BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Organisasi

Sekolah dasar negeri 1 parungkuda sukabumi merupakan sekolah dasar yang didirikan dan mulai beroprasional pada tahun 1920. Sekolah dasar negeri 1 parungkuda sukabumi ini beralamatkan di jalan pramuka kelurahan parungkuda kecamatan parungkuda kabupaten sukabumi. Sekolah ini memiliki luas tanah 1.893 M^2 dengan luas seluruh bangunan 532 M^2.

Sekolah dasar negeri 1 parungkuda menerapkan disiplin tinggi, pelaksanaan manajemen sekolah yang baik, serta didukung dengan sarana prasarana yang cukup memadai, sekolah ini telah banyak meraih prestasi, baik prestasi akademik maupun non akademik dan juga terakreditasi A(sangat baik).

Visi SDN 1 Parungkuda Sukabumi

Terciptanya iklim belajar yang tertib, aman dan nyaman, siswa yang cerdas, terampil berdasarkan iman dan taqwa.

Misi SDN 1 Parungkuda Sukabumi

1) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan;
2) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama bernuansa Islam;
3) Menciptakan suasana sekolah yang tertib didukung oleh siswa dan guru dengan disiplin yang tinggi.

Strategi SDN 1 Parungkuda Sukabumi

1) Kerjasama antar kepala sekolah, guru dan wali murid;
2) Komitmen terhadap keputusan, peraturan dan tenaga pengajar yang cuku

Tujuan SDN 1 Parungkuda Sukabumi

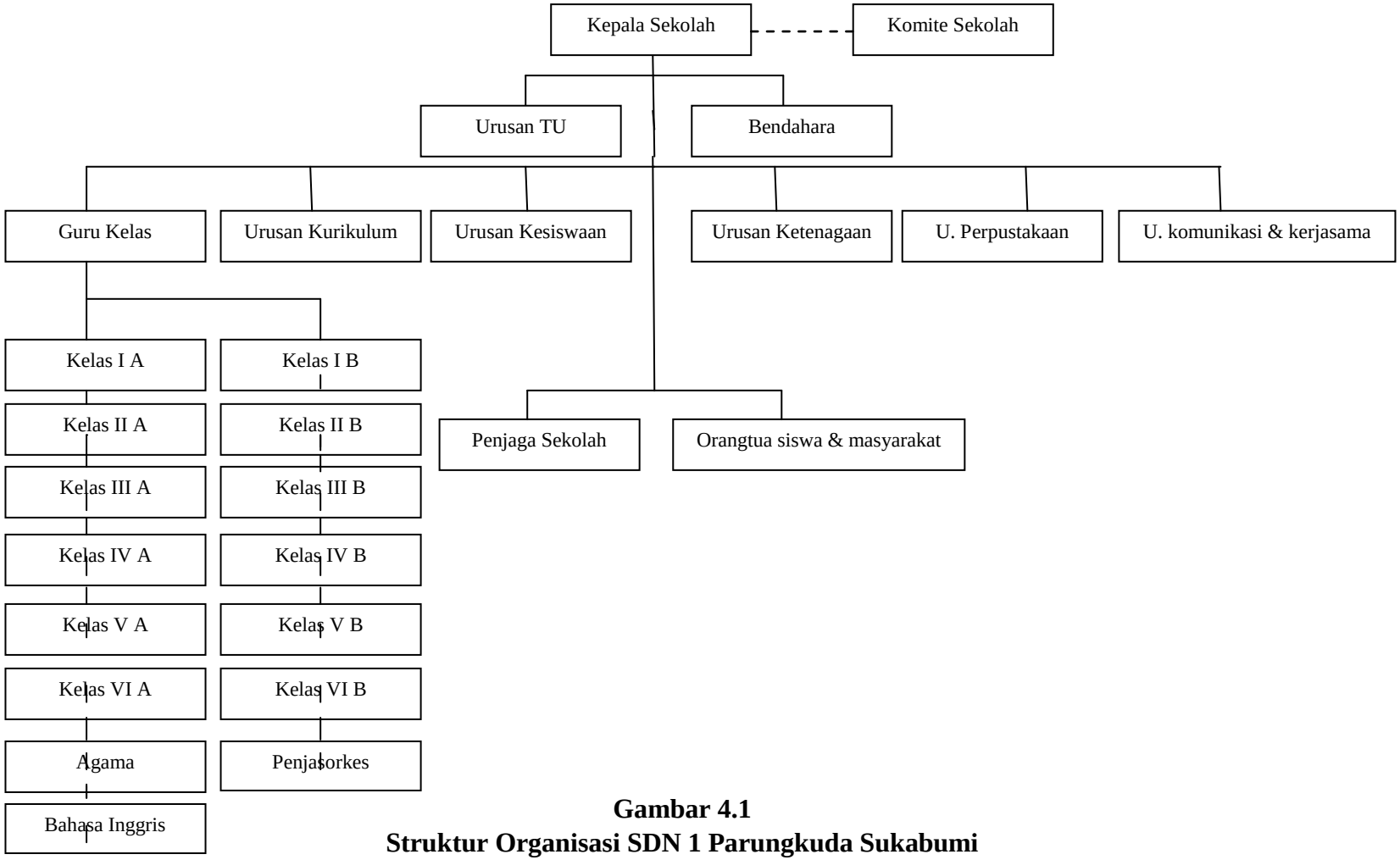
Sesuai dengan Visi dan Misi sekolah yang sudah ditetapkan, Sekolah Dasar Negeri 1 Parungkuda mempunyai tujuan sebagai berikut :

