

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN PROFESIONAL GURU  
DENGAN KEPUASAN KERJA PADA SMK DINAMIKA  
PEMBANGUNAN 2 JAKARTA**

**SEPTI SAHARA  
8115062568**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2010**

**CORRELATION BETWEEN TEACHER PROFESSIONAL  
COMMITMENT WITH JOB SATISFACTION AT DINAMIKA  
PEMBANGUNAN 2 VOCATIONAL HIGH SCHOOL JAKARTA**

**SEPTI SAHARA  
8115062568**



***Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment***

***Study Program Of Economic Education  
Concentration in Office Administration Education  
Departement Of Economics and Administration  
Faculty Of Economic  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2010***

## ABSTRAK

**SEPTI SAHARA. Hubungan Antara Komitmen Profesional Guru Dengan Kepuasan Kerja Pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Desember 2010.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama lima bulan, terhitung sejak bulan Juni 2010 sampai dengan bulan Oktober 2010. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah seluruh guru di SMK Dinamika Pembangunan 2. Berdasarkan survey awal, populasi guru SMK Dinamika Pembangunan 2 yang berjumlah 68 guru. Dari jumlah populasi tersebut dijadikan sampel sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel tersebut didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik acak sederhana. Untuk menjaring data variabel X (Komitmen Profesional Guru) dan variabel Y (Kepuasan Kerja) digunakan kuesioner dengan skala Likert yang disebar kepada guru SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta. Setelah itu dilakukan uji validitas konstruk melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 26,23 + 0,69X$ . Selanjutnya uji normalitas Liliefors dan diperoleh  $L_{hitung} = 0,0932$  dibandingkan dengan  $L_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1184, maka  $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji keberartian regresi diperoleh  $F_{hitung} (91,66) > F_{tabel} (4,02)$ , ini berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Sedangkan uji kelinieran menghasilkan  $F_{hitung} (0,78) < F_{tabel} (1,96)$ , ini berarti model regresi yang dipakai linier. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan  $r_{hitung} = 0,793$ . Selanjutnya dilakukan uji koefisien korelasi dengan menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh adalah  $t_{hitung} = 9,556$ , sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $dk = n-2 = 54$  dan taraf signifikan 0,05 adalah 1,684, berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Perhitungan koefisien determinasi menghasilkan  $r_{xy} = (0,793)^2 = 0,6288$ . Ini menunjukkan bahwa 62,88% variabel kepuasan kerja ditentukan oleh komitmen profesional. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja di SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta.

## ABSTRACT

**SEPTI SAHARA. Correlation Between Teacher Professional Commitment With Job Satisfaction At Dinamika Pembangunan 2 Vocational High School Jakarta. Thesis, Jakarta : Concentration of Office Administration Education, Study Program of Economics Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University Of Jakarta, December 2010.**

The purpose of this research is to know more about correlation between teacher professional commitment with job satisfaction at Dinamika Pembangunan 2 vocational high school Jakarta. This research has been done during five months since June 2010 until October 2010. This research method using survey method with correlation approach. The population of this research are all of teacher at Dinamika Pembangunan 2 vocational high school Jakarta, were 68 people. Only 56 people who become the sample of this research. The sample was taken based from Isaac and Michael table, from same population with mistakes level 5%. The X variable data (Teacher Professional Commitment) and Y variable (Job Satisfaction) using Likert scale. Then, it has construct validity test using validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test with Alpha Cronbach formula. The analyses test was found regression equation is  $\hat{Y} = 26,23 + 0,69X$ . And then, normality data test using Liliefors formula and the result  $L_{count} 0.0932$  in significant level 0.05 and  $L_{table} 0,1184$ , so  $L_{count} < L_{table}$ . It means that the mistake prediction regression Y to X has normal distribution. The result of regression significance test is  $F_{count} (91.66) > F_{table} (4.02)$ , shows that the regression is significance. Regression linearity test,  $F_{count} (0.78) < F_{table} (1.96)$ . it showed that regression is linear. Agret that, the Product Moment result of correlations coefficient test is  $r_{xy} = 0.793$ . I used correlation coefficient test with t-test. The result of  $t_{count} = 9.556$  on  $dk = n-2 = 54$  and then significance level 0.05 is 1.684. It means that the research is significance between teacher professional commitment with job satisfaction. Next, the result of determination coefficient test is 62.88%. It means that variation job satisfaction variable determination by 62.88% variation teacher professional commitment. The conclusion, there is positive relations between teacher professional commitment with job satisfaction at Dinamika Pembangunan 2 Vocational High School Jakarta.

## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 7 Desember 2010  
Yang membuat pernyataan

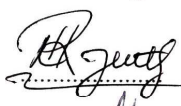
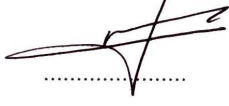
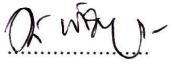
Septi Sahara  
No.Reg : 8115062568

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**



**Dra. Nurahma Hajat, M.Si**  
**NIP.19531002 198503 2 001**

| Nama             | Jabatan                                                     | Tanda Tangan                                                                         | Tanggal   |
|------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Ketua         | <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u><br>NIP. 19550222 198602 2 001 |    | 25/1/2011 |
| 2. Sekretaris    | <u>Ati Sumiati, SP.d, MS.i</u><br>NIP. 197906102008012028   |  | 24/1/2011 |
| 3. Penguji Ahli  | <u>Dra. Ponco Dewi, MM</u><br>NIP. 195904031984032001       |  | 25/1/2011 |
| 4. Pembimbing I  | <u>Dra. Sudarti</u><br>NIP. 194805101975022001              |  | 26/1/2011 |
| 5. Pembimbing II | <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u><br>NIP. 19761211 200012 2 001 |  | 24/1/2011 |

Tanggal Lulus : 21 Januari 2011

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini aku persembahkan untuk MAMA (Sri Utami)  
dan BAPAK (H.Simatupang) yang  
telah membesarkan dengan kasih sayang, dan  
perjuangan dalam memberikan pendidikan  
sampai aku menjadi Sarjana.....*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih terlampau jauh dari sempurna, namun dengan niat dan tekad serta motivasi, bimbingan dan bantuan baik moril dan materil dari berbagai pihak, alhamdulillah pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan. Untuk itu peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih setulusnya kepada :

1. Dra. Sudarti selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak berperan dalam memberikan bimbingan, masukan, dukungan dan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME selaku Dosen Pembimbing II yang dengan ketelitian, kesabaran serta masukan-masukan yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini.
3. Saparudin, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi

4. Ari Saptono, SE, M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi UNJ
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ.
6. Untuk seluruh responden guru-guru SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta dalam penelitian ini yang telah banyak membantu dalam memberikan data penelitian ini.
7. Untuk Ibu dan Bapak atas dukungan moril dan materil. Terimakasih atas doa kalian yang selalu menyertaiku.

Jakarta, Desember 2010

Peneliti

## DAFTAR ISI

|                                                     | Halaman     |
|-----------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                | <b>iii</b>  |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>              | <b>v</b>    |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>         | <b>vi</b>   |
| <b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>           | <b>vii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR .....</b>                         | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                             | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                        | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                          | <b>xvi</b>  |
| <br><b>BAB I. PENDAHULUAN</b>                       |             |
| A. Latar Belakang Masalah .....                     | 1           |
| B. Identifikasi Masalah .....                       | 8           |
| C. Pembatasan Masalah .....                         | 8           |
| D. Perumusan Masalah .....                          | 8           |
| E. Kegunaan Penelitian .....                        | 9           |
| <br><b>BAB II. PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN</b> |             |
| <b>PENGAJUAN HIPOTESIS</b>                          |             |
| A. Deskripsi Teoritis                               |             |
| 1. Kepuasan Kerja .....                             | 10          |
| 2. Komitmen Profesional Guru .....                  | 22          |
| B. Kerangka Berpikir .....                          | 36          |
| C. Perumusan Hipotesis .....                        | 37          |
| <br><b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>           |             |
| A. Tujuan Penelitian .....                          | 38          |
| B. Waktu dan Tempat penelitian .....                | 38          |
| C. Metode Penelitian .....                          | 39          |
| D. Teknik Pengambilan Sampel .....                  | 39          |

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| E. Instrumen Penelitian                     |    |
| 1. Kepuasan Kerja                           |    |
| a. Definisi Konseptual .....                | 40 |
| b. Definisi Operasional .....               | 40 |
| c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....  | 40 |
| d. Validasi Kepuasan Kerja.....             | 41 |
| 2. Komitmen Profesional Guru                |    |
| a. Definisi Konseptual .....                | 44 |
| b. Definisi Operasional .....               | 44 |
| c. Kisi-Kisi Instrumen .....                | 37 |
| d. Validasi Instrumen .....                 | 46 |
| F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel ..... | 48 |
| G. Teknik Analisis Data                     |    |
| 1. Mencari Persamaan Regresi .....          | 49 |
| 2. Uji Persyaratan Analisis                 |    |
| a. Uji Normalitas .....                     | 50 |
| b. Uji Linearitas Regresi .....             | 51 |
| 3. Uji Hipotesis                            |    |
| a. Uji Keberartian Regresi .....            | 51 |
| b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....     | 52 |
| c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi ..... | 53 |
| d. Perhitungan Koefisien Determinasi .....  | 54 |

#### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Data                           |    |
| 1. Data Kepuasan Kerja.....                 | 55 |
| 2. Data Komitmen Profesional Guru .....     | 58 |
| B. Uji Persamaan Garis Regresi .....        | 62 |
| C. Uji Pengujian Persyaratan Analisis ..... | 63 |
| D. Pengujian Hipótesis Penelitian .....     | 64 |
| E. Interpretasi Penelitian.....             | 66 |
| F. Keterbatasan Penelitian.....             | 66 |

#### **BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 68 |
| B. Implikasi.....   | 69 |
| C. Saran .....      | 69 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

#### **RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul                                                                                              | Halaman |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.       | Surat Permohonan Penelitian .....                                                                  | 70      |
| 2.       | Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....                                               | 71      |
| 3.       | Daftar Populasi Penelitian.....                                                                    | 72      |
| 4.       | Daftar Nama Sampel .....                                                                           | 74      |
| 5.       | Instrumen Uji Coba .....                                                                           | 75      |
| 6.       | Instrumen Final .....                                                                              | 80      |
| 7.       | Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                                          | 84      |
| 8.       | Perhitungan Analisis Butir Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                                       | 85      |
| 9.       | Data Perhitungan Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                                       | 86      |
| 10.      | Data Perhitungan Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                                       | 87      |
| 11.      | Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas<br>Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....           | 88      |
| 12.      | Perhitungan Varians Butir, Varians Total<br>dan Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan Kerja) ..... | 89      |
| 13.      | Skor Uji Coba Instrumen Variabel X<br>(Komitmen Profesional Guru).....                             | 90      |
| 14.      | Perhitungan Analisis Batir Variabel X<br>Variabel X (Komitmen Profesional Guru.....                | 91      |
| 15.      | Data Perhitungan Validitas Variabel X<br>(Komitmen Profesional Guru) .....                         | 92      |
| 16.      | Data Perhitungan Validitas Variabel X                                                              |         |

