

PENGARUH KEPUASAN KERJA KOMITMEN ORGANISASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP PERILAKU ORGANISASI DAN GURU SMA NEGERI DAN SWASTA DI SULAWESI

AMINULLAH

Dosen Universitas Patria Artha
Amalandi098@gmail.com

ABSTRACT

The research aim to analysis: 1) affect of satisfaction toward organization behavior from teachers, 2) affect of organization commitment toward organization behavior from teachers, 3) affect of professionalism toward organization behavior from teachers, 4) affect of satisfaction toward performance by teachers, 5) affect of organization commitment toward performance by teachers, 6) affect of professionalism toward performance by teachers, and 7) affect of organization behavior toward performance by teachers.

These research applied in Senior High School Private and State in Sulawesi. Population of research all of teachers as amount 502 persons. Sample as amount 223 respondent based on Slovin Formulation. Data analysis used of Structural Equation Model with aim AMOS 18 program statistic.

The results found that: 1) satisfaction affect in negative and insignificant toward organization behavior from teachers, 2) organization commitment affect in positive and significant toward organization behavior from teachers, 3) professionalism affect in positive and significant toward organization behavior from teachers, 4) satisfaction affect in negative and insignificant toward performance by teachers, 5) organization commitment affect in positive and significant toward performance by teachers, 6) professionalism affect in positive and significant toward performance by teachers, and 7) organization behavior affect in positive and significant toward performance by teachers.

Keywords: Satisfaction, Organization Commitment, Professionalism, Organization Behavior and Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh kepuasan terhadap perilaku organisasi dari guru, 2) pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi dari guru, 3) pengaruh jabatan profesi terhadap perilaku organisasi dari guru, 4) pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh guru, 5) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja oleh guru, 6) pengaruh profesionalisme terhadap kinerja oleh guru, dan 7) pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja oleh guru. Penelitian ini diterapkan di Sekolah Menengah Atas Swasta dan Negara di Sulawesi. Populasi penelitian adalah semua guru

sebanyak 502 orang. Sampel sebanyak 223 responden berdasarkan Formulasi Slovin. Analisis data menggunakan Structural Equation Model dengan tujuan statistik program AMOS 18. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) kepuasan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dari guru, 2) komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari guru, 3) profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari guru, 4) kepuasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, 5) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 6) profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan 7) perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja oleh guru.

Kata kunci: Kepuasan, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Perilaku dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia sebagai modal dasar bagi organisasi, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Melalui manajemen sumber daya manusia dihasilkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan tujuan organisasi. Seperti halnya dengan organisasi sekolah menengah atas, perlu dikelola sumber daya manusianya untuk mampu menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi yang menghendaki kualitas sumber daya manusia. Upaya

yang dilakukan oleh beberapa sekolah menengah atas saat ini adalah mewujudkan sekolah menengah atas yang berbasis sumber daya manusia yang berkualitas. Wujud nyata dari sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari penilaian kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku dan kinerja yang ditunjukkan. Artinya, semakin terwujud kepuasan guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik akan mencerminkan komitmen organisasi yang dimiliki guru menunjang profesionalismenya dalam mengembangkan pembelajaran yang

mencerminkan kematangan dalam berperilaku organisasi untuk mewujudkan kinerja guru.

Kenyataan ini belum seluruhnya sekolah menengah atas yang ada di Sulawesi mampu mengembangkan sumber daya manusia guru menjadi sumber daya yang mampu mewujudkan Tujuan organisasi. Termasuk dalam hal ini sekolah menengah atas SMA Negeri dan Swasta Sulawesi yang masih perlu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku organisasi dan kinerja guru dalam menghadapi tantangan globalisasi dan tuntutan dinamika organisasi dalam keseharian.

Fenomena yang dialami oleh kebanyakan SMA Negeri dan Swasta Sulawesi menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum terpenuhi kepuasan kerjanya dalam menjalankan tugas pokok dan

fungsi sebagai pendidik dan pengajar. Ini tercermin dari keluhan guru dalam hal tanggungjawab sebagai pendidik, kurang diberi peluang untuk memajukan organisasi, kurang diberi kesempatan berprestasi, jarang mendapatkan pengakuan atas hasil kerja dan kurang mendapatkan tantangan atas pekerjaan itu sendiri. Fenomena ini merupakan keluhan yang sering disampaikan oleh guru, baik kepada pimpinan maupun rekan kerjanya atas ketidakpuasan kerja yang dialaminya. Kebanyakan guru berasumsi sulit untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik jika aktualisasi kerja yang dirasakan tidak mendukung untuk puas menerima pekerjaan yang diamanahkan sebagai pendidik.

