### 3. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Model, SEM*) dengan menggunakan program AMOS Versi 19.00. Penggunaan *SEM* memungkinkan peneliti menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, mengkonfirmasi ketepatan model sekaligus menguji pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. *SEM* dapat menguji secara bersama-sama (Ghozali, 2005:3).

Langkah-langkah pembentukan model persamaan structural (*SEM*) terdiri atas tujuh langkah-langkah sebagai berikut: (1) pengembangan berbasis teori, (2) pengembangan diagram jalur, (3) menterjemahkan diagram jalur ke dalam persamaan, (4) memilih matriks input dan teknik estimasi, (5) menilai masalah identifikasi, (6) evaluasi *criteria goodness of*

*fit*, (7) interpretasi dan modifikasi model (Ferdinad, 2002:34).

### HASIL

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dalam disertasi ini dihasilkan temuan sebagai berikut:

1. Variabel sistem penghargaan, lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada profesi guru SMA Negeri di Bali. Dengan demikian hipotesis 3 ( $H_3$ ), Hipotesis 4 ( $H_4$ ) dapat diterima kebenarannya.
2. Variabel Kompetensi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Dengan demikian hipotesis 5 ( $H_5$ ), Hipotesis 7 ( $H_7$ ), Hipotesis 8 ( $H_8$ ), dapat diterima kebenarannya.
3. Variabel kompetensi, kepemimpinan diri, berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pada profesi guru SMA Negeri di Bali. Dengan demikian hipotesis 1 ( $H_1$ ), Hipotesis 2 ( $H_2$ ), tidak dapat diterima kebenarannya.
4. Variabel kepemimpinan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Dengan demikian hipotesis 6 ( $H_6$ ), tidak dapat diterima kebenarannya.
5. Variabel komitmen pada profesi berpengaruh signifikan dan positif terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Dengan demikian hipotesis 9 ( $H_9$ ), dapat diterima kebenarannya.
6. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen pada profesi guru SMA Negeri di Bali.
7. Variabel kompetensi guru memiliki pengaruh yang paling besar terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali.
8. Variabel kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi, dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali tergolong dalam klasifikasi tinggi sesuai dengan hasil analisis deskriptif.
9. Semua variabel dalam penelitian ini (kompetensi, kepemimpinan diri, sistem peng-

hargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi, dan profesionalisme guru SMA Negeri di Bali) masih perlu ditingkatkan sesuai dengan hasil analisis deskriptif yang peneliti lakukan.

### **Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini membawa implikasi secara teoritik bahwa kompetensi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan profesionalisme guru yang nantinya akan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dikalangan SMA Negeri.

### **Implikasi Praktis**

Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme yang lebih merupakan pengaruh langsung seperti ini masih menguntungkan bagi sekolah SMA Negeri di Bali, artinya jika sekolah-sekolah itu dapat meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai penataran, pendidikan dan pelatihan, dan seminar-seminar keprofesian; diharapkan profesionalisme guru bisa meningkat.

Kepemimpinan diri adalah sesuatu yang sangat abstrak, sehingga sulit diyakini oleh guru apakah ia pernah melakukan atau mengalaminya. Para kepala sekolah SMA Negeri di Bali atau peneliti lain perlu melakukan kajian lebih mendalam, khususnya dalam model pengukuran terhadap kepemimpinan diri ini agar guru responden bisa yakin akan jawabannya.

### **Keterbatasan Penelitian**

Studi ini hanya menggunakan responden di SMA Negeri di Bali, sehingga implikasi temuan hasil penelitian ini hanya berlaku untuk lingkungan SMA Negeri di Bali. Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab secara tuntas keterkaitan antara variabel, hal ini tidak dapat dipungkiri masih terdapat keterbatasan yang diduga mempengaruhi hasil penelitian. Dari hasil indentifikasi dapat disimpulkan faktor keterbatasan tersebut adalah dasar teori yang melandasi hubungan antar variabel bebas kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, komitmen pada profesi, terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali. Penelitian ini terbatas hanya melibatkan empat variabel eksogen, satu variabel intervening, dan satu variabel endogen. Disamping itu juga pene-

litian ini terbatas pada Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Bali Tahun Ajaran 2011/2012; dengan jumlah sampel 243 orang guru sebagai responden.

