

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PROFESIONALISME GURU DENGAN KEPUASAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di MTs dan MA Miftahul Ulum
Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang)**

Mohamad Wajihidin, M. Fathorrazi, Diana Sulianti K Tobing
Universitas Jember

Abstract

The education has a very important role for the development of a country. The purposes of this research are to analyze and get a picture about the influence of compensation on organizational commitment, the influence of compensation on job satisfaction, organizational commitment influence on teacher professionalism, the influence of the compensation for their professionalism, the influence of organizational culture on organizational commitment, the influence of organizational culture on job satisfaction, customer satisfaction work on the professionalism of teachers, and the influence of the organizational culture on teacher professionalism.

This research used Explanatory Research namely clarify the causal relationship between the independent variable and dependent variable. The research conducted in MTs and MA Miftahul Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang. Populations in this research are 115 teachers at MTs and MA Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang. The sampling used a table developed by Isaac and Michael with 1 % error rate and the sum of samples in this research are 100 respondents. This study used primary data and secondary data obtained. The primary data is done by means of observation, interviews and questioner, and the secondary data have done by collecting documents on the Institute. The analysis in this research used the Structural Equation Model (SEM) that is technique statistic that allows testing of a relatively complex network of relationships simultaneously.

The results of the analysis showed that the compensation effect significantly to job satisfaction, but compensation didn't influence significantly on organizational commitment. Then organizational commitment significantly influence the professionalism of teachers, the compensation didn't impact significantly on teacher professionalism. Organizational culture significantly influence the organizational commitment, organizational culture a significant effect on job satisfaction, job satisfaction was significantly influential on teacher professionalism, and organizational culture significantly influence the professionalism of teachers.

Keywords: *Compensation, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Teacher Professionalism.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Hasil observasi yang dilakukan di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang pada bulan Oktober tahun 2012 menunjukkan bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realita sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain : 1) Ada sebagian guru yang belum mempunyai perangkat pembelajaran, 2) Terbatasnya guru dalam menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) Dalam kegiatan belajar banyak siswa yang tidak memperhatikan penjelasan guru sehingga mereka tidak mengerti pelajaran yang disampaikan, 4) Ada sebagian guru yang datang terlambat dan bahkan ada juga yang tidak hadir. Belum optimalnya kinerja guru tersebut tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah, melainkan juga tanggung jawab yayasan.

Kinerja guru akan menjadi baik apabila mereka memiliki komitmen kerja yang tinggi. Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi. Komitmen organisasi memengaruhi berbagai perilaku dalam organisasi. Komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan tingginya biaya dan buruknya pelayanan. Suatu organisasi tidak akan mampu melakukan perubahan dengan cepat dan menampilkan kinerja superior jika tidak berhasil menciptakan komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja seorang guru dibutuhkan komitmen kerja yang tinggi. Komitmen guru akan terwujud jika

kepuasan kerja dapat dirasakan oleh guru. Begitu pula kepuasan akan dirasakan jika kompensasi dan budaya organisasi diterapkan dengan baik di sekolah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran empiris tentang:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
- c. Pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru.
- d. Pengaruh kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru.
- e. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- f. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
- g. Pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme guru.
- h. Pengaruh komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Teoritis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:118), bahwa kompensasi adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut McShane, Von & Mary (2008) *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities.*

Kepuasan Kerja

Menurut (Sondang, 2006), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Robbins dan Timothy (2008) menjelaskan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008: 155) *organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*

(Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Profesionalisme Guru

Professional berasal dari kata profesi (*profession*) yang diartikan sebagai jenis pekerjaan khas di mana memerlukan pengetahuan, keahlian atau ilmu pengetahuan yang digunakan dalam aplikasi untuk berhubungan dengan orang lain, instansi atau lembaga.

Dari pengertian di atas, maka profesionalisme guru adalah kinerja guru yang ingin mengedepankan mutu dan kualitas layanan dan produknya, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research* yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*). Penelitian ini dilakukan di MTs dan MA Miftahul Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang. Waktu pelaksanaan penelitian ini yaitu pada tanggal 2 Desember 2012 sampai dengan Januari 2013. Objek penelitian adalah semua guru dan tenaga kependidikan di MTs dan MA Miftahul Ulum. Sedangkan variabel

bebas dari penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1) dan budaya organisasi (X2), Komitmen organisasi (Z1), Kepuasan kerja (Z2) dan profesionalisme guru (Y).