Seharusnya dalam menghadapi dinamika kerja, setiap guru dituntut untuk menunjukkan kepuasan kerjanya, sebab kepuasan kerja merupakan dasar

fundamental seseorang mau beraktivitas. Teori pemeliharaan yang dikemukakan Herzberg dalam Robbins (2006:59) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dipelihara agar setiap orang bekerja dapat memenuhi kepuasannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja ditentukan oleh faktor tanggungjawab (responsibility), kemajuan (advancement), pencapaian (achievement), pengakuan (recognition) dan pekerjaan itu sendiri (work it self).

Guru sebagai bagian dari organisasi dituntut untuk memiliki komitmen organisasi.

Fenomena yang ditemukan masih banyak guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi yang belum memahami pentingnya komitmen organisasi atau dengan kata lain belum menjadi bagian dari komitmen organisasi. Seperti yang terlihat

dalam kenyataan masih banyak guru membangkang dengan aturan organisasi atau tidak memiliki keterikatan emosional dengan organisasi yang menjadi wadah tempatnya mengajar. Banyak guru yang jarang mengembangkan wadah organisasinya, sering mengajar di tempat lain dengan pertimbangan keuntungan. Guru sering memilih alternatif organisasi yang lain daripada organisasi yang mewadahnya, dan sering tidak menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi yang mewadahnya. Fenomena rendahnya komitmen organisasi ini selalu didasari oleh pertimbangan kepentingan, untung rugi dan loyalitas yang rapuh.

Seharusnya seorang guru yang memiliki komitmen organisasi yang kuat senantiasa menjadikan organisasi yang diwadahnya sebagai sarana untuk mewujudkan organisasi maju dan

berkembang dari organisasi lainnya. Teori komitmen yang dikemukakan Allen dan Meyer (2005:74) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi. Menilai komitmen organisasi didasarkan pada komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuing commitment*).

Fenomena menunjukkan bahwa diantara sekian banyak guru, kurang menyadari profesionalisme yang dimiliki, khususnya yang berkaitan dengan profesionalisme pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Seperti masih banyak guru yang belum memiliki profesi di bidang keilmuan, metodologi, dan aplikasi teknologi bidang pengajaran yang disampaikan. Masih banyak guru belum mampu

mengembangkan profesi sosial di dalam berinteraksi, berkomunikasi dan bekerjasama dengan sesama guru dan mahasiswa. Guru belum mampu menunjukkan profesi sebagai guru yang memiliki kepantasan, kearifan, suritauladan dan pengendalian diri, serta guru belum mampu profesional dengan bidang penguasaan, bakat, kemandirian dan kedisiplinan. Masih ditemukan banyak guru yang belum profesional dengan profesi yang disandangnya.

Seharusnya setiap guru dituntut memiliki profesionalisme sesuai dengan status profesi guru yang disandangnya. Guru merupakan sebuah profesi yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yaitu sebagai tenaga pendidik. Teori akses diri dari Wallcot (2001) menyatakan bahwa profesionalisme adalah akses diri yang menunjukkan kompetensi seseorang untuk meraih

prestasi. Menilai profesionalisme dilihat dari penilaian kemampuan pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional. Penilaian ini menjadi prasyarat seseorang dikatakan memiliki profesionalisme di bidangnya.

Memahami pentingnya fenomena kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme berdasarkan kesenjangan (gap) yang diamati, kemudian didukung oleh teori ideal yang mendasari, maka kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi perilaku organisasi guru. Kenyataan yang terlihat masih banyak guru kurang menunjukkan perilaku organisasi yang baik seperti guru masih bersifat individual dalam menyelesaikan pekerjaannya, guru kurang mendapat dukungan pekerjaan yang dijalankan sesuai fungsinya,

pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai harapan, menambah masalah dalam organisasi dan tidak sportif dalam memajukan organisasi. Perilaku organisasi ini mempunyai dampak yang kurang baik terhadap kinerja guru.

Seharusnya guru harus mampu mengembangkan perilaku organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru dituntut untuk senantiasa menunjukkan perilaku organisasi yang sesuai dengan teori organization citizenship behavior atau lazim dikenal dengan teori OCB dari Organ (1988). Teori ini merupakan teori perilaku individu secara ekstra dan eksplisit mempengaruhi efektivitas fungsi organisasi sesuai dengan kinerja yang dicapai. Organ dalam Gunawan (2011: 1) menyatakan unsur penilaian dari teori OCB mencakup kesediaan menolong (altruism), dukungan

pekerjaan (civic virtue), bekerja sesuai harapan (conscientiousness), meringankan masalah (courtesy) dan sportivitas pada organisasi (sportsmanship).