### **SIMPULAN**

Hasil analisis dengan aplikasi Program AMOS Versi 19.00 terhadap pengujian hipotesis melalui model penelitian, dan pembahasan hasil memberikan simpulan: Sistem penghargaan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada profesi; sedangkan kompetensi, kepemimpinan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pada profesi. Kompetensi, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme. Sedangkan untuk kepemimpinan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap profesionalisme guru SMA Negeri di Bali.

### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada para pengelola pendidikan perlu lebih meningkatkan lagi kompetensi, kepemimpinan diri, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan komitmen pada profesi walaupun beberapa variabel dari penelitian ini belum menunjukkan hasil yang signifikan, khususnya kepada para pengelola pendidikan SMA Negeri di Bali. Dan kepada peneliti lain perlu lebih memperluas dan memperdalam ruang lingkup penelitian terutama variabel yang belum menunjukkan hasil secara signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, Abu., *Psikologi Sosial*, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- Ariyasa I Gede, 2007. Analisis Determinasi Tentang Kompetensi, Komitmen Karir, Pengendalian Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Pengembangan Profesi Guru SMA Negeri di Kabupaten Karangasem. *Tesis*, Universitas Pendidikan Ganesha Negeri Singaraja.

- Anoraga, Panji, 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anderson, J.S., & Prussia, G.E., 1997. *The Self Leadership Questionnaire. The Journal Self Leadership Studies*, 4. 119 – 143.
- Balanchard, K. et al., 2006. *Self Leadership and the One Minute Manager*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Beck, Ulrich, 2002. *Losing the Traditional: Individualization and Precarious Freedoms. Individualization*. London: SAGE Publications. pp. 1-21.
- Beer, M, Spector, B, Lawrence, P, Quinn Mills, D and Walton, R, 1984, *Managing Human Assets*, The Free Press, New York
- Buchari Alma, 2010. *Guru Profesional (Menguasai Metoda dan Terampil Mengajar)*. Bandung: Alfabeta.
- Byars, L. L. dan Rue. I. W.(1997). *Human Resource Management*. 5<sup>th</sup> Edition. Chicago: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cooper, D.R & Emory, W., 1996. *Metoda Penelitian Bisnis*. (Terjemahan), I, II, Jakarta: Erlangga.
- Covey, Stephen R. 1997. *The 7 Habits of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, H. Imam, 2012. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Pro-gram Amos 19.00*. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Ivancevich, J.M. (2005). *Human Resource Management: Foundations of Personnel*. 5<sup>th</sup> Edition. Boston: Richard F. Irwin, Inc.
- Kunandar, 2007. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajawali Pers Divisi Buku Perguruan Tinggi PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Kinicki Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*, Buku I, Salemba Empat, Jakarta.
- Meyer, J.P., & Allen, N. J. 1997 *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California : Academic Press.
- Robbins, SP., 2006. *Perilaku Organisasi: Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Jakarta : Penerbit PT. Prehalindo, Jakarta.
- Sahertian dan Aleida Sahertian, 1990, *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*; Jakarta. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Untuk Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Hadi, 2004, *Pengaruh Faktor Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran*, Laporan Penelitian, STIE Al-Anwar, Mojokerto.
- Schuster, F. E. (1985). *Human Resource Management: Concept, Cases and Readings*. 2<sup>nd</sup> Edition. Virginia: Rest and Publishing Company, Inc. A Prentice-Hall Company.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003. tentang *Sisdiknas*. Bandung : Permana.
- , No. 14 tentang *Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005*. Jakarta: Tamita Utama.
- Wijaya, Cece. 1991. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung, Rosdakarya.
- Wina Sanjaya, 2008. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana Prenada Media Group.