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| (Komitmen Profesional Guru) .....                                                                   | 93  |
| 17. Perhitungan Kembali Data Uji Coba Setelah Validitas                                             |     |
| Variabel X (Komitmen Profesional Guru).....                                                         | 94  |
| 18. Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas                                  |     |
| Variabel X (Komitmen Profesional Guru).....                                                         | 95  |
| 19. Data Mentah Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                                                   | 96  |
| 20. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram                                                  |     |
| Variabel Y (Kepuasan Kerja).....                                                                    | 97  |
| 21. Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja).....                                               | 98  |
| 22. Data Mentah Variabel X (Komitmen Profesional Guru).....                                         | 99  |
| 23. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram                                                  |     |
| Variabel X (Komitmen Profesional Guru).....                                                         | 100 |
| 24. Grafik histogram variabel X (Komitmen profesional Guru).....                                    | 101 |
| 25.Data mentah variabel X (Komitmen profesional guru)                                               |     |
| dan variabel Y (Kepuasan kerja).....                                                                | 102 |
| 26. Tabel perhitungan rata-rata, varians dan simpangan baku<br>variabel X dan Y.....                | 104 |
| 27. Perhitungan rata-rata, varians dan simpangan baku.....                                          | 106 |
| 28. Rekapitulasi skorl total instrumen hasil penelitian.....                                        | 107 |
| 29. Perhitungan persamaan regresi linear sederhana.....                                             | 109 |
| 30. Grafik Persamaan Regresi.....                                                                   | 110 |
| 31. Tabel untuk menghitung $\hat{Y} = 26,23+0,69X$ .....                                            | 111 |
| 32.Tabel perhitungan rata-rata, varians dan simpangan baku regresi<br>$\hat{Y} = 26,23+0,69X$ ..... | 113 |

|                                                                       |     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| 33. Perhitungan rata-rata, varians dan simpangan baku regresi         |     |
| $\hat{Y} = 26,23+0,69X$ .....                                         | 115 |
| 34. Perhitungan normalitas galat taksiran Y atas X regresi            |     |
| $\hat{Y} = 26,23+0,69X$ .....                                         | 116 |
| 35. Langkah-langkah perhitungan uji normalitas galat taksiran regresi |     |
| $\hat{Y} = 26,23+0,69X$ .....                                         | 118 |
| 36. Jumlah Kuadrat Galat.....                                         | 119 |
| 37. Perhitungan uji keberartian regresi.....                          | 121 |
| 38. Perhitungan uji kelinieran regresi.....                           | 122 |
| 39. Tabel Anava untuk uji keberartian dan uji linearitas regresi..... | 123 |
| 40. Perhitungan koefisien korelasi product moment.....                | 124 |
| 41. Perhitungan uji keberartian koefisien korelasi (Uji-t).....       | 125 |
| 42. Perhitungan koefisien determinasi.....                            | 126 |
| 43. Tabel Perhitungan Indikator yang dominan Variabel X .....         | 127 |
| 44. Perhitungan Sub Indikator yang Dominan Variabel X .....           | 128 |
| 45. Tabel Perhitungan Indikator yang dominan Variabel Y .....         | 129 |
| 46. Tabel Issaac and Michael .....                                    | 130 |
| 47. Tabel Kurva Normal Persentase.....                                | 131 |
| 48. Tabel Nilai-Nilai r Product Moment .....                          | 132 |
| 49. Tabel Nilai Kritis L Untuk Uji Lilliefors .....                   | 133 |
| 50. Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi t .....                        | 134 |
| 51. Tabel Nilai Untuk Distribusi F .....                              | 138 |

## DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul                                                            | Halaman |
|-------|------------------------------------------------------------------|---------|
| III.1 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....            | 41      |
| III.2 | Skala Penilaian Variabel Y (Kepuasan Kerja) .....                | 41      |
| III.3 | Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Komitmen Profesional Guru) ....  | 45      |
| III.4 | Skala Penilaian Variabel X(Komitmen Profesional Guru).....       | 46      |
| IV.1  | Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....                        | 56      |
| IV.2  | Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja .....             | 58      |
| IV.3  | Distribusi Frekuensi Komitmen Profesional.....                   | 59      |
| IV.4  | Rata-rata Hitung Skor Indikator Komitmen Profesional Guru.....   | 61      |
| IV.5  | Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Profesional Guru... | 61      |
| IV.6  | Hasil uji normalitas galat taksirann.....                        | 63      |
| IV.7  | Anava untuk pengujian signifikansi dan linieritas                |         |
|       | Persamaan regresi kepuasan kerja dengan komitmen profesional     |         |
|       | $\hat{Y} = 26,23 + 0,69X$ .....                                  | 64      |
| IV.8  | Pengujian signifikansi koefisien korelasi antara X dan Y.....    | 65      |

## DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul                                               | Halaman |
|--------|-----------------------------------------------------|---------|
| IV.1   | Grafik Histogram Kepuasan Kerja .....               | 57      |
| IV.2   | Grafik Histogram Komitmen Profesional Guru .....    | 60      |
| IV.3   | Persamaan Garis Regresi $\hat{Y}=26,23+0,69X$ ..... | 62      |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Globalisasi menuntut manusia menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini bisa diatasi melalui pendidikan. Pendidikan merupakan wahana yang tepat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan disamping menanamkan nilai-nilai luhur yang sesuai dengan bangsa kita agar kita tidak tergeser oleh nilai-nilai yang tidak sesuai dengan budaya kita. Mutu pendidikan adalah tolak ukur untuk menentukan mutu suatu negara. Negara dikatakan maju jika mampu menyelenggarakan pendidikan dengan baik, begitu pula sebaliknya.

Dengan melihat kondisi diatas, mau tidak mau setiap Negara berusaha untuk memperbaiki mutu pendidikan di negaranya. Dalam hal ini pemerintah Indonesia melakukan hal yang sama, hal ini terlihat jelas dan formal di beberapa kebijakan dalam sektor pendidikan yang ditetapkan dalam GBHN, yang salah satu tujuannya adalah bahwa pendidikan perlu disesuaikan dengan perkembangan serta ditingkatkan mutunya sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Di samping itu setiap institusi pendidikan juga diuntut untuk semakin meningkatkan mutu pendidikan agar out put yang di hasilkan mempunyai kualitas yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penentu kualitas output pendidikan terletak pada guru karena mutu pendidikan yang ditunjukan oleh mutu hasil

belajar ditentukan oleh kualitas perilaku belajar siswa yang terwujud melalui proses interaksi pengajaran yang dikreasikan oleh perilaku mengajar guru. Sedangkan kualitas perilaku guru dalam mengajar ditentukan oleh berbagai hal yang dimiliki guru seperti kemampuan penguasaan materi, kompetensi yang dimiliki, kemampuan berkomunikasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari kepuasan hidup. Guru sebagai pelaku utama dalam proses belajar mengajar mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi guru karena dengan adanya perasaan yang menyenangkan akan tercipta sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Sikap dan perilaku positif inilah yang akan menentukan dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi semangat mengajar guru yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kelancaran proses belajar mengajar. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Guru yang tidak mendapat kepuasan kerja cenderung memperlihatkan sikap-sikap sebagai cermin ketidakpuasan. Sikap-sikap tersebut seperti malas-malasan dalam mengajar, sering datang terlambat, suka bolos dalam jam kerja, suka menyibukkan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas, banyaknya keluhan guru, rendahnya kualitas pengajaran, bahkan ada cenderung beralih ke pekerjaan lain, Sedangkan pengaruhnya terhadap kesehatan adalah kemunduran kesehatan bagi guru. Beberapa riset mendapatkan bahwa

kepuasan kerja merupakan peramal yang lebih baik dari panjangnya usia daripada kondisi fisik atau penggunaan tembakau, karena ketidakpuasan dapat menimbulkan stress yang dapat meningkatkan kerawanan seseorang terhadap serangan jantung, sehingga dapat menambah biaya medis.

Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh guru karena dapat dikaitkan dengan hasil yang positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi mendukung bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik oleh manajemen yang efektif, kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi sekolah.

Seorang guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja akan penuh antusias, penuh gairah, penuh inisiatif, dan penuh ketenangan. Namun untuk mewujudkan kepuasan kerja guru yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain iklim organisasi sekolah, motivasi, minat dan keterampilan, fasilitas sekolah, dan komitmen profesional.

Iklim organisasi sekolah adalah suasana yang dirasakan oleh guru ketika berada dalam lingkungan organisasi sekolah. Dengan iklim organisasi sekolah yang kondusif dapat mendukung guru untuk mengajar dengan maksimal sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi guru yang bersangkutan. Namun pada kenyataannya iklim organisasi sekolah yang kondusif masih jarang ditemui di berbagai sekolah, hal ini dapat mengganggu dan menghambat kreativitas guru dalam mendidik, sehingga tidak tercipta kepuasan kerja guru dalam mendidik siswa-siswanya.

Setiap guru tentunya memiliki motivasi yang berbeda satu dengan yang lainnya. Ada guru yang bekerja dengan motivasi untuk memperoleh kompensasi yang tinggi adapula yang bekerja dengan motivasi mengembangkan karier dan lain-lain. Dalam hal ini motivasi berhubungan erat dengan kekuatan di dalam dan di luar individu, dimana guru mencoba untuk memenuhi kepuasan atas kebutuhan dasarnya atau keinginannya. Dengan demikian guru yang memiliki motivasi dalam bekerja dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Dengan adanya pertimbangan tersebut maka sekolah harus dapat memperhatikan faktor guru apabila sekolah ingin mencapai tujuannya. Salah satu persoalannya adalah bagaimana mendorong guru agar mau bekerja dengan sepenuh hati, bekerja dengan semangat, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya agar tercapai kepuasan kerja dari masing-masing guru tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti adanya kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki. Minat dapat menimbulkan kepuasan, pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu manusia punya kecendrungan untuk menyukai kerja. Bekerja sesuai dengan minat dapat menimbulkan kepuasan terlepas dari apa yang di dapat dari pekerjaan tersebut.

Guru yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan minat dan keterampilan akan merasa malas dan cepat bosan karena ia merasa apa yang menjadi keahliannya tidak tersalurkan. Lain halnya bila guru bekerja sesuai dengan minat dan keterampilan yang dimiliki tentu saja ia akan mengerjakan

segala sesuatunya dengan senang hati, sehingga ia pun akan merasakan kepuasan kerja. Dengan demikian kesesuaian minat dan keterampilan dengan pekerjaan juga dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Selain itu ada juga faktor dari luar yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu fasilitas sekolah yang memadai. Fasilitas sekolah yang memadai akan menimbulkan semangat dan kegairahan guru untuk mengajar. Setiap guru dan siswa mengharapkan agar sekolah menyediakan fasilitas yang memadai dan lengkap untuk mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar. Pada saat bekerja seorang guru membutuhkan sejumlah peralatan agar hasil yang dicapai dapat maksimal. Apabila fasilitas yang diberikan oleh sekolah tidak memadai dalam arti tidak mendukung kelancaran bekerja, maka kemampuan guru tidak dapat tersalurkan secara maksimal. Penyediaan fasilitas oleh sekolah harus benar-benar diperhatikan guna menunjang semangat kerja para guru, fasilitas yang lengkap dapat menunjang keberhasilan dalam proses belajar mengajar, dengan suasana yang nyaman membuat guru dan siswa lebih berkonsentrasi dalam KBM (kegiatan belajar mengajar). Ketersediaan fasilitas tergantung pada kemampuan sekolah untuk menyediakannya. Ada sekolah yang mempunyai fasilitas yang memadai namun ada juga sekolah yang tidak memiliki fasilitas yang kurang memadai. Masih banyak terdapat sekolah-sekolah di beberapa daerah yang bangunanya sudah tak layak pakai, buku-buku serta sumber belajar mengajar pun tidak memadai sehingga kegiatan belajar mengajar (KBM) berlangsung kurang efektif.

Komitmen professional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Seorang guru yang professional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi pada profesinya tersebut. Para profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga ingin lebih menaati norma, aturan dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi sekolah berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen. Namun sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak sedikit guru masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Pemahaman komitmen professional sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi sekolah dapat berjalan secara efektif dan efisien. Komitmen profesional yang kuat biasanya terdapat pada guru yang pernah mencapai sukses dengan organisasi sekolah yang bersangkutan dan mereka yang bekerja dalam kelompok yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesi maupun organisasi kerja sebagai akibat logisnya.

Alasan yang mendasari diperlukannya komitmen yang tinggi pada setiap profesi adalah kebutuhan akan kepercayaan publik terhadap kualitas jasa yang diberikan profesi terlepas dari yang dilakukan secara perorangan. Kepercayaan

masyarakat terhadap kualitas jasa professional akan meningkat, jika professional mewujudkan standar kerja dan perilaku yang tinggi dan memenuhi semua kebutuhan. Pemahaman komitmen professional ini sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan kepuasan kerja.

SMK Dinamika Pembangunan 2 merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan swasta yang guru-gurunya senantiasa meningkatkan kemampuan dan keterampilan bagi siswa-siswanya agar dapat siap dalam menghadapi dunia kerja dan masyarakat. Oleh sebab itu SMK Dinamika Pembangunan 2 senantiasa memperbaiki diri untuk menjadi yang terdepan agar mampu bersaing dengan sekolah-sekolah kejuruan lainnya.

Dengan jumlah siswa dan siswi yang cukup di SMK Dinamika Pembangunan 2 para guru akan mudah untuk tetap mempunyai komitmen professional yang tinggi. Namun hal ini menjadi tidak mudah karena masih banyak guru yang belum begitu komit dengan profesinya mendidik dan mengajar karena masih ada guru yang belum melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh atau dengan kata lain komitmen professional mereka masih rendah. Hal ini yang menyebabkan menjadi rendahnya tingkat komitmen professional guru sehingga kepuasan kerja pun menjadi menurun.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan melalui gejala, fenomena masalah diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih jauh dan tertarik untuk meneliti hubungan antara komitmen professional guru dengan kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah-masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Iklim organisasi sekolah yang kurang kondusif
2. Motivasi rendah
3. Ketidakesuain minat dan keterampilan
4. Fasilitas sekolah kurang memadai
5. Komitmen professional guru rendah mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas ternyata masalah kepuasan kerja menyangkut aspek, dimensi, faktor-faktor permasalahan yang rumit dan kompleks sifatnya, karena keterbatasan peneliti baik dalam waktu, tenaga kemampuan, maupun dana. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan Antara Komitmen Professional Guru Dengan Kepuasan Kerja”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara komitmen professional guru dengan kepuasan kerja?”