Melalui perilaku organisasi yang diamalkan oleh guru, diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya walaupun dalam kenyataannya masih banyak guru yang belum mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam mengembang Tujuan organisasi. terlihat masih banyak guru yang belum mengembangkan kinerjanya di bidang pendidikan khususnya dalam berbagai kegiatan akademik baik yang bersifat pembelajaran, ceramah ilmiah dan pertemuan ilmiah. Guru masih banyak yang belum melibatkan diri dalam bidang penelitian khususnya yang berkaitan dengan penelitian pribadi, penelitian persaingan secara kolektif dan berbagai

penelitian karya tulis ilmiah jurnal. Masih banyak guru yang belum melakukan bidang pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan kegiatan pelayanan sekolah menengah atas serta kegiatan kuliah kerja nyata dan profesi, termasuk pula di bidang kegiatan penunjang seperti ikut dalam berbagai forum regional dan internasional.

Seharusnya setiap guru harus memainkan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kontribusinya pada Tujuan organisasi. Kinerja guru dinilai dari besarnya kontribusi guru dalam melakukan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang. Ini relevan dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mendukung penilaian kinerja guru

sebagai aktualisasi penerapan Tujuan organisasi. Teori hasil dari Norton (2006:48)

menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Terasuk dalam hal ini guru dinilai berdasarkan hasil yang mencenninkan kegiatan Tujuan organisasi meliputi pencapaian hasil di bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang.

Memahami kesenjangan berdasarkan fenomena dari kenyataan yang ditemukan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku organisasi dan kinerja guru yang menunjukkan ketidaksesuaian dengan teori yang digunakan seperti teori pemeliharaan

Herzberg tentang kepuasan kerja, teori komitmen Allen and Meyer, teori akses diri dari Wallcot tentang profesionalisme, teori OCB

dari Organ tentang perilaku organisasi dan teori hasil dari Norton. Rekomendasi penelitian terdahulu penting untuk melihat berbagai temuan yang dihasilkan dari penelitian yang berbeda-beda, sehingga penelitian ini menjadi lebih komprehensif untuk merekomendasikan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, sehingga peneliti tertarik memilih judul: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Profesionalisme terhadap Perilaku Organisasi dan Kinerja Guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku organisasi guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku organisasi guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap perilaku organisasi guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?
6. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?
7. Apakah perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi?

METODE PENELITIAN

Variabel	Defin
Kepuasan kerja	Teori pemeliharaan yang dikemukakan Herzberg dalam Robbins (2006:59) menyatakan bahwa kepuasan kerja perlu dipelihara agar setiap orang bekerja dapat memenuhi kepuasannya.
Komitmen organisasi	Teori komitmen yang dikemukakan Allen dan Meyer (2005:74) menyatakan bahwa organisasi yang maju dan berkembang menjadikan komitmen sebagai perekat unsur yang ada dalam organisasi.
Profesionalisme	Teori akses diri dari Wallcot (2001) menyatakan bahwa profesionalisme adalah akses diri yang menunjukkan kompetensi seseorang untuk meraih prestasi.
Perilaku organisasi	teori OCB dari Organ (1988), teori ini merupakan teori perilaku individu secara ekstra dan eksplisit mempengaruhi efektivitas fungsi organisasi sesuai dengan kinerja yang dicapai (Organ dalam Gunawan 2011 :1)
Kinerja guru	Teori hasil dari Norton (2006:48) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Sumber. Teori dalam Tinjauan Pustaka, 2012

Salah satu pendapatan Negara adalah pajak. Menurut Undang-... Teknik analisis data yang digunakan dalam menjelaskan fenomena dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugyono, 2003).

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja. Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme terhadap perilaku organisasi dan kinerja guru. Perhitungan dalam analisis statistik deskriptif dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan paket program AMOS 5.0 dan SPSS versi 17.0.

2. Analisis Kuantitatif dengan SEM (*Structural Equation Modeling*)

Structural Equation Model (SEM) adalah teknik analisis statistik yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi

beberapa persamaan secara simultan. Model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) merupakan generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model (Ghozali, 2005).

Bollen (dalam Ghozali, 2005) menyatakan bahwa SEM tidak seperti analisis multivariate biasa, hal ini dikarenakan SEM dapat menguji secara bersama-sama

a. Model struktural (*structural model*; hubungan antara variabel laten (konstruk) independen dan dependen.