Penentuan populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di MTs dan MA Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang pada tahun ajaran 2012-2013 sebanyak 115 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Populasi penelitian

NO	NAMA SEKOLAH	JML GURU
1	MTs Miftahul Ulum	58
2	MA. Miftahul Ulum	57
JUMLAH		115

Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 1% (tabel terlampir). Sesuai dengan tabel tersebut untuk jumlah responden dengan populasi 115 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang. Penentuan sampel pada sub populasi dapat ditentukan dengan rumus:

$$S_{pl} = \frac{n_i}{N} \times J_s$$

Keterangan:

S_{pl} = Jumlah sampel pada tiap-tiap

sub populasi

N = Jumlah responden dalam populasi

n_i = Jumlah responden dalam sub

populasi

J_s = Jumlah sampel yang dibutuhkan

Berdasarkan rumus di atas maka sampel masing-masing sub populasi dapat diketahui dengan proporsi sebagai berikut:

- Jumlah sampel di MTs Miftahul Ulum $58/115 \times 98 = 49.42$ dibulatkan menjadi 49
- Jumlah sampel di MA Miftahul Ulum $57/115 \times 98 = 48.57$ dibulatkan menjadi 49

Tabel 2. Sampel penelitian

NO	Nama Sekolah	Populasi	Sampel
1	MTs Miftahul Ulum	58	49
2	MA Miftahul Ulum	57	49
JUMLAH		115	98

Menurut Hair dkk (dalam Ferdinand 2002:47) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai dalam SEM adalah antara 100 – 200 responden. Pedoman ukuran sampel dalam SEM adalah:

- 100 – 200 sampel untuk teknik *maximum likelihood estimation*
- Tergantung pada jumlah parameter yang diestimasi. Pedomannya adalah 5 – 10 kali jumlah parameter yang diestimasi
- Tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikalikan 5 – 10. Bila terdapat 20 indikator besarnya sampel adalah 100 – 200.
- Bila sampelnya sangat besar, maka peneliti dapat memilih teknik estimasi. Misalnya bila jumlah sampel di atas 2.500 teknik estimasi ADF (*Asymptotically Distribution Free Estimation*) dapat digunakan.

Sehubungan teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM dengan AMOS yang menentukan jumlah sampel antar 100-200 maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden yang diperoleh dari penentuan tabel Isaac sebanyak 98 responden ditambah 2 responden sehingga menjadi 100 responden. Hal ini dilakukan untuk memenuhi ketentuan dalam analisis SEM. Dengan demikian dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Definisi Operasional

Variabel-variabel pada penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (Z1), kepuasan kerja (Z2) dan profesionalisme (Y)

a. Kompensasi (X1) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004:445) indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Upah dan Gaji (X1.1)

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif (X1.2)

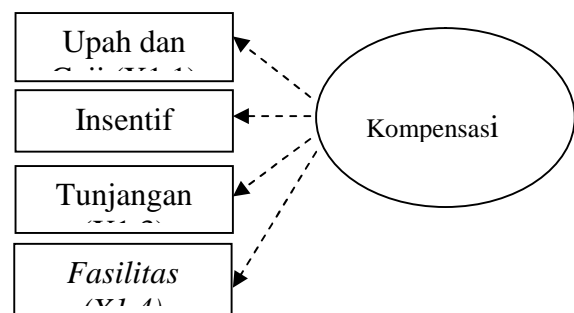
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3) Tunjangan (X1.3)

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas (X1.4)

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil sekolah, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, laptop. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi.

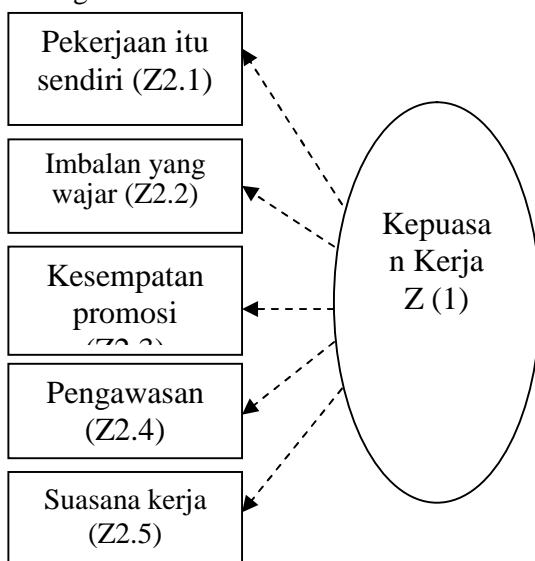


Gambar 1. Indikator Kompensasi

b. Budaya organisasi (X2) adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar 2010:207). Budaya organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja guru dalam meningkatkan profesionalisme. Menurut Mc Kenna dan Beech (2000) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Filosof yaitu kebijakan yang dipercaya organisasi tentang