## **E. Kegunaan Penelitian**

Peneliti ini bertujuan untuk mendapatkan data empiris tentang hubungan antara komitmen professional guru dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai bahan menambah wawasan dan pengetahuan serta ajang aplikasi ilmu yang diperoleh, khususnya pada topik yang diteliti mengenai komitmen professional guru serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai kesesuaian antara fakta di lapangan dengan permasalahan tersebut

### **2. Bagi Sekolah**

Sebagai bahan masukan dan menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen sekolah dalam usaha meningkatkan komitmen professional guru dan kepuasan kerja di masa yang akan datang

### **3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

Sebagai referensi yang dapat digunakan sebagai tambahan wawasan berpikir serta untuk memperkaya sarana referensi.

### **4. Bagi Masyarakat Umum**

Dapat menambah pengetahuan pembaca dan sebagai bahan pengayaan, acuan dan referensi bagi pembaca yang berminat untuk meneliti masalah ini di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN**

#### **HIPOTESIS**

##### **A. Deskripsi Teoretis**

###### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja guru erat kaitannya dengan unjuk kerja guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, semakin baik unjuk kerjanya. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja guru, semakin rendah juga unjuk kerjanya. Bahkan tidak jarang, karena tidak puas dalam bekerja, guru sering absen, mudah marah-marah kepada siswa, mengajar tanpa persiapan bahkan sulit untuk diatur. Oleh karena itu pembinaan terhadap kepuasan kerja guru sangat penting.

Setiap individu pasti mempunyai rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini juga dirasakan oleh guru. Ali Imran menyatakan, “Kepuasan kerja guru adalah bentuk lain atau spesifik dari sikap guru terhadap pekerjaannya (*job attitude*)”<sup>1</sup>. Sikap sendiri diberikan pengertian yang berbeda-beda oleh para ahli. Sikap di dalamnya memuat evaluasi kognitif yang bersifat positif atau negatif, evaluasi afektif yang bersifat suka atau tidak suka dan kecenderungan bertindak yang bersifat pro atau kontra terhadap objek psikologi menjadi indikasi positifnya sikap guru terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika kurang atau tidak puas, maka sikapnya tidak lagi positif terhadap pekerjaannya.

---

<sup>1</sup> Ali Imron, *Pembinaan Guru Di Indonesia* (Jakarta : Pustaka Jaya, 2005), p.209

Martoyo mendefinisikan kepuasan kerja sebagai, “Keadaan emosional seseorang dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh seseorang yang bersangkutan”<sup>2</sup>. Abdurrahman Fathoni dan Hasibuan menyatakan, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”<sup>3</sup>. Mathis dan Jackson memiliki pandangan yang senada, “Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”<sup>4</sup>.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Namun jika seseorang memiliki sikap atau perasaan yang negatif terhadap pekerjaannya, maka akan mengalami ketidakpuasan kerja.

Wexley dan Yulk dikutip oleh Moh.As’ad, “*Job satisfaction is the way an employee feels about his or her job*”<sup>5</sup>. Diartikan, kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Athanasiou yang dikutip oleh Moh.As’ad mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*positive emotional state*”<sup>6</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas sebenarnya batasan yang sederhana adalah

---

<sup>2</sup> Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2000), p.132.

<sup>3</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006), p.174.

<sup>4</sup> Robert L.Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Salemba Empat, 2001), p.98.

<sup>5</sup> Moh. As’ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Liberty, 2000), p.104

<sup>6</sup> *Ibid.*,

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Newstrom menjelaskan, “*Job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work*”<sup>7</sup>. Artinya kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan senang atau tidak senang dimana seseorang menilai pekerjaannya. Howell dan Dipboye yang dikutip Ashar juga memandang, “Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan derajat suka atau tidak sukanya seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaan”<sup>8</sup>. Kreitner dan Kinicki, “*Job satisfaction reflects the extent to which an individual like his or her job*”<sup>9</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja merefleksikan rasa suka terhadap pekerjaannya. Pendapat T. Hani Handoko, “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka”<sup>10</sup>. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya kepuasan kerja dapat tercermin dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Pendapat senada dikemukakan Locke yang dikutip Luthans, “*Job satisfaction a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*”<sup>11</sup>. Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah perasaan suka atau perasaan positif yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan.

---

<sup>7</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior* (New York : Mc Graw-Hill, 20004), p. 204

<sup>8</sup> Ashar Suryanto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta : UI-Press, 2001), p.350.

<sup>9</sup> Kreitner dan Kinicki, *Organization Behavior* (New York : MC Graw Hill, 2004), p. 210

<sup>10</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2001), p.193

<sup>11</sup> Fred, Luthans, *Organizational Behavior* (Singapore:Mc Graw-Hill, 2000), p. 176

Menurut Hoppeck yang dikutip oleh Moh. As'ad menyatakan, "Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yang secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya"<sup>12</sup>. Sutrisno Hadi yang dikutip oleh Pandji Anoraga menyatakan, "Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* dan mempunyai segi sosial ekonomi dan segi sosial psikologi"<sup>13</sup>. Sedangkan Menurut Sondang P.Siagian mengemukakan, "Kepuasan kerja adalah sikap umum orang terhadap pekerjaannya"<sup>14</sup>. Kemudian Blum yang dikutip oleh Moh. As'ad mengemukakan, "Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khususnya terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu di luar kerja"<sup>15</sup>.

Dari beberapa teori tersebut, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya terhadap antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan mereka dengan apa yang mereka peroleh atau yang diberikan kepada mereka.

Sedangkan menurut pendapat William B.Wether dan Keith Davis yaitu :

*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work. Jobs that are rich in behavioral elements such as autonomy, variety, task identity, task significance, and feedback contribute to an employees's satisfaction*<sup>16</sup>.

Dapat diterjemahkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan kurang baik atau baik dimana seseorang memandang pekerjaan mereka. Pekerjaan kaya dengan

---

<sup>12</sup> Moh. As'ad, *op.cit.*,

<sup>13</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2001), p.82

<sup>14</sup> Sondang, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2004), p.126.

<sup>15</sup> Moh. As'ad, *loc.cit.*

<sup>16</sup> William B. Werther dan Keith Davis, *Human Resources and Personnel Management* (London : Mc. Graw Hill Inc, 2001), p.501

unsur-unsur tingkah laku seperti otonomi, variasi, identitas tugas, tugas yang tidak penting, dan umpan baik yang berperan dalam kepuasan kerja.

Menurut Greenberg dan Baron mendefinisikan, “*Job satisfaction as individuals’ cognitive, affective, and evaluative reactions toward their jobs*”<sup>17</sup>. Dapat diterjemahkan kepuasan kerja adalah reaksi individual kognitif, afektif dan evaluative.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif (berupa perasaan) yang positif dari seseorang terhadap pengalaman-pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan kerja bersifat individual yaitu ukuran kepuasan kerja ini berbeda pada setiap guru. Perbedaan ini ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan yang dianut oleh setiap guru, dalam kaitannya dengan pengalaman-pengalaman yang diperoleh dalam mengajar.

Selain pengertian-pengertian di atas, ada hal lain yang perlu diketahui dari kepuasan kerja yaitu aspek atau dimensi dan faktor dari kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki seperti yang dikutip oleh Panggabean mengemukakan, “Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Jerald Greenberg dan Robert Baron, *Behavior In Organizations*, (New York : Mc Graw-Hill, 2002), p.120

<sup>18</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta : Ghalia Indonesia, 2004), p.129

Gibson mengemukakan, “Kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka, adapun aspek-aspek dalam kepuasan kerja berupa pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan pangkat (promosi), supervisor, dan rekan kerja”<sup>19</sup>.

Menurut Winardi menyatakan, “Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas pekerjaan itu sendiri (*work it self*), penyelia (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotions*), dan gaji (*pay*)”<sup>20</sup>.

Judge *et.al* seperti yang dikutip oleh Arifin bahwa kepuasan kerja dipengaruhi lima aspek :

- 1) Kepuasan dengan atasan (supervisor). Kemampuan supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan.
- 2) Kepuasan dengan pekerjaan. Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan dan sebagian dari unsur yang memuaskan. Kerja yang paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang memberikan status
- 3) Kepuasan dengan gaji (upah). Jumlah kompensasi yang diterima pekerja, tingkat upah merupakan faktor multi dimensi yang signifikan dan akan tetap kompleks dalam kepuasan kerja
- 4) Kepuasan dengan rekan sekerja (kelompok). Dukungan kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja, karena merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki efek terhadap kepuasan kerja
- 5) Kepuasan dengan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan tampaknya memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan yang beragam<sup>21</sup>.

Selanjutnya Mathis dan Jackson seperti yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan, ”Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, di antaranya

---

<sup>19</sup> Gibson, Ivancevich, Donnelly, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta : Erlangga, 2002), p.67

<sup>20</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, (Bandung : Kencana, 2007) p.216-217.

<sup>21</sup> Samsul Arifin, Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol.3 No.1, 2006, p. 39-60

pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervisi, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang”<sup>22</sup>.

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak aspek, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan aspek lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Husein Umar, “Lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pembayaran seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepemimpinan (supervisi), dan rekan sekerja”<sup>23</sup>.

Smith, Kendall dan Hullin yang dikutip oleh Luthans memberikan lima dimensi yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu, “*Work it self, pay, promotion opportunities, supervision, dan co-workers*”<sup>24</sup>.

Pendapat lain dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn ada sejumlah aspek / dimensi terkait dengan kepuasan kerja yaitu, “*The work it self* (pekerjaan itu sendiri), *quality of supervision* (penyelia), *relationship with co-workers* (teman sekerja), *promotions* (kesempatan promosi), dan *pay* (gaji)”<sup>25</sup>.

Pendapat senada dikemukakan Luthans bahwa dimensi kepuasan kerja antara lain:

---

<sup>22</sup> Sopiah, *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta: ANDI, 2008), p. 171

<sup>23</sup> Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), p. 36

<sup>24</sup> Fred, Luthans, *op. cit.*, p.176

<sup>25</sup> Schermerhorn, Hunt, Osborn, *Organizational Behavior 9<sup>th</sup> ed* (USA : John Wiley & Sons Inc, 2005) p.143

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- 2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi
- 3) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi
- 4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
- 5) Rekan Kerja. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial<sup>26</sup>.

Dari beberapa teori tersebut, maka disimpulkan bahwa setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Sementara itu Locke yang dikutip oleh Ali Imron menyatakan sejumlah aspek kerja atau dimensi kerja yang memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja, “Kerja itu sendiri, gaji, promosi, penghargaan, keuntungan yang diperoleh, kondisi kerja, supervisi, rekan kerja, serikat kerja dan manajemen”<sup>27</sup>. Sedangkan Lawler yang dikutip oleh Feldmen dan Arnold mengemukakan, “Aspek-aspek kepuasan kerja seseorang terdiri atas gaji, kerja itu sendiri, supervisi, promosi, kerja sama antar rekan kerja, dan kondisi kerja”<sup>28</sup>.

Dimensi tersebut telah dirumuskan dan digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan oleh Marihot Tua Effendi, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

---

<sup>26</sup> Fred Luthans, *Op. Cit.*,p. 243-234

<sup>27</sup> Ali Imron, *Op. Cit.*,p.214

<sup>28</sup> *Ibid.*,

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 3) Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan
- 4) Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang
- 6) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis<sup>29</sup>.

Selanjutnya menurut Veithzal Rivai, bahwa:

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; 2) Supervisi; 3) Organisasi dan manajemen; 4) kesempatan untuk maju; 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; 6) Rekan kerja; 7) Kondisi pekerjaan<sup>30</sup>.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada guru tergantung pada pribadi masing-masing guru.

Munandar mengungkapkan, faktor-faktor penentu kepuasan kerja antara lain:

- 1) Ciri-ciri intrinsik pekerjaan adalah keragaman ketrampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan pada pekerjaan
- 2) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil. Sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil

---

<sup>29</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2002), p. 291

<sup>30</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2004), p.479

- 3) Penyeliaan. Kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan terdiri dari dua jenis dari hubungan atasan-bawahan; hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*)
- 4) Rekan-rekan sejawat yang menunjang. Di dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka dapat terpenuhi
- 5) Kondisi kerja yang menunjang. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang enak untuk digunakan. Dalam kondisi kerja seperti itu kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja<sup>31</sup>.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga disampaikan oleh Fathoni yang menyatakan bahwa:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan kerja
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak<sup>32</sup>.