1) Sekolah Dasar Negeri 1 Parungkuda menjadi pilihan masyarakat untuk membimbing putra putrinya agar menjadi generasi yang berakhlak mulia
2) Merupakan sarana untuk terbentuknya sumber daya manusia yang baik
3) Menghasilkan lulusan yang intelektual dan agamis
4) Menjadikan lingkungan sekolah yang berkualitas sehingga berdampak positif terhadap masyarakat sekitarnya
5) Siswa kelas 6 Lulus UAS/UASBN dan melanjutkan ke SMP yang dipilihnya.

4.1.2 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan besar atau kecil baik pemerintah ataupun swasta sudah tentu memiliki struktur organisasi yaitu untuk mengetahui gambaran yang menunjukkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian atau anggota dari organisasi yang bersangkutan dan menggambarkan kepada siapa harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi merupakan bagan-bagan yang menunjukkan kedudukan paling atas hingga yang terendah dalam perusahaan atau organisasi akan melibatkan hubungan struktur antara kelompok yang dipimpin dengan unsur pembantu dan unsur pelaksana. Keberhasilan perusahaan atau organisasi tergantung dari individu-individu yang menjalankannya. Adapun strukutur organisasi SDN 1 Parungkuda Sukabumi tempat dilakukannya penelitian dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Struktur Organisasi SDN 1 Parungkuda Sukabumi

4.1.3 Deskrpsi Jabatan

Uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab SDN 1 Parungkuda Sukabumi adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

   Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekitar, kepala sekolah dituntut untuk berperan ganda, baik sebagai *catalyst,solution givers*, *process helpers*, dan *resource linker*.

2. Urusan TU

   a) Melaksanakan administrasi sekolah secara terartur dan tertib
   b) Mencatat surat masuk dan keluar secara teratur
   c) Membuat surat surat yang diperlukan sekolah
   d) Menyimpan arsip surat surat dan dokumen sekolah
   e) Memngerjakan buku induk siswa maupun pegawai sekolah
   f) Meliharaan sarana dan prasarana sekolah.

3. Bendahara

   a) Membantu kepala sekolah menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah (RAPBS)
   b) Menerima, menyimpan dan mengeluarkan dana dengan perintah dan persetujuan Kepala Sekolah

c) Membuat administrasi keuangan diantaranya buku kas Umum, buku Bank, buku kas Tunai, buku kas Harian, buku Pajak
d) Mempertanggungjawabkan dana secara administrasi SPJ maupun jumlah uang yang harus tersedia.
e) Membantu Kepala Sekolah membuat Rencana Perubahan Anggaran disesuaikan dengan keadaan sekolah
f) Melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada Kepala Sekolah

4. Urusan Kurikulum
   a) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan.
   b) Menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pelajaran.
   c) Mengatur penyusunan program pengajaran, program satuan pelajaran dan persiapan mengajar, penjabaran dan penyesuaian kurikulum.
   d) Mengatur pelaksanaan kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler.
   e) Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan, dan laporan kemajuan belajar siswa serta pembagian raport dan STTB.
   f) Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengajaran.
   g) Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar.
   h) Mengatur pengembangan MGMP dan koordinator mata pelajaran.
   i) Mengatur mutasi siswa.
   j) Melakukan supervisi administrasi dan akademis.
   k) Menyusun laporan.

5. Urusan Kesiswaan

    a) Menyusun program pembinaan kesiswaan
    b) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswadalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib sekolah
    c) Menyusun program dan jadwal pembinaan secara berkala dan incidental
    d) Membina dan melaksanakan koordinasi pelaksanaan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan, kekeluargaan, dan ketaqwaan
    e) Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima bea siswa
    f) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
    g) Mengatur mutasi siswa
    h) Menyusun program kegiatan ekstrakurikuler
    i) Menyusun laporan pelaksanaan kesiswaan secara berkala.

6. Urusan Ketenagaan

    Bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan inventaris pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

7. Urusan Perpustakaan

    a) Menata ruangan perpustakaan dengan rapi dan teratur
    b) Mendata jumlah buku perpustakaan
    c) Merencanakan program kegiatan perpustakaan

d) Mendistribusikan buku buku perpustakaan kepada para siswa

e) Membukukan keluar masuknya buku perpustakaan

f) Memlihara keutuhan dan kelengkapan buku perpustakaan

8. Urusan Komunikasi Dan Kerjasama

Bertanggung jawab membantu Kepala Sekolah dalam penyelenggaraan pelayanan-pelayanan khusus, seperti hubungan masyarakat, bimbingan dan penyuluhan, dan usaha kesehatan sekolah.