Struktural model (*model structural*) adalah bagian dari SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel laten. Variabel laten pada model struktural dibedakan

menjadi dua macam yakni variabel eksogen dan endogen.

Variabel eksogen adalah variabel laten yang tidak dipengaruhi oleh variabel laten yang lainnya dalam model, sedangkan variabel endogen adalah variabel laten yang dipengaruhi oleh variabel laten lainnya dalam suatu model penelitian. Pola hubungan antar variabel laten dalam model struktural ini dianalisis dengan pendekatan path analisis yang identik dengan analisis regresi. Pada model struktural dapat diketahui besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Model pengukuran (measurement model hubungan (nilai loading) antara variabel indikator (observasi) dengan variabel konstruk (variabel laten).

Measurement model (model pengukuran) adalah bagian dari SEM yang menggambarkan hubungan

varlabel indikator (observasi) dengan varlabel latennya. Hubungan ini dinyatakan dengan faktor loading yang menunjukkan besar korelasi antara indikator dengan varlabel laten yang dijelaskannya, dalam melakukan analisa pada model pengukuran ini metode yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA)

Tahap-tahap yang harus dilalui dalam membuat permodelan secara lengkap menurut Hair et al (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan model berdasar pada teori
- b. Pengembangan diagram jalur
- c. Mengubah diagram jalur ke dalam persamaan
- d. Memilih matriks input
- e. Memilih masalah identifikasi
- f. Memilih goodness of fit
- g. Interpretasi dan modifikasi model

Untuk mengetahui kesesuaian model pengukuran yang terbentuk, maka diperlukan uji kesesuaian model. Terdapat beberapa indeks kesesuaian model yang bisandigunakan untuk mengukur fit tidaknya suatu model yaitu:

c. Chi-Square Statistic {CSS}

Nilai Chi-Square menunjukkan adanya penyimpangan antara sampel covariance matrix dan model (fdtecfJ covariance matrix. Nilai Chi-Square hanya akan valid apabila asumsi normalitas data terpenuhi dan ukuran sampel besar (Gozali,2005). Nilai Chi-Square sebesar nol menunjukkan bahwa model memiliki fit yang sempurna (perfect fit). Model yang diuji akan dipandang baik jika nilai Chi-Square-nya rendah atau nilai p-value-nya > 0.05 .

Nilai Chi-Square yang rendah akan menghasilkan sebuah tingkat signifikan yang lebih besar dari 0.05 akan mengindikasikan

tidak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi. b. *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

RMSEA merupakan indikator yang paling informatif (Ghozali, 2005). RMSEA mengukur penyimpangan nilai parameter pada suatu model dengan matriks kovarians populasinya (Ghozali, 2005). Nilai RMSEA yang < 0.05 mengidentifikasi adanya model fit. Nilai yang berkisar antara 0.05 - 0.08 menyatakan bahwa model memiliki perkiraan kesalahan yang reasonable, sedangkan RMSEA yang berkisar antara 0.08 - 0.10 menyatakan bahwa model memiliki fit yang cukup (*mediocre*) (Ghozali, 2005). c. Goodness of Fit Indices (GFI). GFI merupakan suatu ukuran mengenai ketetapan model dalam menganalisa observed matriks

covariance. Nilai GFI ini harus berkisar antara 0 dan 1 nilai GFI yang lebih besar dari 0.9 menunjukkan fit suatu model yang baik (Ghozali, 2005).

d. *Adjusted Goodness of Fit Indices (AGFI)*

AGFI sama seperti GFI, tetapi telah menyesuaikan pengaruh degrees of freedom pada suatu model. Sama seperti GFI, nilai AGFI sebesar satu berarti memiliki perfect fit. Nilai AGFI sebesar 1 berarti model memiliki perfect fit. Sedangkan model yang fit adalah yang memiliki nilai AGFI lebih besar dari 0.90 (Ghozali, 2005).

e. *Comparative Fit Indices (CFI)*

CFI adalah indeks yang besarnya tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan sebuah model. Indeks ini berada dalam rentang dan 1 yang diturunkan dari perbandingan antara model yang

dihipotesiskan dan independence model. Menurut Bentler (dalam Ghozali, 2005) dinyatakan bahwa suatu model dikatakan fit apabila memiliki nilai CFI lebih besar dari 0.90.

3. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2006).