Setelah memahami lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata faktor-faktor pada kepuasan kerja tidak jauh berbeda dengan aspek-aspek atau dimensi-dimensi pada kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja itu sendiri berupa isi pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja.

Selanjutnya kepuasan kerja juga dilandasi oleh beberapa teori. Menurut Locke, Lawler, & Landy yang dikutip dijelaskan Munandar, bahwa teori-teori kepuasan kerja dapat berupa:

- 1) Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*)

---

<sup>31</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *op.cit.*, p. 357-363

<sup>32</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), p. 175

Teori pertentangan dari Locke menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai: (1) pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan (2) pentingnya apa yang diinginkan bagi individu

2) Model Kepuasan Bidang (*Facet Satisfaction*)

Model Lawler dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut model Lawler orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah uang yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima

3) Teori Proses-Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Landy yang memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Sehingga teori ini menyatakan bahwa jika orang memperoleh ganjaran pada pekerjaan mereka merasa senang sekaligus ada rasa tidak senang<sup>33</sup>.

Sementara Veithzal Rivai menyatakan ada 3 teori kepuasan kerja, yaitu :

1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.

3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Sedangkan *dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> Ashar Sunyoto Munandar, *Op.cit.*, p. 354-357

<sup>34</sup> Veithzal Rivai, *op.cit.*, p. 475-476

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan oleh Wexley dan Yukl, bahwa teori kepuasan dalam lingkup yang lebih terbatas terdiri dari :

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
- 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)”<sup>35</sup>.

Sementara De Roche yang dikutip oleh Ali Imron mengemukakan, “Sumber kepuasan kerja guru adalah keterlibatan guru dalam keputusan sekolah, pengakuan yang dirasakan guru, harapan guru, hubungan antar personil yang terjadi dalam lingkungan kerja dan otoritas yang diterima guru”<sup>36</sup>.

Holdaway sebagaimana dikemukakan oleh Ali Imron berpendapat, “Sumber kepuasan kerja guru adalah pengakuan dan status, keadaan siswa, sumber-sumber yang tersedia, kebebasan mengelola pengajaran, keterlibatan dengan administrator, beban kerja, gaji dan keuntungan lainnya”<sup>37</sup>.

Berdasarkan penjabaran teoretis di atas, dapat ditarik kesimpulan kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja itu sendiri memiliki dimensi berupa gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

---

<sup>35</sup> Kenneth N. Wexley and Gary A. Yukl., *op.cit.*, p. 130

<sup>36</sup> Ali Imron, *op. cit.*, p.214

<sup>37</sup> *Ibid.*,

## 2. Komitmen Profesional Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa Inggris yaitu *commitment* yang artinya janji, tanggung jawab. Mathis dan Jackson menyatakan, “Komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan”<sup>38</sup>. Seseorang yang memiliki komitmen akan mempunyai penetapan pada diri sendiri yang diwujudkan dalam bentuk tanggung jawab.

Meyer dan Allen yang dikutip Smith dan Langfield menemukan definisi dari komitmen yang bervariasi yaitu “Suatu persyaratan psikologis yang mengkarakterisasi hubungan dengan profesi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam suatu profesi”<sup>39</sup>. Selanjutnya Meyer dan Allen yang dikutip oleh Smith dan Langfield mengemukakan 3 komponen dari komitmen yaitu :

*Affective Professional Commitment (individuals want to stay in their profession), Continuance Professional Commitment (individuals feel they have to stay in their professions, and Normative Professional Commitment (individual feel they ought to stay in their profession)*<sup>40</sup>.

Dapat diartikan, komitmen profesional afektif, berkaitan dengan individu ingin mempertahankan profesinya. Komitmen profesional berkelanjutan, berkaitan dengan suatu kewaspadaan terhadap kerugian akibat meninggalkan suatu profesi. Komitmen profesional normative, berkaitan dengan perasaan akan kewajiban untuk terus bekerja demi profesi.

---

<sup>38</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *op. cit.*, p. 99

<sup>39</sup> Smith dan Kim Langfield, “Accountants’ Commitment to Their Profession : Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research” (Journal of Behavioral Research Accounting Vol.17, 2005), p. 89-90.

<sup>40</sup> *Ibid.*,

Kekuatan kemauan beraksi, apabila dipancing oleh adanya usaha memenuhi kebutuhan. Kemauan akan mengaktualisasikan diri sebagai kekuatan yang mendorong perbuatan mencapai tujuan. Kekuatan kemauan dapat diterangkan berupa dorongan-dorongan pemilihan yang dilatarbelakangi oleh nilai-nilai, kebutuhan-kebutuhan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan bahkan kebiasaan yang dimiliki oleh pribadi seseorang. Dari uraian diatas disimpulkan bahwa komitmen adalah kemauan yang merupakan kekuatan pada diri sendiri untuk terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab terhadap suatu tujuan yang akan dicapai.

Guru dituntut untuk selalu meningkatkan komitmen professional dan kemampuannya dalam rangka melaksanakan tugasnya. Guru harus peka terhadap perubahan yang terjadi, khususnya dalam pendidikan dan pengajaran. Guru harus selalu memacu kemampuannya agar terampil dalam berbagai bidang, guru harus terus menerus belajar, mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga ia lebih dahulu menguasai diri dari pada siswa dan masyarakat pada umumnya. Hal ini seperti di atas hanya di dapat pada guru yang mempunyai tingkat komitmen professional yang tinggi. Bila guru memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan sanggup melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Peningkatan mutu pendidikan tidak mungkin berhasil tanpa peningkatan peranan dan tanggung jawab guru, guru mempunyai tugas yang sangat berat. Berhasil tidaknya proses pendidikan banyak ditentukan oleh “bagaimana” guru.

Untuk itu guru diharapkan menyadari dan memahami tugas yang dibebankan kepadanya. Sahertian membedakan tugas guru atas 3 jenis yaitu :

1. Tugas personal berkaitan dengan tugas pribadi guru. Dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar guru perlu menyadari dan memahami konsep dirinya. Karena itu setelah mengajar guru perlu mengadakan instropeksi tentang tugas yang sudah dilakukan. Guru sebaiknya memikirkan kembali apakah siswanya memperoleh hasil dari proses belajar mengajar yang dilakukannya. Guru juga hendaknya bertanya pada diri sendiri apakah siswanya mengerti dan memahami materi yang diajarkan atau belum. Kesemuanya itu merupakan tugas personal guru.
2. Tugas sosial bagi seorang guru menyangkut misi kemanusiaan. Tugas guru dalam hal ini adalah mengabdikan kepada masyarakat, mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan pembukaan UUD 45 alinea ke 4, karena itu tugas guru termasuk tugas pelayanan manusia. Dalam hal ini memberikan pelayanan dihimbau agar guru menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan.
3. Tugas professional berkaitan dengan pelaksanaan peran sebagai profesi. Sebagai peran profesi guru perlu memiliki kualifikasi professional, salah satu diantaranya adalah menguasai sejumlah pengetahuan yang diharapkan sehingga ia mampu memberikannya kepada siswa dengan hasil yang baik. Usman (1995 : 4) mengemukakan : tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan siswa<sup>41</sup>

Seorang guru yang memiliki perhatian pada tugas berarti ia memiliki tingkat kepedulian yang tinggi. Tingkat kepedulian harus diikuti pula dengan etik professional, bahwa dia memiliki komitmen terhadap jabatan guru. Usman mengelompokkan tiga jenis tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan

---

<sup>41</sup> Mardiana, "Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Mengajar", (Jurnal Guru, No.2 Vol.2, Desember 2008), p.61-62

teknologi dan melatih berarti mengembangkan keterampilan. Sedangkan tugas guru dalam bidang kemanusiaan dan kemasyarakatan tidak terbatas.

Konsekuensi dari komitmen ini adalah guru harus menyediakan waktu dan energi dalam melakukan tugasnya. Komitmen ini tidak diperoleh sejak lahir, tetapi harus dipelajari dan dikenal. Komitmen terhadap profesi akan membentuk rasa cinta pada tugas sebagai guru.

Sahertian yang dikutip oleh Mardiana berpendapat, “Komitmen merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab”<sup>42</sup>.

Lebih jauh Arikunto yang dikutip oleh Mardiana mengatakan, “Komitmen bukan sekedar keterlibatan, tetapi juga kesedian untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang lebih tinggi”<sup>43</sup>.

Pada hakikatnya semua orang mempunyai komitmen, tetapi kadarnya akan berbeda. Ada orang yang tingkat komitmennya tinggi dan ada pula yang tingkat komitmennya rendah. Hal ini terutama di pengaruhi oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan dari individu yang bersangkutan. Israel yang dikutip Maridana mengatakan, “Komitmen seseorang dapat bertambah ataupun berkurang”<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> *Ibid.*,

<sup>43</sup> *Ibid.*,

<sup>44</sup> *Ibid.*,

Kemudian dalam studi tentang masalah komitmen profesi, mendorong kita untuk berkenalan dengan sejumlah definisi tentang profesi yang dikemukakan beberapa tokoh sebagai berikut:

Profesi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *Profession* yang artinya pekerjaan. Ornstein dan Levine yang dikutip oleh Soetjipto dan Rafli Kosasi menjelaskan, “Profesi adalah jabatan yang memerlukan bidang ilmu dan keterampilan tertentu diluar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukan)”<sup>45</sup>.

Selanjutnya Sikkum Pribadi yang dikutip Oemar Hamalik menyatakan bahwa,

Profesi itu pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka, bahwa seorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan dalam arti biasa, karena orang tersebut merasa terpanggil untuk menjabat pekerjaan<sup>46</sup>.

Profesi mengajar adalah suatu jabatan yang mempunyai kekhususan bahwa profesi itu memerlukan kelengkapan mengajar atau keterampilan atau keduanya yang menggambarkan bahwa seseorang itu dalam hal melaksanakan tugasnya.

Sedangkan Kenneth Lynn yang dikutip Wirawan mendefinisikan profesi :

*a profession delivers esoteric services based on esoteric knowledge systematically formulated and applied to the needs of a client. Every profession considers itself the proper body to set the terms in which some aspect of society, life or nature is to be thought of, and to define the general lines, or even the details of public concerning it*<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta : Rineka Cipta, 2003) p.15

<sup>46</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006) p.1

<sup>47</sup> Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi* (Jakarta : CV.Mandar Maju, 2002) p.9

Dapat diartikan, profesi menyajikan data yang berdasarkan ilmu pengetahuan yang hanya dipahami oleh orang-orang tertentu secara sistematis diformulasikan dan ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan klien. Dalam istilah orang awam profesi merupakan pekerjaan berkerah putih.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian diatas, bahwa profesi adalah bidang pekerjaan atau jabatan yang menyatakan seseorang mengabdikan diri yang membutuhkan persyaratan dasar berupa pengetahuan, keterampilan teknis dan kepribadian tertentu.

Sehubungan dengan hal di atas, menurut Sardiman yang dikutip Ainurrofiq menyatakan bahwa suatu pekerjaan disebut profesi, apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Memiliki spesialisasi dengan latar belakang teori yang luas. Maksudnya memiliki pengetahuan umum dan keahlian yang khusus.
2. Merupakan karier yang dibina secara organisatoris. Maksudnya adanya keterkaitan dalam suatu organisasi profesional, memiliki otonomi jabatan, kode etik, serta merupakan karya bakti seumur hidup.
3. Diakui masyarakat sebagai pekerjaan yang mempunyai status profesional dan memperoleh perlindungan hukum<sup>48</sup>.

Syarat-syarat atau kriteria di atas menunjukkan bahwa suatu profesi atau pekerjaan harus memiliki tanggung jawab yang penuh. Dikerjakan oleh orang yang memiliki ilmu pengetahuan dan mempunyai keahlian khusus. Sehingga semua itu akan diakui oleh masyarakat dan betul-betul dikerjakan oleh orang yang profesional.

---

<sup>48</sup> Ainurrofiq Dawam, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2008) p102

Sedangkan menurut Imran Manan yang dikutip oleh Ainurrofiq Dawam menyatakan profesi kependidikan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Sebagai pekerjaan jasa sosial yang unik, jelas dan penting
2. Menekankan teknik intelektual
3. Membutuhkan pendidikan spesialisasi dalam waktu panjang
4. Memerlukan otonomi yang luas sebagai individu ataupun organisasi profesi
5. Otonomi individu dapat persetujuan dari organisasi profesi
6. Tekanan pada jasa lebih besar dibandingkan dengan hasil ekonomi, baik secara perorangan maupun secara kelompok professional
7. Memiliki organisasi profesi secara otonom
8. Ada kode etik yang jelas dan tegas<sup>49</sup>.