9. Guru Kelas

a) Membuat program pengajaran (Silabus, RPP, prota, promes)

b) Menganalisa materi pelajaran

c) Membuat lembar kerja siswa (LKS)

d) Membuat program harian/jurnal belajar

e) Melaksanakan kegiatan pembelajaran

f) Melaksanakan kegiatan penilaian baik itu ulangan harian,tengah semester atau akhir semester

g) Melaksanakan analisis ulangan, program remedial, pengayaan

h) Mengisi daftar nilai siswa, mengisi raport

i) Membuat alat bantu mengajar/alat peraga

j) Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum

k) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah (PKS, wali kelas dll)

l) Membuat catatan tentang kemajuan peserta didik

m) Meneliti daftar hadir siswa sebelum proses pembelajaran berlangsung

n) Mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya

o) Mengikuti kegiatan kurikulum

p) Mengadakan penelitian tindakan kelas

q) Mengumpulkan angka kredit dan menghitungnya untuk kenaikan pangkat

10. Penjaga Sekolah

Bertanggung jawab atas sekolah untuk mengamankan sekolah dari gangguan pencurian atau kebakaran dan selalu berkomunikasi dengan polisi atau lembaga yang terkait dengan keamanan.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	8	29,63%
Perempuan	19	70,37%
Total	27	100.0 %

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Pada tabel 4.1 mengenai jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (70,37%). Itu dimungkinkan karena perempuan bisa lebih tekun dan terampil dalam melakukan pekerjaan maupun pelayanan untuk mendidik anak-anak ditingkat sekolah dasar.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini akan digambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan, usia, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20	0	0
21-30	5	18,52%
31-40	2	7,41%
>40	20	74,07%
Total	**27**	**100.0 %**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Pada tabel 4.2 menengenai Usia, mayoritas responden berusia diatas 40 tahun sebanyak 20 orang (74.07%). Dimana usia seseorang yang sudah mencapai 40 tahun berarti akalnya sudah sampai pada tingkat kematangan berfikir serta sudah mencapai kesempurnaan kedewasaan dan budi pekerti sehingga secara umum sudah mantap tidak labil. Guru adalah pendidik, yaitu orang dewasa yang bertanggung jawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah di muka bumi, sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri (Noor Jamaluddin 1978: 1).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini akan di gambarkan mengenai data responden yang dikelompokan berdasarkan, Tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	1	3,70%
D3	2	7,41%
S1	24	88,89%
Lainnya	0	0
Total	**27**	**100.0%**

Sumber : Kuesioner (data diolah), 2016

Pada tabel 4.3 mengenai tingkat pendidikan, mayoritas responden tingkat pendidikannya S1 sebanyak 24 orang (88,89%). Itu dikarenakan Menurut Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 9 undang undang ini, tersirat adanya persyaratan untuk menjadi guru minimal berijazah sarjana (S1) atau diploma empat (D4), dengan tidak membedakan apakah itu guru SD, guru SMP atau guru pada jenjang pendidikan menengah.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel profesionalisme (X_1), perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) (X_2) dan Kinerja Guru (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif.

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi profesionalisme, perilaku kewarganegaraan organisasi , dan Kinerja. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan cara sebagai berikut:

Persentase maksimum = (Bobot jawaban tertinggi : Jumlah kategori) x 100
= (5 : 5) x 100
= 100%

Persentase minimum = (Bobot jawaban terendah : Jumlah kategori) x 100
= (1 : 5) x 100
= 20%

Rentang persentase skor = (% maksimum – % minimum) : Jumlah kategori
= (100% – 20%) : 5
= 16%

Berdasarkan rentang persentase skor yang diperoleh, maka dapat dibentuk kategorisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

No.	Persentase Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00 % - 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01 % - 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01 % - 68,00 %	Cukup
4	68,01 % - 84,00 %	Baik
5	84,01 % - 100 %	Sangat Baik

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

4.3.1 Analisis deskriptif variabel profesionalisme

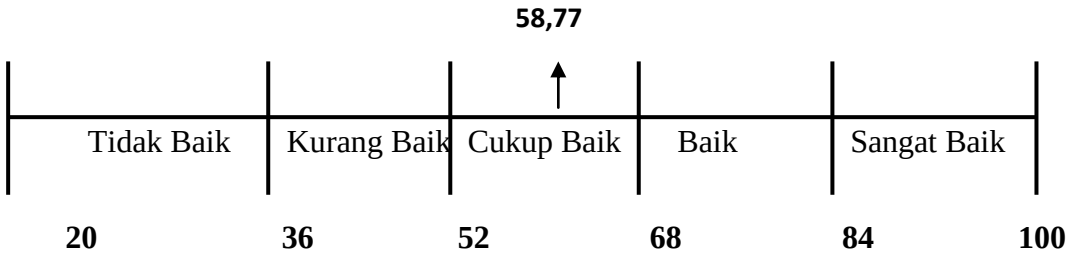
Profesionalisme akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Profesionalisme diukur dengan menggunakan 3 (tiga) dimensi dan dioperasionalkan menjadi 3 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang profesionalisme maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel Profesionalisme

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kemampuan	88	135	65.19	Cukup
2	Kualitas	79	135	58.52	Cukup
3	Keandalan	71	135	52.59	Cukup
Total		**238**	**405**	58.77	Cukup
Jmlh skor ideal		27 x 5 x 3 = 405			
Prosentase		(238/405)x100% = 58.77			Cukup