- hal-hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan
- 2) Kepercayaan dalam organisasi
- 3) Pelaksanaan nilai-nilai dalam organisasi
- 4) Norma-norma yang diterapkan dalam bekerja
- 5) Sikap dan perilaku karyawan dalam berinteraksi yang dilakukan secara rutin
- 6) Suasana yang diciptakan dalam organisasi



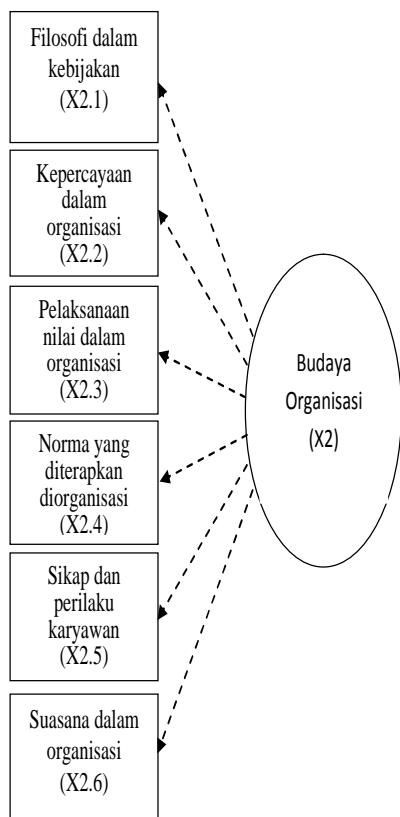
Gambar 2. Indikator Budaya Organisasi

c. Kepuasan kerja (Z1) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko: 2001). Kepuasan kerja dapat memengaruhi profesionalisme.

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:212) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
Isi pekerjaan itu adalah sumber utama kepuasan. Hal ini meliputi kemampuan pekerjaan, menyediakan tugas-tugas penting.

- 2) Imbalan yang wajar
Karyawan melihat pembayaran tersebut sebagai cerminan bagaimana organisasi melihat kontribusi mereka terhadap organisasi
- 3) Kesempatan promosi
Kesempatan promosi mempunyai pengaruh luas terhadap kepuasan kerja.
- 4) Pengawasan
Ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu :
 - a) *Employee Centeredness*, yaitu pengawasan yang diukur dengan tingkat ketertarikan personal kepada karyawan yang ditunjukkan dengan memeriksa hasil kerja bawahan, memberikan nasehat kepada bawahan, dan melakukan komunikasi yang baik.
 - b) Partisipasi yaitu mengizinkan bawahan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka
- 5) Suasana kerja
Suasana kerja seperti rekan kerja, kerja sama yang erat atau kondisi kerja mendukung seperti keadaan yang bersih, teratur dan nyaman.



Gambar 3. Indikator Kepuasan Kerja

d. Komitmen Organisasi (Z2)

Cascio dalam Yulianie, dkk (2003: 261) mengartikan komitmen organisasi sebagai derajat identifikasi individu terhadap organisasi dan keinginan untuk melanjutkan partisipasi aktifnya di dalam organisasi. Menurut Mayer dan Allen (1991) indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu keikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Indikator komitmen afektif adalah:

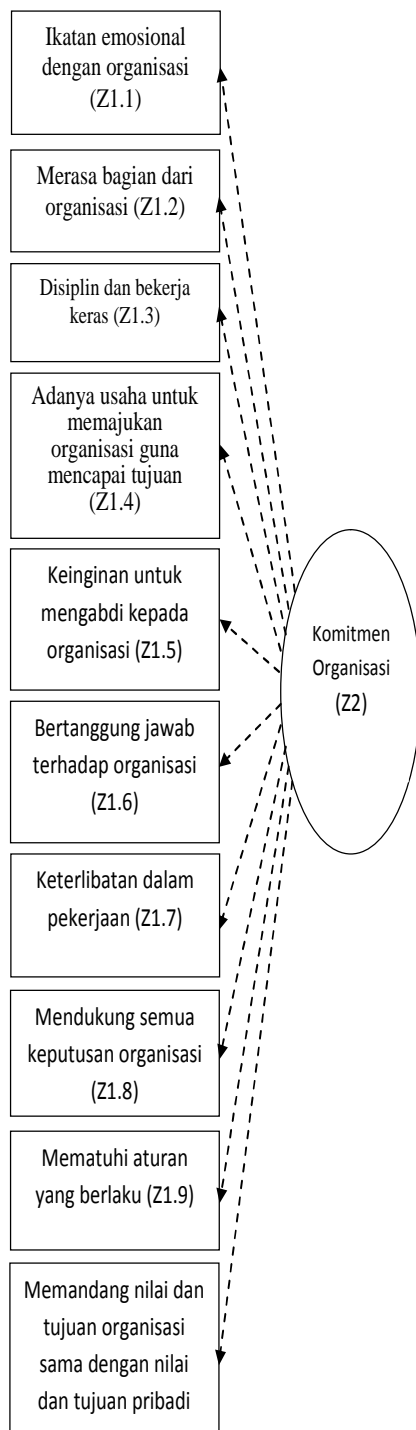
a) Ikatan emosional dengan organisasi adalah adanya rasa memiliki yang

mendalam dengan organisasi.