Bila diperhatikan ciri-ciri profesi tersebut di atas tampak bahwa profesi pendidik tidak mungkin dapat dikenakan kepada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Jadi ditinjau dari segi rumusan profesi sudah jelas dapat dibedakan antara pendidik dalam keluarga dan di masyarakat dengan pendidik di lembaga-lembaga pendidikan yaitu guru.

Melalui komitmen yang tinggi terhadap profesinya seorang guru akan bekerja secara professional, profesi sendiri mengandung unsur pengabdian. Suatu profesi bukan bermaksud untuk mencari keuntungan bagi dirinya sendiri, baik dalam arti ekonomis maupun dalam arti psikis, tetapi untuk pengabdian kepada masyarakat.

Definisi komitmen profesional menurut Larkins yang dikutip oleh Sri Trisnaningsih,

Komitmen professional adalah sikap yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh system nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-

---

<sup>49</sup> Ainurrofiq Dawam, op.cit.,

prosedur tertentu dalam upaya menjalankan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi<sup>50</sup>.

Morrow dan Wirth yang dikutip Feldman dan Arnold mendefinisikan Komitmen Profesional, “*As psychological attachment to and identification with one’s profession*”<sup>51</sup>. Dapat diterjemahkan, komitmen profesional adalah rasa cinta individu terhadap profesinya serta identifikasi individu dengan profesinya.

Jadi dapat disimpulkan komitmen profesional merupakan kesediaan seseorang untuk bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab yang dituntun oleh system nilai dan norma yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara profesional.

Selanjutnya Aranya et al yang dikutip oleh Sri Trisnaningsih memberikan definisi komitmen profesional yaitu :

Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai – nilai profesi sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi<sup>52</sup>.

Selanjutnya pendapat Sorensen dan Sorensen yang dikutip Mustasim dan Nizam, “*Professional Commitment is individual’s identification with and involvement in the profession, commitment and dedication to the profession, and acceptance of professional code of etchics and goals*”<sup>53</sup>. Dapat diartikan bahwa komitmen profesional adalah rasa identifikasi dan keterlibatan individu terhadap profesi, komitmen dan dedikasi individu terhadap profesi, dan penerimaan individu terhadap kode etik profesi dan tujuan profesi.

---

<sup>50</sup> Sri Trisnaningsih, Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivai sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2 Mei 2003, p.204

<sup>51</sup> Daniel C.Feldman dan Hugh J.Armold., op. cit, p. 301

<sup>52</sup> Sri Trisnaningsih, *op. cit.*,

<sup>53</sup> Nik Mustasim dan Mohd.Nizam, “Commitment to organization versus commitment to profession :conflict or compatibility”, *Jurnal Pengurusan*, No.23, 2002, p.79

Mowday yang dikutip Utami mengemukakan definisi komitmen profesional, “Sebagai tingkat intensitas indentifikasi dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai-nilai profesi termasuk nilai moral dan etika”<sup>54</sup>.

Lebih lanjut Ferris dan Aranya yang dikutip oleh Nurika menyatakan bahwa,

Komitmen profesional adalah sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi<sup>55</sup>.

Dengan demikian Guru yang memiliki komitmen profesional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka yaitu PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka juga lebih ingin menaati kode etik profesi guru dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi. Kode etik guru Indonesia berdasarkan hasil kongres PGRI adalah sebagai berikut :

1. Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa pancasila
2. Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
3. Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan
4. Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar-mengajar
5. Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan
6. Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya
7. Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial

---

<sup>54</sup> Utami Nugroho, “Pengaruh Locus of Control, komitmen profesional”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, No.2 Vol.2, Desember 2007, p.196

<sup>55</sup> Nurika, Restuningdiah, *op. cit.*,p.252

8. Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian
9. Guru melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan<sup>56</sup>.

Selanjutnya guru sebagai tenaga profesional menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan profesi guru adalah :

Supaya potensi peserta didik berkembang agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab<sup>57</sup>.

Selanjutnya Jeffrey dan Weatherholt yang dikutip Umi Muawanah mengatakan,

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika.<sup>58</sup>

Lebih lanjut Blane yang dikutip Umi Muawanah menjelaskan, “*Professional commitment can be described as the intensity of an individual’s identification with and level of involvement in his or her profession*”<sup>59</sup>. Dapat diartikan, komitmen profesional dapat digambarkan sebagai tingkat intensitas individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan lebih melibatkan diri dalam menjalani profesinya

Sedangkan Copur yang dikutip oleh Sri Trisnaningsih mengemukakan,

---

<sup>56</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, *op.cit.*, p. 34-35

<sup>57</sup> Ainurrofiq Dawam, *op. cit.*, p.123

<sup>58</sup> Umi Muawanah, “Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit : Peran Locus Of Control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, No.2 Vol.2, Mei 2001, p.136

<sup>65</sup> *ibid.*,

Komitmen professional adalah berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh system nilai norma yang mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai dengan prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan tinggi<sup>60</sup>.

Dari beberapa teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa para profesional lebih senang mengasosiasikan dirinya dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan para professional juga ingin lebih mentaati norma, aturan, kode etik profesi dalam memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi.

Sorensen dan Sorensen yang dikutip oleh Jantje Eduard Lekatompessy mengemukakan, “Komitmen profesional adalah keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari profesi; dan berkeinginan yang kuat untuk menjadi anggota profesi”<sup>61</sup>.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Mowday yang dikutip oleh Jantje Eduard Lekatompessy menyatakan, “Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi”<sup>62</sup>.

Selain itu komitmen professional berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan tertentu diberikan pada nilai-nilai professional. Hal yang sama disampaikan oleh ponemon yang dikutip Utami, “Komitmen professional dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi individu yang masuk dan memilih tetap dalam profesi yang bersangkutan”<sup>63</sup>. Dengan demikian komitmen professional merupakan suatu perilaku dan sikap

---

<sup>60</sup> Sri Trisnangsih, *op. cit.*, p.200

<sup>61</sup> Jantje Eduard Lekatompessy, Hiraki Akuntan sebagai Moderasi Hubungan Antara Komitmen Afektif dan Berkelanjutan dengan Komitmen Profesional, *Jurnal Maksi*, Vol.7, No.2, Agustus 2007, p.120

<sup>62</sup> *Ibid.*,

<sup>63</sup> Utami Nugroho, *op.cit.*, p.197

seseorang untuk mengembangkan profesinya dan selalu berusaha mencapai tujuan profesi.

Menurut Robbins yang dikutip Guntur dan Syarifudin, “Komitmen profesional adalah suatu orientasi individu terhadap profesi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan”<sup>64</sup>.

Selanjutnya Porter yang dikutip Smith dan Langfield menyatakan, *“Professional commitment is the acknowledgment of (and trust in) the values and objectives of a profession, a willingness to exercise substantial effort on behalf of the profession, and an explicit goal to maintain membership in the profession”*<sup>65</sup>. Dapat diartikan komitmen profesional adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi, kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi dan keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi dan nilai profesi (kode etik profesi), kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi, dan adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi.

Kemudian definisi guru diungkapkan oleh Moh. Uzer yaitu,

Guru adalah orang yang kerjanya mengajar/memberikan pelajaran di sekolah. Secara lebih luas lagi guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang bertanggungjawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> Guntur Ujianto dan Syarifudin Alwi, *op.cit.*

<sup>65</sup> Smith dan Kim Langfiel., *op.cit.*

<sup>66</sup> Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2003), p.47.

Pengertian di atas menegaskan bahwa guru bukanlah orang yang sekedar berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi adalah anggota masyarakat yang harus ikut aktif berjiwa bebas serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat sebagai orang dewasa. Dalam hal ini, guru selain memiliki tugas mengajar juga mengabdikan pada masyarakat pada umumnya.

Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peran utamanya, posisi tersebut member arti bahwa jabatan guru merupakan jabatan profesional yang membutuhkan keahlian khusus di bidang keguruan dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang, hal ini sejalan dengan Ametembun bahwa, “Guru adalah semua orang yang berwenang bertanggung jawab terhadap pendidikan murid secara individu maupun kolektif baik di sekolah maupun di luar sekolah”<sup>67</sup>.

Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja Harrell et al, Meixner dan Blane yang dikutip Smith dan Kim Langfield menyatakan, “*Professional commitment (PC) refers to attachments that individuals form to their profession and has been linked to outcomes such as improved job satisfaction and reduced likelihood of leaving the profession*”<sup>68</sup>. Dapat diartikan, komitmen profesional adalah rasa cinta individu terhadap pekerjaannya serta berkaitan dengan meningkatnya kepuasan kerja dan mengurangi tingkat meninggalkan profesinya.

---

<sup>67</sup> N.A.Ametembun, *Guru dan Administrasi Sekolah* (Bandung : FIP UPI Bandung, 2005), p.2

<sup>68</sup> Smith dan Kim Langfield, *op. cit.*.

Kemudian Sri Trisnaningsih mengatakan dalam salah satu kesimpulan jurnalnya dan telah membuktikan hipotesis dan hasil penelitiannya yang mengatakan, “Komitmen professional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja”<sup>69</sup>.

Selanjutnya hasil penelitian Nurika Restuningdiah dalam salah satu kesimpulan jurnalnya, “Menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara komitmen professional terhadap kepuasan kerja”<sup>70</sup>. Hal ini memiliki makna bahwa seorang yang memiliki komitmen terhadap profesinya akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Lebih lanjut Guntur Ujianto dan Syarifudin Alwi mengatakan dalam salah satu kesimpulan jurnalnya dan telah membuktikan hipotesis dan hasil penelitiannya yang mengatakan, “Komitmen professional berpengaruh terhadap kepuasan kerja”<sup>71</sup>. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan dengan komitmen professional yang tinggi (kuat) akan memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan teori di atas, bahwa terdapat hubungan antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena terdapat teori yang menyebutkan bahwa dengan adanya komitmen profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja.

---

<sup>69</sup> Sri Trisnaningsih, *op.cit.*, p.211

<sup>70</sup> Nurika, Restuningdiah, Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidikan Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No.3, November 2009, p.257

<sup>71</sup> Guntur Ujianto dan Syarifudin Alwi, Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bukopin Yogyakarta. *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2005, p.119

Berdasarkan penjabaran teoretis di atas, dapat ditarik kesimpulan komitmen profesional guru adalah kekuatan identifikasi guru terhadap profesi dan keterlibatan dalam profesi serta loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan di dalam profesi.

## **B. Kerangka Berpikir**

Seorang guru harus mempunyai komitmen profesional dalam pekerjaannya, karena guru yang berkomitmen adalah guru yang profesional yang mempunyai rasa identifikasi yaitu guru memiliki rasa percaya terhadap tujuan-tujuan profesi serta nilai-nilai profesi (kode etik profesi). Rasa keterlibatan yaitu kesedian untuk berusaha sebesar-besarnya demi profesi guru serta rasa loyalitas yaitu kesetiaan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi. Dengan adanya komitmen profesional seorang guru diharapkan tercapailah suatu harapan untuk masa depan bangsa. Dengan adanya komitmen profesional seorang guru dapat bekerja secara maksimal. Selain itu Pemahaman komitmen profesional ini sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan kepuasan kerja.

Guru yang bergabung dengan suatu organisasi sekolah tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang merupakan harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasi sekolah berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang guru harus mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Komitmen profesional dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi

oleh organisasi sekolah yang baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja bagi guru.

Dapat disimpulkan komitmen profesional pada guru di suatu sekolah dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi seorang guru. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi komitmen profesional (guru) dalam melaksanakan tugasnya dapat mendukung kepuasan kerja yang tinggi pada guru.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis dengan kerangka berpikir di atas, maka peneliti menentukan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat hubungan antara komitmen professional guru dengan kepuasan kerja”, sehingga semakin tinggi komitmen professional maka semakin tinggi kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Dinamika Pembangunan 2 Jakarta JL. Raya Penggilingan No.99 Jakarta Timur. Alasan penelitian mengadakan penelitian di lokasi tersebut karena sekolah tersebut mengalami perkembangan yang baik. Dengan perkembangan yang baik selama ini apakah para gurunya mampu untuk tetap mempunyai komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi juga.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, terhitung sejak bulan Juli 2010 sampai bulan Oktober 2010, pengambilan waktu penelitian ini karena pada bulan tersebut peneliti memiliki waktu yang cukup luang sehingga dapat fokus dalam pelaksanaan penelitian.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data primer untuk variabel X (komitmen profesional Guru) dan variabel Y (kepuasan kerja) dengan menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk melihat hubungan antara variabel X (komitmen profesional Guru) dan variabel Y (kepuasan kerja)

### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”<sup>72</sup>. Dalam melakukan penelitian survey terlebih dahulu perlu ditentukan populasinya. Penentuan populasi harus sesuai dengan masalah penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Menengah Kejuruan Dinamika Pembangunan 2 sebanyak 68 orang guru melalui survey awal. Kemudian berdasarkan dari tabel Isaac dan Michael diambil sampel sebanyak 56 orang guru dengan sampling error 5%.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana (simple random sampling technique) karena anggota pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu serta anggota populasi dianggap homogen.