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut variabel profesionalisme memperoleh skor total sebesar 238. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 405, memperoleh prosentase sebesar 58.77% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.5, diketahui bahwa dimensi kemampuan skornya yang paling besar yaitu sebesr 65.19%. Ini dikarenakan jika guru memilki kemampuan yang baik dalam mengajar akan meningkatkan niat belajar siswa. Pada akhirnya, guru yang memilki kemempuan yang baik atau kompeten akan melahirkan murid-murid yang rajin belajar karena mereka mencintai proses pembelajaran dan memahami arti penting belajar bagi masa depan. (Jejen Musfah, 2011: 20)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Profesionalisme

Gambar 4.2 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel profesionalisme sebesar 58.77% dimana berada pada interval 52,01%–68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesionalisme secara umum berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran profesionalisme pada masing-masing dimensi, yang diukur menggunakan 3 (tiga) dimensi. Dimensi pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah "kemampuan" yaitu dengan jumlah skor 88 (65.19%) umumnya responden menilai cukup baik. Sementara pernyataan dengan nilai skor terendah adalah "keandalan" dengan persentase skor 71 (52.59%) ini menandakan banyaknya responden menilai cukup baik.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap dimensi mengenai profesionalisme dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Dimensi Kemampuan

Pada dimensi kemampuan terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden dimensi kemampuan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
1.Kecakapan atau potensi guru dalam menguasai suatu materi yang akan diberikan kepada siswa	F	0	7	6	14	0	88
	%	0.00	25.93	22.22	51.85	0.00	65.19
Skor total							88
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							65.19

Hasil dari penyataan nomor 1 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 14 orang atau sebesar 51.85%. Tanggapan tersebut berarti guru-guru dalam memberikan materi-materinya pada saat proses ngajar-mengajar selalu memberikan yang terbaik agar dapat mudah dipahami dan diikuti oleh para siswa. Kemampuan pribadi guru menurut Sanusi (dalam Djam'an:2007) mencakup hal-hal berikut Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya.

2. Gambaran Tentang Dimensi Kualitas

Pada dimensi kualitas terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden dimensi kualitas

Pernyataan		Skor Jawaban 1	2	3	4	5	% Skor
2.Layanan setiap guru yang diberikan kepada siswa harus selalu sesuai dan memenuhi harapan para siswa	F	2	7	9	9	0	79
	%	7.41	25.93	33.33	33.33	0.00	58.52
Skor total							79
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							58.52

Hasil dari penyataan nomor 2 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 9 orang atau sebesar 33.33%. Tanggapan tersebut berarti setiap guru dalam memberikan pelayanan terhadap siswa-siswinya sangat baik dan ramah. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Mangkunegara 2009:67).

3. Gambaran Tentang Dimensi Keandalan

Pada dimensi keandalan terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden dimensi keandalan

Pernyataan		Skor Jawaban 1	2	3	4	5	% Skor
3.Konsistensi disetiap seragkaian pengukuran atau pengetesan yang di lakukan	F	0	11	15	1	0	71
	%	0.00	40.74	55.56	3.70	0.00	52.59
Skor total							71
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							52.59

Hasil dari penyataan nomor 3 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 15 orang atau sebesar 55.56%. Tanggapan tersebut berarti guru kurang memperhatikan tentang kompetensi dirinya sendiri sehingga nilai pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalismenya fluktuatif. Keandalan seorang pengajar dalam memberikan materi pembelajaran sangat penting karena akan berdampak pada pengetahuan, sikap, dan niat belajar siswa tersebut.

4.3.2 Analisis deskriptif variabel perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB)

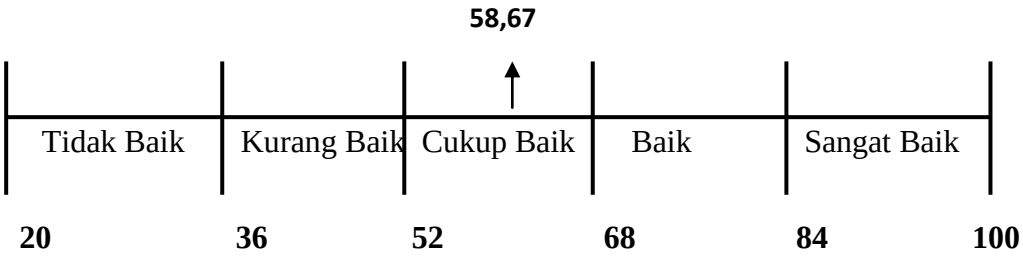
Perilaku kewarganegaraan organisasi akan terungkap melalui jawaban responden trhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Profesionalisme diukur dengan menggunakan 5 (limaa) dimensi dan dioperasionalkan menjadi 5 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang perilaku kewarganegaraan organisasi maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel perilaku kewarganegaraan organisasi

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kesadaran diri	81	135	60.00	Cukup
2	Perilaku membantu	82	135	60.74	Cukup
3	Kualitas moral	77	135	57.04	Cukup
4	Sikap toleransi	78	135	57.78	Cukup
5	Sikap menghargai	78	135	57.78	Cukup
Total		**396**	**675**	58.67	Cukup
Jmlh skor ideal		27 x 5 x 5 = 675			
Prosentase		(396/675)x100% = 58.67			Cukup