Pengujian validitas adalah penelitian yang dilakukan untuk menentukan apakah suatu indikator, valid atau tidak dapat dilihat dari hasil uji t yaitu jika nilai t-hitung

lebih besar dari 1.96 (t -hitung > 1.96) berarti bahwa indikator yang diukur dinyatakan valid.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Ungkapan yang dinyatakan bahwa instrumen harus sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen tersebut cukup baik, sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006). Reliabilitas adalah mengukur hasil suatu pengukuran yang dapat dipercaya, hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang belum diukur belum berubah (Singarimbun dan Effendy, 2005).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai alpha Cronbach, apabila alpha Cronbach (α) lebih dari 0.60 maka data penelitian dianggap cukup baik dan reliable untuk digunakan sebagai input dalam proses pengolahan data guna menguji hipotesis penelitian (Maholtra, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan model persamaan struktural (Structural Equation ModeVSEM) dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) program AMOS 18.0 (*Analysis of Moment Structure*, Arbuckle, 1997). Kekuatan prediksi variabel observasi baik pada tingkat individual maupun pada tingkat konstruk dilihat melalui critical ratio (CR). Apabila critical ratio tersebut signifikan maka dimensi-dimensi tersebut akan

dikatakan bermanfaat untuk memprediksi konstruk atau variabel laten. Variabel laten (construct) penelitian ini terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, profesionalisme, perilaku dan kinerja guru. Dengan menggunakan model persamaan struktural dari AMOS akan diperoleh indikator-indikator model yang fit. Tolok ukur yang digunakan dalam menguji masing-masing hipotesis adalah nilai *critical ratio* (CR) pada *regression weight* dengan nilai minimum 2,0 secara absolut.

Kriteria yang digunakan adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian dengan data atau tidak. Adapun kriteria model fit terdiri dari: 1) derajat bebas (*degree of freedom*) harus positif dan 2) non signifikan Chi-square yang disyaratkan ($p = 0,05$) dan di atas konservatif yang diterima ($p = 0, 10$) (Hair et al.,

2006), 3) incremental fit di atas 0,90 yaitu GFI (goodness of fit index), Adjusted GFI (AGFI), Tucker Lewis Index (TLI), The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* (OF) dan *Comparative Fit Index* (CFI), dan 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) yang rendah. *Confirmatory Factor*

Analysis digunakan untuk meneliti variabel-variabel yang mendefinisikan sebuah konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Analisis atas indikator-indikator yang digunakan itu memberi makna atas label yang diberikan pada variabel-variabel laten atau konstruk-konstruk lain yang dikonfirmasi.

1. Evaluasi Kriteria Goodness-of-Fit.

Evaluasi terhadap ketepatan model pada dasarnya telah dilakukan pada waktu model diestimasi oleh AMOS. Secara lengkap evaluasi

terhadap model ini dapat dilakukan sebagaiberikut:

a. Evaluasi atas Dipenuhinya Asumsi Normalitas dalam Data

Normalitas univariat dan multivariat terhadap data yang digunakan dalam analisis ini, diuji dengan menggunakan AMOS 18. Sebaliknya bila nilai c.r di bawah 2.58 atau lebih besar dari - 2.58 maka data terdistribusi nonnal. Dengan menggunakan kriteria di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari sebanyak 21 indikator terdapat 13 indikator yang terdistribusi tidak nonnal, yang nilai c.r nya lebih besar dari 2.58 dan sisanya sebanyak 7 indikator terdistribusi nonnal. Namun pada dasarnya asumsi nonnalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Unit Theorem*) dari sampel yang besar dapat

dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi nonnal (Solimun, 2002:79). Karena penelitian ini secara total menggunakan 223 data observasi , maka dengan demikian data dapat diasumsikan nonnal.

b. Evaluasi atas Outliers

Evaluasi atas outliers univariat dan outliers multivariat disajikan berikut ini,

1) Univariate Outliers

Dengan menggunakan dasar bahwa kasus-kasus atau observasi-observasi yang mempunyai z-score 3.0 akan dikategorikan sebagai outliers, dan untuk sampel besar di atas 80 observasi, pedoman evaluasi adalah nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair et al., 1995 dalam Augusty, 2005). Oleh karena dalam penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian dengan sampel besar yakni 223

responden yang berarti jauh di atas 80 observasi, maka outliers terjadi jika z-score. 4.0; berdasar tabel descriptive statistics bahwa semua nilai yang telah distandardisir dalam bentuk z-score mempunyai rata-rata sama dengan nol dengan standar deviasi sebesar satu, sebagaimana diteorikan (Augusty, 2005). Dari hasil komputasi tersebut diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bebas dari univariate outliers, sebab tidak ada variabel yang mempunyai z-score di atas angka batas tersebut. Batas minimum z-score adalah 1 (Zscore X1 .2, X2.1 dan X2.2) dan batas maksimum z-score 5.