---

<sup>72</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung : Penerbit Alfabeta, 2008), p.90

## **E. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu kepuasan kerja (variabel Y) dan komitmen profesional guru (variabel X). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Kepuasan Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja itu sendiri memiliki dimensi berupa gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

#### **b. Definisi Operasional**

Kepuasan kerja diukur dengan skala likert yang mencerminkan indikator-indikator kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert sebanyak 27 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator tersebut.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini terdiri atas kisi-kisi instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal dan memberikan gambaran seberapa jauh instrumen penelitian masih

mencerminkan indikator-indikator kisi-kisi instrumen tentang kepuasan kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel III. 1

**Tabel III.1**  
**Indikator Variabel Y (Kepuasan kerja)**

| Dimensi               | Butir Uji Coba |                    | Drop   | No.Butir Valid |            |
|-----------------------|----------------|--------------------|--------|----------------|------------|
|                       | (+)            | (-)                |        | (+)            | (-)        |
| Gaji                  | 1, 10, 14, 20  | 5, 18, 25          | 1      | 10, 14, 20     | 5, 18, 25  |
| Promosi               | 2, 6, 15, 32   | 11, 21, 27, 30, 34 | 30, 34 | 2, 6, 15, 32   | 11, 21, 27 |
| Pengawasan            | 12, 16, 28, 33 | 3, 7, 23           | 28     | 12, 16, 33     | 3, 7, 23,  |
| Pekerjaan itu sendiri | 19, 24         | 9, 22, 26, 29, 31  | 22, 29 | 19, 24         | 9, 26, 31  |
| Rekan kerja           | 4, 8, 17       | 13                 | 17     | 4, 8           | 13         |

Adapun pengukurannya dilakukan dengan skala likert. Dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Dapat dilihat pada tabel III.2

**Tabe III.2**  
**Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Pernyataan Positif</b> | <b>Pernyataan Negatif</b> |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| SS = Sangat Setuju        | 5                         | 1                         |
| S = Setuju                | 4                         | 2                         |
| KS = Kurang Setuju        | 3                         | 3                         |
| TS = Tidak Setuju         | 2                         | 4                         |
| STS = Sangat Tidak Setuju | 1                         | 5                         |

#### **d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 34 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 guru SMK Jaktim 2 Jakarta.

Tahap berikutnya adalah validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir pernyataan instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total butir instrumen.

Rumus yang digunakan sebagai berikut : <sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Djaali, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Program Pasca Sarjana, UNJ, 2000), p. 117

$$r_{ii} = \frac{\sum y_i . \sum y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}}$$

Dimana :

$r_{ii}$  : koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum y_i^2$  : jumlah kuadrat deviasi skor  $y_i$

$\sum y_t^2$  : jumlah kuadrat deviasi skor  $y_t$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut tidak digunakan (drop)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 34 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 7 butir pernyataan yang di drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 27 butir. Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :<sup>74</sup>

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$  : jumlah varians butir

$\sum S_t^2$  : jumlah varians total

---

<sup>74</sup> Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru dan Karyawan Peneliti Muda* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 115

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>75</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$S_t^2$  : Varians total

$\sum y^2$  : Jumlah tiap nilai y valid yang di kuadratkan

n : banyaknya sampel atau data

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga di dapat varians butir ( $S_i^2$ ) adalah 0.62 selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 137.50 kemudian digunakan rumus *Alpha Cronbach* dan didapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0.881 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12). Hal ini menunjukkan instrumen memiliki reabilitas yang tinggi dalam kategori (0.800-1.000).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 27 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

---

<sup>75</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), p. 178

## **2. Komitmen Profesional Guru**

### **a. Definisi Konseptual**

Komitmen professional guru adalah kekuatan identifikasi guru terhadap profesi dan keterlibatan dalam profesi serta loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan di dalam profesi.

### **b. Definisi Operasional**

Komitmen professional guru diukur dengan skala likert yang mencerminkan indikator komitmen profesional indikator Identifikasi dengan sub indikator tujuan-tujuan profesi dan nilai-nilai profesi (kode etik profesi). Keterlibatan dengan sub indikator berusaha sebaik mungkin demi kepentingan profesi. Loyalitas dengan sub indikator keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi.

Komitmen profesional guru diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala likert sebanyak 31 butir pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator tersebut.

### **c. Kisi-kisi Instrumen Komitmen Profesional Guru**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur komitmen professional guru yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen professional guru. Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal dan memberikan gambaran seberapa jauh instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator kisi-

kisi instrumen tentang komitmen professional untuk uji coba dapat dilihat pada tabel III.3

**Tabel III.3**  
**Indikator Variabel X (Komitmen Profesional)**

| Indikator       | Sub Indikator                                         | Butir Uji Coba              |             | Drop   | No.Butir Valid              |             |
|-----------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------|--------|-----------------------------|-------------|
|                 |                                                       | (+)                         | (-)         |        | (+)                         | (-)         |
| 1. Identifikasi | a.Tujuan-tujuan profesi                               | 1, 7, 12, 24, 25, 31        | 19, 22      | -      | 1, 7, 12, 24, 25, 31        | 19, 22      |
|                 | b. Nilai-nilai profesi (kode etik profesi)            | 4, 8, 11, 13, 23, 30        | 16, 18      | 16, 18 | 4, 8, 11, 13, 23, 30        | -           |
| 2. Keterlibatan | Berusaha sebaik mungkin demi kepentingan profesi      | 2, 5, 9, 15, 26, 28, 29, 32 | 14, 33      | -      | 2, 5, 9, 15, 26, 28, 29, 32 | 14, 33      |
| 3. Loyalitas    | Keingginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi | 3, 6, 10, 20, 34, 35        | 17, 21, 27, | 20, 34 | 3, 6, 10, 35                | 17, 21, 27, |

Untuk mengisi kuesioner dan model skala likert dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban dari setiap item jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Dapat dilihat pada tabel III.4

**Tabe III.4**  
**Skala Penilaian Untuk Komitmen Profesional**

| <b>Alternatif Jawaban</b> | <b>Pernyataan Positif</b> | <b>Pernyataan Negatif</b> |
|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| SS = Sangat Setuju        | 5                         | 1                         |
| S = Setuju                | 4                         | 2                         |
| KS = Kurang Setuju        | 3                         | 3                         |
| TS = Tidak Setuju         | 2                         | 4                         |
| STS = Sangat Tidak Setuju | 1                         | 5                         |

#### **d. Validasi Instrumen Komitmen Profesional Guru**

Proses pengembangan instrumen komitmen profesional guru dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala likert yang mengacu pada indikator-indikator variabel komitmen profesional seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komitmen profesional guru. Selanjutnya instrument diujicobakan kepada 30 guru di SMK Jaktim 2 Jakarta.

Sebelum dipakai dalam penelitian yang sebenarnya, instrumen yang digunakan terlebih dahulu dilakukan diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menguji isi butir item. Proses validasi butir dengan menggunakan rumus koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total butir instrumen.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :<sup>76</sup>

$$r_{ii} = \frac{\sum x_i \cdot \sum x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana :

$r_{ii}$  : koefisien skor butir dengan skor total instrumen

$\sum x_i^2$  : jumlah kuadrat deviasi skor  $x_i$

$\sum x_t^2$  : jumlah kuadrat deviasi skor  $x_t$

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut tidak digunakan (drop)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 35 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 4 butir pernyataan yang di drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 31 butir. Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :<sup>77</sup>

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  : reliabilitas instrumen

$k$  : banyaknya butir pernyataan yang valid

$\sum S_i^2$  : jumlah varians butir

$\sum S_t^2$  : jumlah varians total

---

<sup>76</sup> Djaali, *loc. cit.*

<sup>77</sup> Riduwan, *loc. cit.*

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>78</sup>

$$S_t^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$S_t^2$  : Varians total

$\sum x^2$  : Jumlah tiap nilai x valid yang di kuadratkan

n : banyaknya sampel atau data

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga di dapat varians butir ( $S_i^2$ ) adalah 0.38 selanjutnya dicari jumlah varians total ( $S_t^2$ ) sebesar 190.49 kemudian digunakan rumus *Alpha Cronbach* dan didapat hasil  $r_{ii}$  yaitu sebesar 0.932 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 18).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 31 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel komitmen profesional guru.

#### F. Konstelasi hubungan antar variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y, maka konstelasi hubungan antar variabel ini dapat digambarkan sebagai berikut :



<sup>78</sup> Suharsimi Arikunto, *loc.cit.*

Keterangan :

X : Variabel bebas yaitu : komitmen professional guru

Y : Variabel terikat yaitu : kepuasan kerja

—————→ : Arah hubungan

### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### 1. Mencari Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + b X$

Di dapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :<sup>79</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = variabel terikat dalam regresi

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

Dimana nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

$\sum Y$  : Jumlah skor Y

$\sum X$  : Jumlah skor X

---

<sup>79</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 237-238

n : Jumlah sampel

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah :<sup>80</sup>

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Dimana :

$F(Z_i)$  = merupakan peluang baku

$S(Z_i)$  = merupakan proporsi angka baku

$L_o$  =  $L$  observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik :

$H_o$  : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian :

Jika  $L_o$  (hitung) <  $L_t$  (tabel), maka  $H_o$  diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

### b. Uji Linearitas Regresi

---

<sup>80</sup> Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h. 466

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linear atau non linear

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian linearitas regresi adalah :

Terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , persamaan regresi dinyatakan linier jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti dengan kriteria  $F_{hitung} > F_{tabel}$

dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah :

Tolak  $H_0$  jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , terima  $H_0$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ .

Langkah perhitungan keberartian regresi terlihat pada tabel ANAVA pada tabel III.5

**Tabel III.5**  
**TABEL ANAVA**

| Sumber Varians  | Derajat Kebebasan (dk) | Jumlah Kuadrat ( JK)                   | Rata-rata Jumlah Kuadrat  | F hitung (Fo)             | Ket                                          |
|-----------------|------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------------------------------|
| Total           | N                      | $\sum Y^2$                             |                           |                           |                                              |
| Regresi (a)     | 1                      | $\frac{\sum Y^2}{N}$                   |                           |                           |                                              |
| Regresi (a/b)   | 1                      | $\sum XY$                              | $\frac{Jk(b/a)}{Dk(b/a)}$ | $\frac{RJK(b/a)}{RJK(s)}$ | Fo > Ft<br><br>Maka Regresi Berarti          |
| Sisa (s)        | n-2                    | JK(T) – JK(a) – Jk (b)                 | $\frac{Jk(s)}{Dk(s)}$     |                           |                                              |
| Tuna Cocok (TC) | k-2                    | Jk (s) – Jk (G) –(b/a)                 | $\frac{Jk(TC)}{Dk(TC)}$   | $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$  | Fo < Ft<br><br>Maka regresi Berbentuk Linear |
| Galat           | n-k                    | $Jk(G) = \sum Y^2 - \frac{\sum Y}{nk}$ | $\frac{Jk(G)}{Dk(G)}$     |                           |                                              |

**b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi product moment ( $r_{xy}$ ) dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :<sup>81</sup>

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *op. cit.*, h. 212

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum x$  : jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$  : jumlah skor dalam sebaran Y

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :<sup>82</sup>

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

Keterangan :

$t_{hitung}$  : skor signifikansi koefisien korelasi

$r$  : koefisien korelasi product moment

$n$  : banyaknya data

hipotesis statistik :

$H_o : \rho \leq 0$

$H_i : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

Terima  $H_i$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

---

<sup>82</sup> Sudjana, *op. cit.*, h. 377

#### **d. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (kepuasan kerja) yang ditentukan oleh variabel X (komitmen profesional). Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :<sup>83</sup>

$$KD = r_{xy}^2 \times 100$$

Dimana :

KD : Koefisien determinasi

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

---

<sup>83</sup> Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 243

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 56 responden. Pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan terapan.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah data kepuasan kerja sebagai variabel terikat dan data komitmen profesional guru sebagai variabel bebas. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Data Kepuasan Kerja (Variabel Y)**