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut variabel perilaku kewargaan organisasi memperoleh skor total sebesar 396. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 675, memperoleh prosentase sebesar 58.67% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.9, diketahui bahwa dimensi perilaku membantu skornya yang paling besar yaitu sebesr 60.74%. Ini dikarenakan perilaku membantu atau saling tolong menolong antar sesama merupakan hal yang wajib karena dilingkungan sekolah diterapkan prinsip yang disebut gotong royong.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel OCB

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebesar 58.78% dimana berada pada interval 52,01%–68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi secara umum berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran profesionalisme pada masing-masing dimensi, yang diukur menggunakan 5 (lima) dimensi. Dimensi pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah "perilaku membantu" yaitu dengan jumlah skor 82 (60.74%) umumnya responden menilai cukup baik. Sementara pernyataan dengan nilai skor terendah adalah "kualitas moral" dengan persentase skor 77 (57.04%) ini menandakan banyaknya responden menilai cukup baik.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap dimensi mengenai perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Dimensi Kesadaran Diri

Pada dimensi kesadaran diri terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan responden dimensi kesadaran diri

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
4.Selalu tepat waktu dan sudah berada dilingkungan sekolah sebelum jam masuk sekolah	F	1	7	12	5	2	81
	%	3.70	25.93	44.44	18.52	7.41	60.00
Skor total							81
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							60.00

Hasil dari penyataan nomor 4 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 12 orang atau sebesar 44.44%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan kurang memperhatikan jam kerja yang telah disesuaikan dan diatur oleh sekolah . Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya (Djam'an:2007).

2. Gambaran Tentang Dimensi Perilaku Membantu

Pada dimensi perilaku membantu terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan responden dimensi perilaku membantu

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
5.Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan pekerjaan	F	2	6	8	11	0	82
	%	7.41	22.22	29.63	40.74	0.00	60.74
Skor total							82
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							60.74

Hasil dari penyataan nomor 5 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 11 orang atau sebesar 40.74%. Tanggapan tersebut berarti setiap guru selalu bekerja sama dan saling membantu satu sama lain. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik" (Mangkunegara 2009:67).

3. Gambaran Tentang Dimensi Kualitas Moral

Pada dimensi kualitas moral terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan responden dimensi kualitas moral

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
6.Selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk siswa, sabar dalam menghadapi siswa, dan tidak pernah mengeluh	F	3	7	8	9	0	77
	%	11.11	25.93	29.63	33.33	0.00	57.04
Skor total							77
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							57.04

Hasil dari penyataan nomor 6 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 9 orang atau sebesar 33.33%. Tanggapan tersebut berarti guru-guru pada saat proses ngajar-mengajar selalu memberikan sikap yang baik, ramah, dan sabar. Kepribadian guru dapat dilihat dari tindakannya, ucapannya, caranya bergaul, berpakaian dan dalam menghadapi setiap persoalan atau masalah, baik yang ringan maupun yang berat. (Zakiah Daradjat 2005 : 10).

4. Gambaran Tentang Dimensi Sikap Toleransi

Pada dimensi sikap toleransi terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan responden dimensi sikap toleransi

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	
7.Selalu membaca dan mengikuti pengumuman ataupun aturan-aturan baru sekolah dan menghargai hal tersebut	F	1	9	11	4	2	78
	%	3.70	33.33	40.74	14.81	7.41	57.78
Skor total							78
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							57.78

Hasil dari penyataan nomor 7 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 11 orang atau sebesar 40.74%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan sekolah kurang memperhatikan aturan-aturan baru organisasi yang telah ditetapkan. Pada butir sembilan kode etik guru Indonesia disebutkan bahwa: "Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan" (PGRI ,1973).

5. Gambaran Tentang Dimensi Sikap Menghargai

Pada dimensi sikap menghargai terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan responden dimensi sikap menghargai

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
8.Memprioritaskan jika ada kegiatan yang dianggap penting dan benar-benar harus dihadiri	F	3	9	6	6	3	78
	%	11.11	33.33	22.22	22.22	11.11	57.78
Skor total							78
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							57.78

Hasil dari penyataan nomor 8 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Tidak Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 9 orang atau sebesar 33.33%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan tidak memberikan perhatian lebih dan enggan meluangkan waktunyaterhadap pertemuan atau rapat yang dilaksanakan. Penampilan sikap yang positif terhadap keseluruhan tugasnya sebagai guru, terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya (Djam'an:2007).

4.3.3 Analisis deskriptif variabel Kinerja Guru

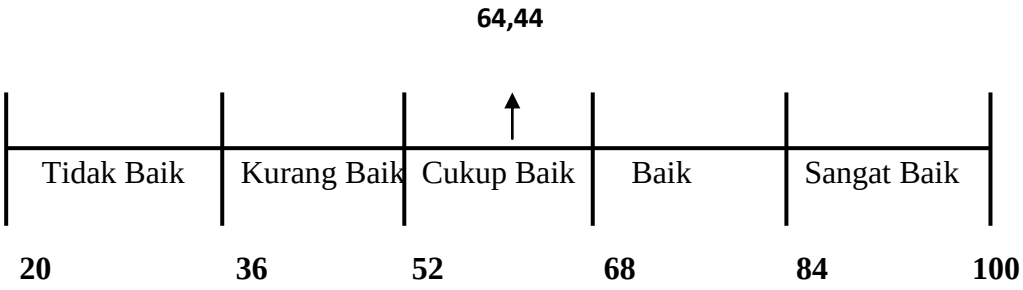
Kinerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Kinerja diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi dan dioperasionalkan menjadi 5 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel kinerja