2) Multivariate Outliers

Untuk menentukan apakah sebuah kasus (berbagai jawaban seorang responden) memunculkan outlier multivariat, adalah dengan menghitung nilai batas berdasarkan

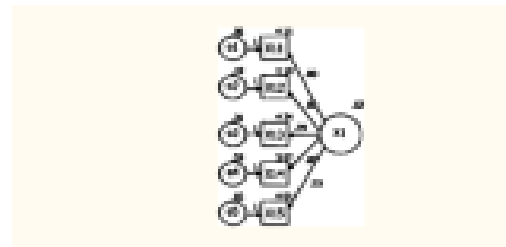
pada nilai Chi-square pada derajat bebas sebesar jumlah variabel pada tingkat signifikansi 0,001 atau 12 (25: 0,001). Kasus multivariate outliers terjadi jika nilai mahalanobis distance lebih besar daripada nilai Chi-square hitung (Augusty, 2005).

Berdasarkan nilai Chi square pada derajat bebas 25 (jumlah variabel) pada tingkat signifikansi 0,001 atau $\chi^2(25;0.001) = 52,6196$ (Gujarati,1997). Tampak dari hasil perhitungan dengan menggunakan AMOS diperoleh nilai *mahalanobis distance-squared* minimal 19,242 dan nilai maksimal sebesar 55.439 (secara terperinci telampir dalam maka dapat disimpulkan ada indikasi terjadinya multivariate pada tiga observasi, namun pada dasarnya outliers tidak dapat dibuang apabila data outliers tersebut menggambarkan kondisi data (bukan kesalahan dalam input data).

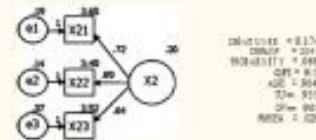
2. Hasil Pengukuran Setiap Konstruk atau Variabel Laten Setelah dilakukan uji asumsi dan tindakan seperlunya terhadap pelanggaran yang terjadi berikutnya akan dilakukan analisis model fit dengan kriteria model fit seperti GFI

(*Goodness of fit index*), *adjusted* GFI (AGFI), Tucker Lewis Index (TLI), CFI (*Comparative of fit index*), dan RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) baik untuk model individual maupun model lengkap. Hasil pengukuran terhadap dimensi. Dimensi atau indikator variabel yang dapat membentuk suatu konstruk atau variabel laten (*latent variable*) dengan *confirmatory factor analysis* secara berturut-turut dijelaskan sebagai berikut:

a) Kepuasan kerja (X1)

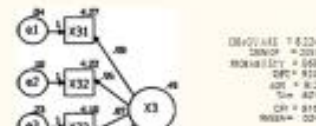


Gambar 1. Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kepu.



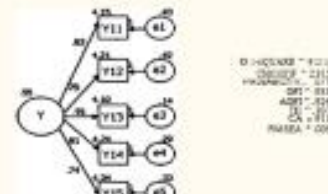
Gambar 2 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Komitmen Organisasi (X

c) Professionalisme (X3)



Gambar 3 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Professionalisme (X3)

d) PerilakuM



Gambar 4 Confirmatory Faktor Analisis Variabel Perilaku (Y)

e) Kinerja guru (Z)



Gambar 5. Confirmatory Faktor Analisis Variabel Kinerja Guru (Z)

f) Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Professionalisme, Perilaku dan Kinerja Guru

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variabel) dan variabel endogen (endogenous variable). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah pengukuran kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan profesionalisme sedangkan yang tergolong variabel endogen adalah perilaku dan kinerja guru. Hasil uji model dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini

dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 24 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai p value, jika nilai p value lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antara variabel signifikan. Selain itu juga menjelaskan pengaruh langsung (direct effect) artinya terdapat pengaruh yang positif secara langsung antara variabel, pengaruh tidak langsung (indirect effect) artinya terdapat pengaruh yang positif secara tidak langsung antara variabel, dan pengaruh total (*total effect*) yaitu akumulasi dari pengaruh langsung dan tidak langsung.