Data kepuasan kerja diperoleh dengan berdasarkan 27 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Variabel kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan rekan kerja.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 27 pernyataan oleh 56 guru di SMK Dinamika Pembangunan 2 dan berdasarkan perhitungan data diperoleh skor terendah 86 dan skor tertinggi 131, jumlah skor adalah 5968, sehingga skor rata-rata ( $\bar{Y}$ ) sebesar

106.57; varians ( $S^2$ ) sebesar 134.63 dan simpangan baku (S) sebesar 11.64. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 27)

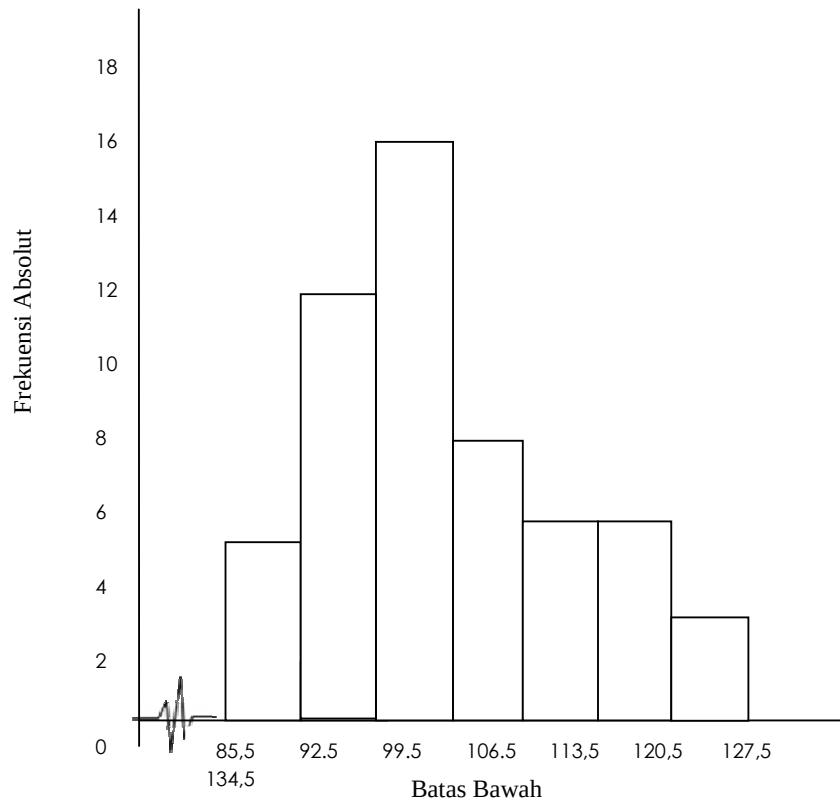
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 dimana rentang skor adalah 45, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 20)

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja**

| Kelas Interval |   |     | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|---|-----|-------------|------------|---------------|---------------|
| 86             | - | 92  | 85.5        | 92.5       | 5             | 8.92%         |
| 93             | - | 99  | 92.5        | 99.5       | 12            | 21.42%        |
| 100            | - | 106 | 99.5        | 106.5      | 16            | 28.57%        |
| 107            | - | 113 | 106.5       | 113.5      | 8             | 14.28%        |
| 114            | - | 120 | 113.5       | 120.5      | 6             | 10.71%        |
| 121            | - | 127 | 120.5       | 127.5      | 6             | 10.71%        |
| 128            | - | 134 | 127.5       | 134.5      | 3             | 5.35%         |
|                |   |     |             |            | <b>56</b>     | <b>100%</b>   |

Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar IV.1.

**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Kepuasan Kerja**



Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 16 terletak pada interval kelas ke- 3 (tiga) yaitu antara 100 – 106 dengan frekuensi relatif sebesar 28.57% dan frekuensi terendahnya adalah 3 terletak pada interval kelas ke-7 (tujuh) yaitu antara 128 – 134 dengan frekuensi relatif sebesar 5.35%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata yaitu sebanyak 8 orang (14.29%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada di atas rata-rata sebanyak 15 orang (26.79%) dan jumlah frekuensi yang berada dibawah rata-rata sebanyak 33 orang (58.93%).

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator *Co-Workers (Rekan Kerja)* yaitu sebesar 20.50%. Selanjutnya, indikator *supervisor (Pengawasan)* yaitu sebesar 20.13%. Indikator *Promotions (Kesempatan Promosi)* yaitu 20.08%. Kemudian indikator *The work it self (Pekerjaan itu sendiri)* yaitu sebesar 19.73%. Dan indikator *Pay (Gaji)* yaitu sebesar 19.54%. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 45). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2.

**Tabel IV.2**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja**

| Variabel        | Kepuasan Kerja     |                                        |                                |                                                 |                                 |
|-----------------|--------------------|----------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------|
| Indikator       | <i>Pay (Gaji)</i>  | <i>Promotions (Kesempatan Promosi)</i> | <i>(supervisor) Pengawasan</i> | <i>The work it self (pekerjaan itu sendiri)</i> | <i>Co-workers (rekan kerja)</i> |
| Jml Soal        | 6                  | 7                                      | 6                              | 5                                               | 3                               |
| Skor/Persentase | 216.50<br>(19.54%) | 222<br>(20.08%)                        | 223<br>(20.13%)                | 218.6<br>(19.73%)                               | 227<br>(20.50%)                 |

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling dominan adalah *Co-workers (Rekan kerja)*, sedangkan yang indikator *Pay (Gaji)* kurang dirasakan guru.

## **2. Data Variabel Komitmen Profesional Guru (Variabel X)**

Data komitmen profesional guru diperoleh dengan berdasarkan 31 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Komitmen profesional guru memiliki tiga indikator yaitu *Identifikasi(kepercayaan)* dengan sub indikator tujuan-tujuan profesi, dan nilai-

nilai profesi. *Keterlibatan* dengan sub indikator kepentingan profesi. Serta *loyalitas* dengan sub indikator keanggotaan profesi.

Data yang diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa skala likert sebanyak 31 pernyataan oleh 56 responden dan berdasarkan hasil perhitungan data komitmen profesional guru diperoleh skor terendah 94 dan skor tertinggi 142 jumlah skor adalah 6520, skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 116.42; varians ( $S^2$ ) sebesar 177.95 dan simpangan baku (S) sebesar 13,32. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 27).

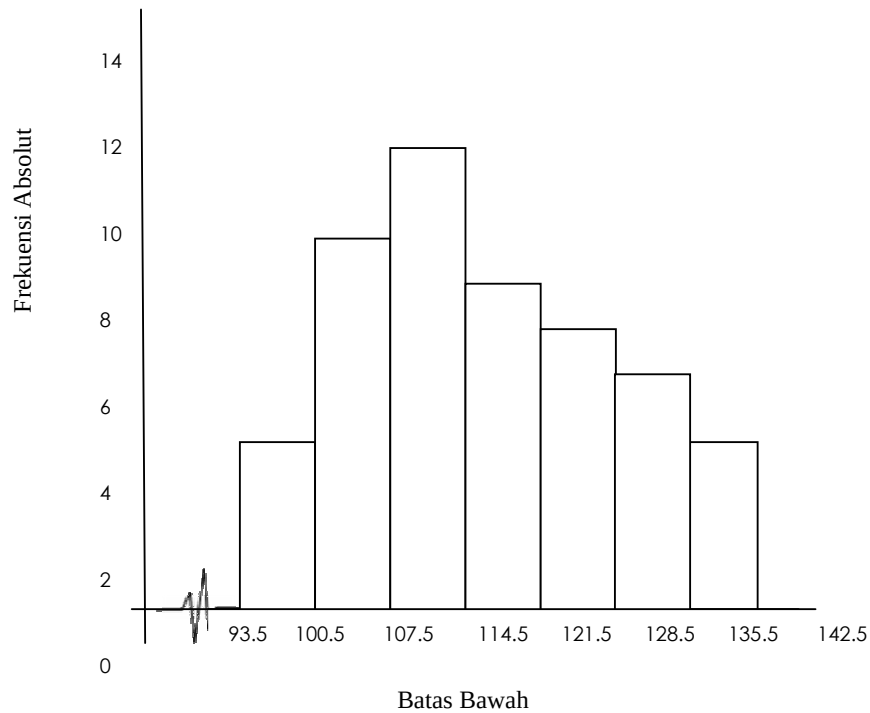
Distribusi frekuensi data komitmen profesional guru dapat dilihat pada tabel IV.3 dimana rentang skor adalah 48, banyaknya kelas interval 7, panjang kelas 7 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23).

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Frekuensi Komitmen Profesional Guru**

| Kelas Interval |   |     | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|---|-----|-------------|------------|---------------|---------------|
| 94             | - | 100 | 93.5        | 100.5      | 5             | 8.92%         |
| 101            | - | 107 | 100.5       | 107.5      | 10            | 17.86%        |
| 108            | - | 114 | 107.5       | 114.5      | 12            | 21.43%        |
| 115            | - | 121 | 114.5       | 121.5      | 9             | 16.07%        |
| 122            | - | 128 | 121.5       | 128.5      | 8             | 14.29%        |
| 129            | - | 135 | 128.5       | 135.5      | 7             | 12.50%        |
| 136            | - | 142 | 135.5       | 142.5      | 5             | 8.92%         |
|                |   |     |             |            | <b>56</b>     | <b>100%</b>   |

Untuk mempermudah penafsiran data komitmen profesional guru, maka data dapat dilihat pada gambar IV.2

**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Komitmen Profesional Guru**



Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komitmen profesional guru yaitu 12 terletak pada interval kelas ke-3 (tiga) antara 108-114 dengan frekuensi relatif sebesar 21,43 dan frekuensi terendahnya adalah 5 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) yakni antara 94-100 dan kelas ke-7 (tujuh) yakni antara 136-142 dengan frekuensi relatif sebesar 8,92%. Jumlah frekuensi yang berada pada skor rata-rata sebanyak yaitu sebanyak 9 orang (16.07%), sedangkan jumlah frekuensi yang berada diatas rata-rata sebanyak 20 orang (35.71%) dan jumlah frekuensi yang berada di bawah rata-rata sebanyak 27 orang (48.21%).

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel komitmen profesional guru terlihat bahwa indikator yang memiliki skor paling besar adalah indikator *loyalitas* yaitu sebesar 33.89%. Selanjutnya, indikator *Identifikasi* yaitu sebesar 33.62%. dan indikator *Keterlibatan* yaitu 32.47% (proses perhitungan terdapat pada lampiran 43). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4 & IV.5

**Tabel IV.4**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Komitmen Profesional Guru**

| <b>Variabel</b> | <b>Komitmen Profesional</b> |                     |                  |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|------------------|
| Indikator       | <i>Identifikasi</i>         | <i>Keterlibatan</i> | <i>Loyalitas</i> |
| Jml Soal        | 14                          | 10                  | 7                |
| Skor/Persentasi | 212.28<br>(33.62%)          | 205<br>(32.47%)     | 214<br>(33.89%)  |

**Tabel IV.5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Komitmen Profesional Guru**

| <b>Indikator</b>    | <b><i>Identifikasi (Kepercayaan)</i></b> |                                         | <b><i>Keterlibatan</i></b> | <b><i>Loyalitas</i></b>   |
|---------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Sub Indikator       | Tujuan-tujuan profesi                    | Nilai-nilai profesi (kode etik profesi) | Kepentingan Profesi        | Keanggotaan dalam profesi |
| Jml Soal            | 8                                        | 6                                       | 10                         | 7                         |
| Skor/<br>Persentasi | 216<br>51.02%                            | 207.33<br>48.97%                        | 205<br>100%                | 214<br>100%               |

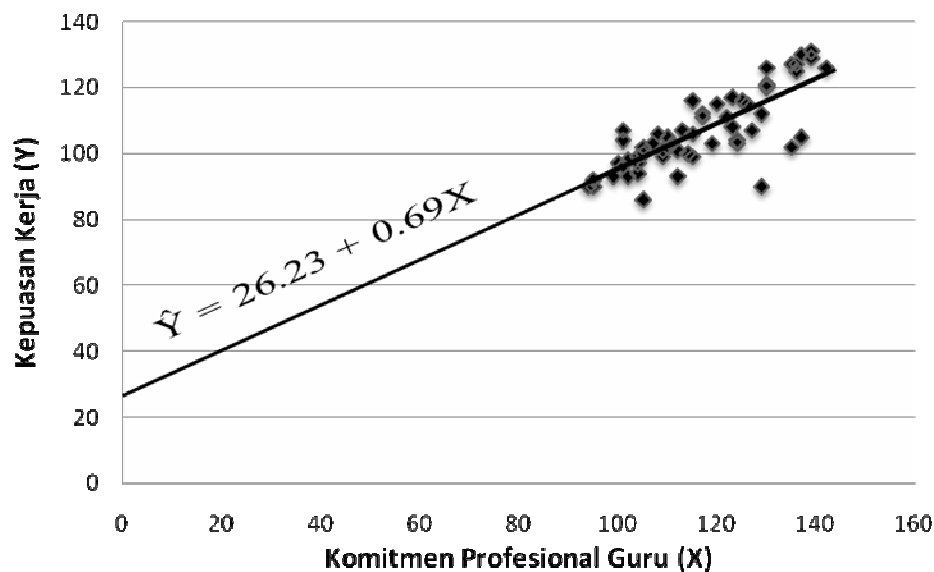
Jadi, dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional guru yang paling dimiliki adalah loyalitas, sedangkan yang kurang dimiliki guru adalah keterlibatan. Untuk aspek Identifikasi yang paling dimiliki oleh guru adalah tujuan-tujuan profesi.