No	Dimensi	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Kualitas kerja	109	135	80.74	Baik
2	Kuantitas kerja	65	135	48.15	Kurang
3	Konsistensi pegawai	90	135	66.67	Cukup
4	Kerjasama	85	135	62.96	Cukup
5	sikap pegawai	86	135	63.70	Cukup
Total		**435**	**675**	64.44	Cukup
Jmlh skor ideal		27 x 5 x 5 = 675			
Prosentase		(435/675)x100% = 64.44			Cukup

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut variabel kinerja memperoleh skor total sebesar 435. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 675, memperoleh prosentase sebesar 64.44% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.15, diketahui bahwa dimensi kualitas kerja skornya yang paling besar yaitu sebesr 80.74%. Ini dikarenakan sumber daya utama bagi segala upaya pendidikan dan pembelajaran anak bangsa maka diperlukan kulaitas kerja yang baik agar terciptanya mutu pendidikan nasional sesuai undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden yang terdapat pada tabel diatas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4 Garis Kontinum Variabel Kinerja

Gambar 4.4 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja sebesar 64.44% dimana berada pada interval 52,01%–68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja secara umum berada dalam kategori cukup baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja pada masing-masing dimensi, yang diukur menggunakan 5 (lima) dimensi. Dimensi pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah "kualitas kerja" yaitu dengan jumlah skor 109 (80.74%) umumnya responden menilai baik. Sementara pernyataan dengan nilai skor terendah adalah "kuantitas kerja" dengan persentase skor 65 (48.15%) ini menandakan banyaknya responden menilai kurang baik.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap dimensi mengenai kinerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Dimensi Kualitas Kerja

Pada dimensi kualitas kerja terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan responden dimensi kualitas kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
9.Dalam penyelesaian pekerjaan selalu sesuai target dan harapan sekolah	F	0	0	0	26	1	109
	%	0.00	0.00	0.00	96.30	3.70	80.74
Skor total							109
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							80.74

Hasil dari penyataan nomor 9 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 26 orang atau sebesar 96.30%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan sekolah atau organisasi. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Mangkunegara 2009:67).

2. Gambaran Tentang Dimensi Kuantitas Kerja

Pada dimensi kuantitas kerja terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan responden dimensi kuantitas kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
10.Selalu memanfaatkan waktu dengan baik agar tercapai volume kerja yang ditetapkan sekolah	F	0	17	9	1	0	65
	%	0.00	62.96	33.33	3.70	0.00	48.15
Skor total							65
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							48.15

Hasil dari penyataan nomor 10 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Tidak Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 17 orang atau sebesar 62.96%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan tidak memperhatikan waktu kerjanya dengan baik. Menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab dengan standar yang di capai memampukan karyawan merespon tantangan yang di hadapi (Cascio1992:27).

3. Gambaran Tentang Dimensi Konsistensi pegawai

Pada dimensi konsistensi pegawai terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan responden dimensi konsistensi pegawai

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
11.Selalu mampu dan cakap dalam menyelesaikan tugas	F	0	0	18	9	0	90
	%	0.00	0.00	66.67	33.33	0.00	66.67
Skor total							90
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							66.67

Hasil dari penyataan nomor 11 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 18 orang atau sebesar 66.67%. Tanggapan tersebut berarti guru kurang memperhatikan tentang kompetensi dirinya sendiri sehingga nilai pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalismenya fluktuatif **.**

4. Gambaran Tentang Dimensi Kerjasama

Pada dimensi kerjasama terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan responden dimensi kerjasama

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
12.Saling mengisi dengan pegawai lain apabila ada pekerjaan yang belum dapat dikerjakan	F	0	0	23	4	0	85
	%	0.00	0.00	85.19	14.81	0.00	62.96
Skor total							85
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							62.96

Hasil dari penyataan nomor 12 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 23 orang atau sebesar 85.19%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan sekolah kurang memperhatikan pekerjaan orang lain yang belum diselesaikan. Kesediaan karyawan untukberpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik (Mangkunegara 2009:67).

5. Gambaran Tentang Dimensi Sikap Pegawai

Pada dimensi sikap pegawai terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan responden dimensi sikap pegawai

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
13.Berperilaku dan memberikan layanan yang baik kepada seluruh siswa	F	0	0	22	5	0	86
	%	0.00	0.00	81.48	18.52	0.00	63.70
Skor total							86
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 27 x 5 = 135							63.70

Hasil dari penyataan nomor 13 bahwa hasil terbesar berada di posisi "Kurang Penting" dengan total yang menjawab sebanyak 22 orang atau sebesar 81.48%. Tanggapan tersebut berarti guru dan karyawan kurang memperhatikan perilaku dirinya sendiri pada saat dilingkungan sekolah.. Penampilan sikap yang positif terhdap keseluruhan tugasnya sebagai guru, terhadap keseluruhan situasi pendidikan beserta unsur-unsurnya (Djam'an:2007).