Dari keseluruhan model enam jalur signifikan, satu jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak

- signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.376 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0.254 yang berarti kepuasan kerja yang rendah menunjukkan perilaku guru dalam organisasi masih kurang bagus.
2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.023 < 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.478 yang berarti dengan komitmen organisasi yang tinggi, setiap guru mampu menunjukkan perilaku yang baik dalam mengajar.
 3. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap perilaku dengan $P = 0.015 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.684 yang berarti bahwa makin bagus profesionalisme guru, menunjukkan perilaku yang baik bagi guru dalam mengajar.
 4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.199 > 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar -0.329 yang berartin dengan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.
 5. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.020 < 0.05$ dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0.391 yang berarti dengan komitmen organisasi yang tinggi, setiap guru akan meningkatkan kinerjanya dalam mengajar.
 6. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dengan $P = 0.005 < 0.05$ dengan nilai

pengaruh langsung sebesar 0.697 yang berarti profesionalisme guru dalam mengajar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

7. Perilaku mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.801 yang menunjukkan bahwa semakin baik perilaku yang diterapkan guru dalam mengajar, semakin memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara tidak langsung kepuasan kerja, komitmen organisasi dan profesionalisme mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui perilaku dengan $P < 0.05$, yang berarti kinerja guru ditentukan oleh terpenuhinya kepuasan kerja, komitmen kerja, dan profesionalisme dalam mengajar serta menunjukkan

perilaku yang menjadi suri teladan bagi mahasiswa, dapat diketahui terdapat jalur yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan.

Temuan penelitian ini menemukan bahwa:

1. Diantara variabel bebas yang diamati ditemukan bahwa profesionalisme dominan berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi dan kinerja guru. Artinya bahwa guru SMA Negeri dan Swasta Sulawesi di Sulawesi dalam menjalankan aktivitas proses belajar mengajar harus memiliki profesionalisme sebagai akses diri dalam menjalankan profesi guru sesuai kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesi yang dimiliki terhadap peningkatan kinerja guru berdasarkan Tujuan organisasi.

2. Diantara variabel bebas yang diamati, ditemukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dan kinerja guru. Artinya, guru masih merasa kurang puas dengan hasil kerja yang dicapai oleh profesi guru dalam kegiatan proses belajar mengajar, karena tidak semua guru mampu mengembangkan profesinya untuk memiliki tanggungjawab kerja, upaya kemajuan organisasi, upaya pencapaian tujuan organisasi, pengakuan diri untuk berprestasi dan tantangan dari pekerjaan sebagai guru itu sendiri terhadap peningkatan kinerja guru berdasarkan Tujuan organisasi.

3. Ditemukan bahwa variabel antara perilaku organisasi memberikan pengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja guru. Artinya guru dituntut memiliki perilaku

organisasi yang baik dengan menunjukkan sikap kesediaan untuk menolong, membantu kemajuan organisasi bekerja sesuai harapan, bekerjasama meringankan masalah dan sportivitas, memberikan pengaruh terhadap kinerja guru baik dalam bidang pendidikanl penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

KESIMPULAN

Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku organisasi dari guru. Sebagian guru belum sepenuhnya mampu mengembangkan profesi guru sesuai tanggungjawab kerja, memajukan organisasil mewujudkan pencapaian tujuan, menunjukkan pengakuan diri untuk berprestasi dan pekerjaan itu sendiri yang sering dilalaikan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi

dari guru. Setiap guru dituntut memiliki komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan mendukung penerapan perilaku organisasi yang sesuai dengan *organization citizenship behavioral*.

Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi dari guru. Setiap guru harus profesional dalam mengajar sesuai kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional, menentukan penerapan perilaku organisasi yang sesuai dengan *organization citizenship behavioral*. Tanggungjawab, kemajuan kerja, pencapaian tujuan, pengakuan diri dan pekerjaan itu sendiri merupakan unsur kepuasan kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya.

1. Komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan merupakan unsur komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. Kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional merupakan unsur profesionalisme yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang lainnya. Perilaku organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang menerapkan perilaku yang sesuai OCB mewujudkan peningkatan kinerja yang menghasilkan aktualisasi pengembangan potensi guru yang sesuai Tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu. 2005. Perilaku dan Prestasi kerja Organisasi. PT. Refika Aditama – Bandung
- Allen, S., and Meyer, G., 2009. Organization Commitment in Management Perspective. Published by Prentice Hall, New York.
- Alvin, James, 2007. The Human Resource People Strategy and Performance. Harvard Business School Press, Boston.
- Arifin, B, 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan Sembilan Penerbit Cipta, Jakarta.
- Barnes dan Frigitta, 2009. The Affect of Motivation, Facility, Competence and Leadership toward Morality and Quality of Education on Research and Education Institution at India
- Barry, Lays, 2006. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Barten, Harry, 2007. Human Resource Management. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Boumeta, Nelly, 2008. Human Resource Management In Strength Quality Prospective. Published McGraw Hill, New York.
- Bullman, Junior, 2008. Organization Theory: Structure Designs and Applications. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Carly, MacGivly., 2008. Human Resource Management. Allyn & Bacon, New York.
- Carry, G, 2009. Managing Performance Appraisal System. Strathclyde Business School, UK.
- Charlinole, Berty, 2006. Organization and Management. Routledge and Kegan Paul, London.
- Charvert, G. 2010. The Good Perspective of Commitment Organization. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Ching, Ming Tin, 2008. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Cholline, J.F., 2008. Commitment Organization in Survive of Company (pp. 289-308). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Darr, Marvin., 2006. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Darwono, Abdi, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, G, 2003. Human Resources Management, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- _____, 2007. Human Resources Management. Ninth Edition,

- Upper Saddle River,
Prentice Hall, New Jersey.
- Dhalman, Wastem, 2008. Human Resource Management. Published by McGraw Hill, New York.
- Djokopranoto, Syahdana, 2009. Kinerja Organisasi dalam Tinjauan Perspektif. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Donnelly, James L., 2004. Organisasi dan Manajemen. Terjemahan: Djarkasih, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Dray, Rarely, 2006. Competence by Human Resource. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Djoyonegoro, Wardiman, 2007. Otonomi Pendidikan. Penerbit Mandar Maju, Jakarta. Ferdinand, Augusty, 2006. Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen. FE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Flood, Margive, 2003. Motivation Theories by Maslow and Hersberg, Published by Thompson Press, New York.
- Friggr, Johnson, 2006. Studied of HRM: Structure Designs and Applications, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Furtwengler, Dale, 2004. Performance. Published by Harper T & Row, New York.
- Gujarati, 1997. AMOS Statistic Analysis Method. Harper and Row, New York.
- Hair, R, 2008. Using of AMOS as Quantitative Problem Solve. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Harry, Blumer, 2007. Attitudes and The Commitment Organization. Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Hazard, Walton, 2006. Human Resource Management. 2"d Edition, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Hebert, Frederick, 2004. Perspective The Education Quality. Harper and Row, New York.
- Helius, H, 2006. Planning For The Modem Public Ubrary Building, Libraries Unlimited, ISBN 0- 313-32155-8.
- Hilman, Suryabrata, 2006. Psikologi Pendidikan. (Edisi Ketiga Cetakan Kalima), Bandung: Remaja RoSMPakarya.
- Holmes, Douglas, 2007. Human Resources Management. Ninth Edition, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Howard, Henderson, 2007. Education Quality in the Ancient World. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Husnaeni, Amira. 2006. Pengembangan Sumber Daya

- Manusia. Pustakajaya, Jakarta. Daya Manusia. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Ibrahim, MT, 2008. Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Intelegensi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Indrajit, Prasetya. 2010. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustakajaya, Jakarta. Indrawanto, M, 2000. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Indriyani, AN., 2008. Pendidikan dan Pelatihan Kerja. Penerbit Grassindo, Jakarta.
- Jonathan, J, 2006. Development of Human Resource Management. Published by Prentice Hall, New York.
- Jhurgen, George, 2006. Essentials of Human Resource Management. Prentice Hall, Inc. A Pearson Company, New Jersey.
- Jurt, McFanni, 2005. Organization Management. Published by Library State, California. Kerllinger,
- Maholtra, J.F., 2009. Application of Alpha Cronbach in Research. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Maxwell, John, 2006. Handbook of Human Resource Management. McGraw-Hill, New York. Mangkunegara,
- McKenna, Eugene, 2004. The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Meyer, Berk, 2003. Organization and Management. Routledge and Kegan Paul, London.
- Miller, Jenifer, 2007. Organization Theory: Structure Designs and Applications, Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mills, Anthony, 2004. Human Resource Management and Development. London, Sage.
- Mitchell, George, 2003. Management and Performance in Work. Published by John Wiley and Sons, New York.
- MoekijaT, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Elex Media Kompulindo, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, 2004. Human Resource Management, Allyn & Bacon.
- Nawawi, H, 2003. Kegiatan Inti Pembelajaran untuk Peningkatan Kualitas SDM. Penerbit Selia Ilmu, Surabaya.
- Sukmansyah, Wardiman, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Jakarta.
- Terry, GR., 2008. Human Resource Management. Published by McGraw
- Thariq, M., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Binarupa, Jakarta. .