## B. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap kedua variabel penelitian yaitu komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0.69 dan konstanta sebesar 26.23. Jadi, bentuk hubungan antara komitmen profesional guru sebagai variabel X dan kepuasan kerja sebagai variabel Y, memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 26.23 + 0.69X$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 29). Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komitmen profesional guru akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.69 skor pada konstanta 26.23.

Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 26.23 + 0.69X$  dapat dilukiskan pada gambar IV.3 berikut ini:

**Gambar IV.3**  
**Persamaan Garis Regresi**  
 $\hat{Y} = 26.23 + 0.69X$



### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan Uji Lilliefors pada taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  untuk sampel sebanyak 56 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$  dan sebaliknya jika  $L_{hitung} (Lo) > L_{tabel} (Lt)$  maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh  $L_{hitung} (Lo)$  maksimum sebesar 0.0932 sedangkan  $L_{tabel} (Lt)$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0.1184. Ini berarti  $L_{hitung} < L_{tabel}$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 34). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut :

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

| Galat Taksiran | Lo     | Ltabel (0,05) | Keputusan | Keterangan |
|----------------|--------|---------------|-----------|------------|
| Y atas X       | 0.0932 | 0.1184        | Terima Ho | Normal     |

#### 2. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi linier atau non linier, dengan kriteria pengujian linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi non linier. Uji linieritas regresi diperoleh dengan membagi  $RJK_{(TC)}$  dari jumlah kuadrat tuna cocok dibagi

derajat kebebasan tuna cocok dengan  $RJK_{(G)}$  dari jumlah kuadrat galat dibagi derajat kebebasan galat.

Selanjutnya, hasil perhitungan dikonsultasikan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k - 2) = 31$  dan dk penyebut  $(n - k) = 23$  dengan  $\alpha = 0.05$  diperoleh  $F_{hitung} = 0.78$  sedangkan  $F_{tabel} = 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti regresi linier. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 38). Dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi.

#### D. Pengujian Hipotesis Penelitian

***Hubungan Antara Komitmen Profesional Guru (Variabel X) dengan Kepuasan Kerja (Variabel Y).***

Berikut ini dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linearitas model regresi komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.7

**Tabel IV.7**  
**ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Persamaan Regresi**  
**Komitmen Profesional Guru (X) dengan Kepuasan Kerja (Y)**  
 **$\hat{Y} = 26.23 + 0.69 X$**

| Sumber Varians | Dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | $F_{hitung}$        | $F_{tabel}$ |
|----------------|----|---------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|
| Total          | 56 | 643558              |                                |                     |             |
| Regresi (a)    | 1  | 636018.29           |                                |                     |             |
| Regresi (a/b)  | 1  | 4744.59             | 4744.59                        | 91.66 <sup>*)</sup> | 4.02        |
| Residu         | 54 | 2795.12             | 51.76                          |                     |             |
| Tuna Cocok     | 31 | 1433.95             | 46.25                          | 0.78 <sup>ns)</sup> | 1.96        |
| Galat          | 23 | 1361.17             | 59.18                          |                     |             |

Ket :

JK : Jumlah Kuadrat

DK : Derajat Kebebasan

RJK : Rata-rata Jumlah Kuadrat

<sup>\*</sup>) Persamaan Regresi Signifikan =  $F_{hitung} (91.66) > F_{tabel} (4.02)$

<sup>ns</sup>) Persamaan Regresi Linier =  $F_{hitung} (0.78) < F_{tabel} (1.96)$

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.7 diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja adalah signifikan dan linier.

Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien sederhana 0.793 (Proses perhitungan pada lampiran 40). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.8

**Tabel IV.8**  
**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel X (Komitmen Profesional Guru) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

| Koefisien antara X dan Y | Koefisien Korelasi | Koefisien Determinasi | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|--------------------------|--------------------|-----------------------|--------------|-------------|
|                          | 0.793              | 62.88%                | 9.556        | 1.684       |

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor komitmen profesional guru dan kepuasan kerja terlihat pada tabel IV.8 diatas diperoleh  $t_{hitung} = 9.556 >$  dan  $t_{tabel} = 1.684$  (proses perhitungan terdapat pada lampiran 41).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.793$  adalah signifikan, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja dengan koefisien determinasi sebesar  $r_{xy}^2 = (0.793)^2 = 0.6288$ . hal ini berarti sebesar 62.88% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh komitmen profesional guru (proses perhitungan pada lampiran 42).

#### **E. Interpretasi Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diketahui adanya hubungan positif antara komitmen profesional dengan kepuasan kerja pada guru SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi komitmen profesional seorang guru maka semakin tinggi pula kepuasan kerja tersebut. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah komitmen profesional seorang guru maka semakin rendah pula kepuasan kerja tersebut.

#### **F. Keterbatasan Penelitian**

Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki kelemahan antara lain :

1. Keterbatasan variabel penelitian, karena dalam penelitian hanya meneliti dua variabel yaitu komitmen profesional dengan kepuasan kerja. Sedangkan pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen

profesional juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti iklim organisasi sekolah, motivasi guru, ketidaksesuaian minat dan keterampilan dan fasilitas sekolah.

2. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada sekolah lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja itu sendiri memiliki dimensi berupa gaji, promosi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling dominan adalah *Co-workers (Rekan kerja)* yaitu sebesar 20.50%.
2. Komitmen profesional guru adalah kekuatan identifikasi guru terhadap profesi, dan keterlibatan dalam profesi serta loyalitas untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesi. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa indikator komitmen profesional yang paling dominan pada guru adalah *loyalitas* yaitu sebesar 33.89%.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta. Hal ini didasarkan pada perhitungan koefisien korelasi sebesar 0.793, maka semakin tinggi komitmen profesional pada guru maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja tersebut.
4. Kepuasan kerja ditentukan oleh Komitmen profesional guru sebesar 62.88% dan sisanya sebesar 37.12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara komitmen profesional guru dengan kepuasan kerja, mengingat masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada guru, seperti iklim organisasi sekolah, motivasi, minat dan keterampilan, fasilitas sekolah, dan lain-lain maka komitmen profesional bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi. Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan kepuasan kerja pada guru dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan penelitian dilaksanakan dalam jangka waktu yang lebih lama dari sebelumnya.

Selain itu Dengan penelitian yang telah dilakukan pada SMK Dinamika Pembangunan 2 Jakarta maka pihak sekolah hendaknya mampu untuk terus dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan komitmen profesional pada guru. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa komitmen profesional yang perlu untuk terus dimiliki guru adalah loyalitas. Dalam hal ini guru harus memiliki rasa setia untuk tetap mempertahankan profesi guru. Sedangkan lokus kendali internal yang perlu ditingkatkan adalah keterlibatan. Hal inidikarenakan guru kurang memiliki usaha untuk kepentingan profesi dan cenderung untuk memikirkan kepentingan pribadi.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya diberikan oleh peneliti adalah :

1. Sekolah hendaknya berusaha memberikan kepuasan kerja khususnya dalam hal memberikan gaji yang dirasakan sesuai untuk mencukupi kebutuhan bagi guru.
2. Guru hendaknya selalu menjaga dan meningkatkan komitmen profesionalnya khususnya dalam hal keterlibatan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan profesi agar dapat meningkatkan kualitas profesinya sebagai tenaga pengajar.
3. Dalam menghadapi berbagai tantangan pada persaingan global saat ini, pihak sekolah perlu meningkatkan kepuasan kerja guru antara lain dengan meningkatkan komitmen profesional
4. Dengan kepuasan kerja yang tinggi yang dirasakan guru sangat bermanfaat untuk meningkatkan mutu sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imron. *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Jaya, 2005.
- Alwi, Syarifudin dan Guntur Ujianto, “Analisis Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bukopin Yogyakarta”, *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*. 2005, hal.109-119.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT.Rineka Cipta, 2001.
- Daniel C.Feldman dan Hugh J.Armold, *Managing Individual and Group Behavior In Organizations*. New York : Mc Graw Hill Company, 2004.
- Dawam, Ainurrofiq. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga, 2002.
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta : Bumi Aksara, 2006.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005.
- Jackson dan Robert L.Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat, 2001.

Jerald Greenberg dan Robert Baron. *Behavior In Organizations*. New York : Mc Graw-Hill, 2002.

Kinicki dan Kreitner. *Organization Behavior*. New York : MC Graw Hill, 2004.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001.

Langfield, Kim dan Smith. "Accountans' Commitmen to Their Profession : Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research", *Journal of Behavioral Research Accounting*. Vol.17 2005, hal. 89-109.

Lekatompessy, Jantje Eduard." Hiraki Akuntan sebagai Moderasi Hubungan Antara Komitmen Afektif dan Berkelanjutan dengan Komitmen Profesional", *Jurnal Maksi*. Agustus 2007, hal.99-125.

Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Singapore:Mc Graw-Hill, 2000.

Mardiana. "Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas Mengajar", *Jurnal Guru*, No.2 Vol.2, Desember 2008, hal.61-62.

Marihot. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.

Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2000.

Moh. As'ad. *Psikologi Industri Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty, 2000.

Muawanah, Umi. "Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit : Peran Locus Of Control, Komitmen Profesi dan Kesadaran Etis", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Mei 2001, hal.110-136.

Munandar, Ashar Suryanto. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-Press, 2001.

Newstrom, John H. *Organizational Behavior*. New York : Mc Graw-Hill, 20004.

Nizam, Mohd dan Nik Mustasim. "Commitment to organization versus commitment to profession :conflict or compatibility", *Jurnal Pengurusan*, No.23 2002, hal.79.

Nugroho, "Pengaruh Locus of Control, komitmen profesional", *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. No.2 Vol.2, Desember 2007, hal.179-196.

Nurika, Restuningdiah, "Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidikan Melalui Komitmen Organisasional", *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No.3, November 2009, hal.222-257.

Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001.

Rafli Kosasi dan Soetjipto. *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta, 1999.

Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks, 2003.

Schmerhorn, Hunt, Osborn. *Organizational Behavior 9<sup>th</sup> ed* .USA : John Wiley & Sons Inc, 2005.

Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya, 2004.

Trisnaningsih, Sri. "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivai sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol.6, No.2 Mei 2003, hal.189-204.

William B. Werther dan Keith Davis. *Human Resources and Personnel Management*. London : Mc. Graw Hill Inc, 2001.

Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung : Kencana, 2007.

Wirawan. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta : CV.Mandar Maju, 2002.

Pidarta, Made. *landasan kependidikan*. Jakarta : Rineka Cipta, 2007.

Yamin, Martinis. *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*. Jakarta:Gaung Persada Press, 2009.

## **RIWAYAT HIDUP**



SEPTI SAHARA, Lahir di Jakarta pada tanggal 21 September 1987. Putri ketiga dari 4 bersaudara dari pasangan H. Simatupang dan Sri Utami. Memulai pendidikan di bangku Sekolah Dasar SDN 04 PT pada tahun 1993 dan berakhir sampai tahun 1999, dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 92 Jakarta sampai tahun 2002. Kemudian dilanjutkan dengan Sekolah Menengah Umum di SMUN 31 Jakarta sampai tahun 2005.

Di tahun yang sama, mengikuti ujian SPMB (Sistem Penerimaan Mahasiswa Baru) sehingga menjadi civitas akademika Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi, Prodi. Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pend. Administrasi Perkantoran. Pengalaman yang didapat selama masa perkuliahan yaitu praktik kerja lapangan di UPT Pusat Bahasa Jakarta dan menjalani Program Pengalaman Lapangan dengan mengajar di SMKN 40 Jakarta.