4.4 Analisis Verifikatif

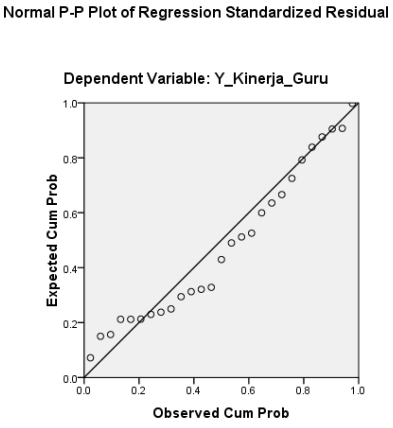
4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).Semua tahapan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *Software SPSS Statistics 17*.

1) Uji Asumsi Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal.

Dalam regresi linear *disturbance error* atau variabel gangguan (e_i) berdistribusi secara normal atau acak untuk setiap nilai Xi, mengikuti distribusi normal disekitar rata-rata. Grafik tersebut menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selengkapnya grafik tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4.5
Grafik Distribusi Normal

2) Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas

maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

Tabel 4.21

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1_Profesionalisme	.547	1.829
	X2_OCB	.547	1.829

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.21 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara sesama profesionalisme dan organizational citizenship behaviour, dimana nilai VIF dari kedua variabel independen lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variabel independen.

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen

terhadap nilai residual (error). Apabila ada koefisien korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.22 berikut dapat dilihat nilai signifikansi masing-masing koefisien korelasi variabel independen terhadap nilai residual.

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations

			X1_Profesionalisme	X2_Organizational_C_B	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1_Profesionalisme	Correlation Coefficient	1.000	.618**	-.187
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.349
		N	27	27	27
	X2_OCB	Correlation Coefficient	.618**	1.000	-.227
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.254
		N	27	27	27
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.187	-.227	1.000
		Sig. (2-tailed)	.349	.254	.
		N	27	27	27

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh seperti disajikan pada tabel 4.22 di atas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi masing-masing korelasi kedua variabel independen dengan nilai residual (yaitu 0,349 dan 0,254) masih lebih besar dari 0,05.

4) Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi diantara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Sedangkan asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara

residual satu dengan residual yang lain. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson* (DW Test). yaitu dengan membandingkan angka *Durbin-Watson* hitung (DW) dengan nilai kritisnya (dL dan dU).

Kriteria pengambilan kesimpulan:

- Jika DW < dL atau DW > 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
- Jika dU < DW < 4 – dU, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika dL ≤ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji *Durbin Watson* tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti *(inconclusive)*

Dengan ukuran sampel n =27, α= 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 2, didapat nilai kritis dL = 1.2399 dan dU =1.5562. Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.23 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,818[a]	,668	,641	1,70735	,668	24,191	2	24	,000	1,568

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, OCB
b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.568. Karena nilai dU (1,5562) < DW (1.568) < 4 - dU (2,4438), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.4.2 Pengaruh Profesionalisme dan Perliaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap Kinerja Guru

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan pengujian pengaruh Profesionalisme, perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja guru menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui bentuk hubungan Profesionalisme (X_1), perilaku kewargaan organisasi (X_2), dan kinerja guru (Y) digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 17 for windows, diperoleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.24
Hasil Analisis Regresi

coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.752	1.662		3.461	.002
	X1_Profesionalisme	.677	.237	.453	2.852	.009
	X2_OCB	.335	.121	.441	2.771	.011

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Kinerja Guru = 5,752 + 0,677 Prof + 0,335 OCB

Untuk itu dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan adalah sebagai berikut:

- Apabila diasumsikan untuk profesionalisme sebesar 1, dan perilaku kewargaan organisasi sebesar 0, maka kinerja guru akan meningkat menjadi: **5,752 + 0,677(1) + 0,335(0) = 6,429**
- Apabila diasumsikan untuk perilaku kewargaan organisasi sebesar 1, dan profesionalisme sebesar 0, maka kinerja guru akan meningkat menjadi: **5,752 + 0,677(0) + 0,335(1) = 6,087**

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variable bebas atas nilai variable tidak bebas ditunjukan oleh besarnya koefisien determinasi. Semakin besar nilainya maka menunjukan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. berikut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari perhitungan dengan menggunakan *spss 17 for windows* didapatkan sebaigai berikut :

Tabel 4.25

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818[a]	.668	.641	1.70735

a. Predictors: (Constant), X2_OCB, X1_Profesionalisme

b. Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Pada tabel 4.25 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) Profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,818. Selain koefisien korelasi, pada tabel diatas juga

disajikan nilai R-square (0,668) yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD) yang dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$KD = (0,818)^2 \times 100\% = 66,8\%$

Variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh Profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi sebesar 66,8%, sedangkan sisanya 33,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja dapat dihitung dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* dengan *zerro-order correlation* yang terdapat pada tabel 4.26 berikut.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi secara parsial antara Profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap Kinerja Guru

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	X1_Profesionalisme	,453	,750	,503	,335
	X2_OCB	,441	,746	,492	,326

Berikut disajikan hasil penerapan secara parsial antara Profesionalisme dan perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja Guru dengan rumus *beta* x *zero order* :

- **Variabel Profesionalisme = 0,453 x 0,750 x 100% = 33,98%**

Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi profesionalisme terhadap kinerja guru adalah sebesar 33,98%. Artinya variabel profesionalisme secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 33,98%.

- **Variabel perilaku kewargaan organisasi (OCB) = 0,441 x 0,745 x 100% = 32.85%**

Dari hasil di atas, diketahui nilai koefisien determinasi perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 32,85%. Artinya variabel perilaku kewargaan organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 32,85%.

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruh/kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja dapat diketahui bahwa diantara kedua variabel independen, profesionalisme memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yaitu sebesar 33,98%. Sebaliknya perilaku kewargaan organisasi memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja yaitu sebesar 32,85%. Ini dikarenakan profesionalisme berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memerlukan pengetahuan, mencakup ilmu pengetahuan, keterampilan dan metode. Profesional suatu kemampuan yang dilandasi oleh tingkat pengetahuan yang tinggi dan latihan khusus, daya pemikiran yang kreatif untuk melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan bidang keahlian dan profesinya (Aryawan 2010). Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa seorang guru harus memiliki kriteria tersebut sebagai syarat untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Uji Parsial

Pada pengujian koefisien regresi secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t. Nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,97 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat bebas 282 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.752	1.662		3.461	.002
	X1_Profesionalisme	.677	.237	.453	2.852	.009
	X2_OCB	.335	.121	.441	2.771	.011

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Guru

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.27 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menguji apakah variabel independen yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

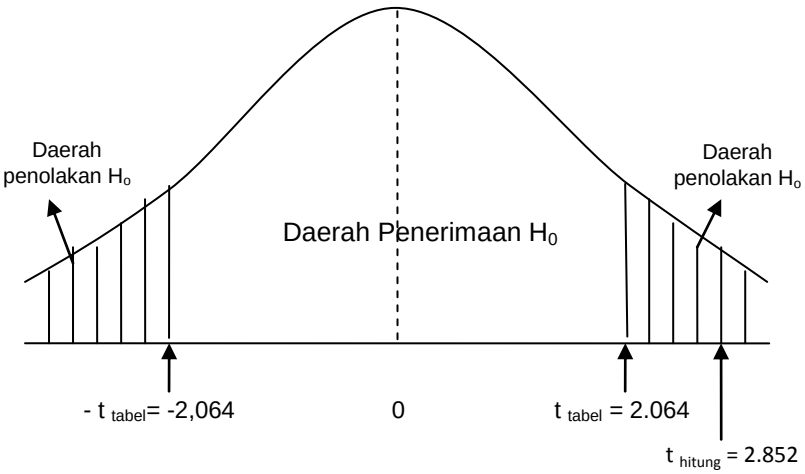
a) Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Guna membuktikan apakah profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_1: $\beta_1 \neq 0$ profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.27 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel profesionalisme adalah sebesar 2,852 dengan nilai signifikansi sebesar 0,009. karena t_{hitung} (2,852) lebih besar dari t_{tabel} (2,064) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari profesionalisme terhadap kinerja guru. Profesionalisme secara parsial memberikan pengaruh sebesar 33,98% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik profesionalisme akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hampton, 2004 "Profesionalisme menjadi elemen motivasi dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja".



Gambar 4.6

Uji hipotesis variabel Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

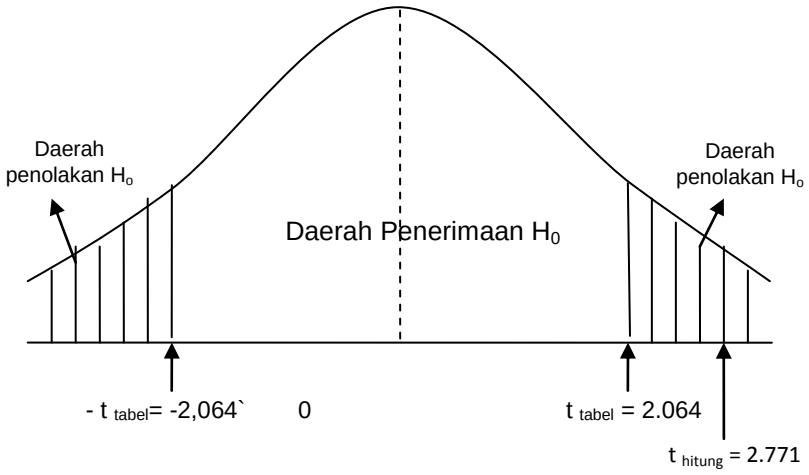
b) Pengaruh perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap Kinerja Guru

Guna membuktikan apakah perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\beta_1 = 0$ perilaku kewargaan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_1: $\beta_1 \neq 0$ perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pengolahan seperti yang terdapat pada tabel 4.27 dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel perilaku kewargaan organisasi adalah sebesar 2,852 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. karena t_{hitung} (2,771) lebih besar dari t_{tabel} (2,064) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak ho sehingga h_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja guru. perilaku kewargaan organisasi secara parsial memberikan pengaruh sebesar 32,85% terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik perilaku kewargaan organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins dan Judge, 2008 “Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain”.



Gambar 4.7

Uji hipotesis variabel perilaku kewargaan organisasi (OCB) terhadap Kinerja Guru