- b) Merasa bagian dari organisasi adalah rasa solidaritas yang tinggi terhadap organisasi.
- c) Disiplin dan bekerja keras adalah sikap diri untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru.
- d) Adanya usaha untuk memajukan organisasi guna mencapai tujuan adalah sebuah sikap mental yang ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi.

2) Komitmen kontinyu (*Continuance Commitment*) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan gaji dan keuntungan lain yang dibutuhkan karena tidak menemukan pekerjaan lain. Indikator komitmen continuance adalah:

- a) Keinginan untuk mengabdikan kepada organisasi adalah suatu sikap mental seorang guru yang ingin mengabdikan dirinya kepada sekolah
- b) Bertanggung jawab terhadap organisasi adalah sikap mental seorang guru untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan mengutamakan kepentingan sekolah di atas kepentingan pribadi.



Gambar 4 Indikator komitmen organisasi

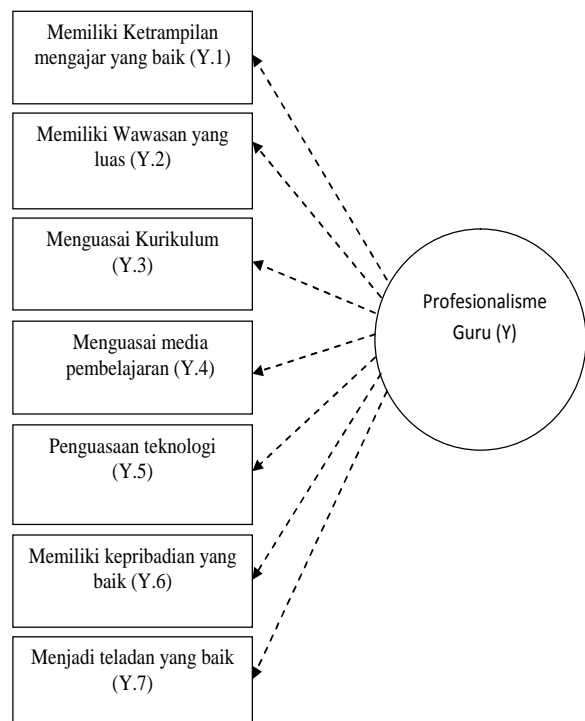
- c) Keterlibatan dalam pekerjaan adalah melibatkan diri secara penuh dalam setiap pekerjaan dengan ikhlas.
- 3) **Komitmen Normatif (Normative Commitment)** merupakan keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Adapun indikator komitmen normatif adalah :
- Mendukung semua keputusan organisasi yaitu suatu sikap mental seorang guru untuk mendukung semua program organisasi.
 - Mematuhi aturan yang berlaku yaitu sikap mental seorang guru untuk mentaati peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.
- Memandang nilai dan tujuan organisasi sama dengan nilai dan tujuan pribadi adalah sikap mental guru sebagai pendidik wajib memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada peserta didik sesuai dengan bidang dan tugasnya.
- e. **Profesionalisme guru (Y)** adalah kompetensi atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang mengedepankan mutu dan kualitas layanan. Adapun indikator profesionalisme guru antara lain (UU No. 14 Th. 2005 dan PP. No19 Th. 2005):
- Memiliki Ketrampilan mengajar yang baik Guru yang mempunyai kompetensi pedagogik tinggi adalah guru yang senantiasa mempunyai ketrampilan mengajar yang

sangat baik, yaitu dengan berbagai cara dalam memilih model, strategi dan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan karakteristik Kompetensi Dasar dan karakteristik peserta didiknya.

- 2) Memiliki Wawasan yang luas
Seorang Guru hendaknya secara terus menerus mengembangkan dirinya dengan meningkatkan penguasaan pengetahuan secara terus menerus sehingga pengetahuan yang dimilikinya senantiasa berkembang mengikuti perkembangan zaman.
- 3) Menguasai Kurikulum
Kurikulum dapat berubah sesuai dengan kebutuhan pengguna lulusan dan masukan para pakar. Saat ini di semua satuan tingkat pendidikan menerapkan KBK/KTSP, sehingga dalam implementasi KBK guru memposisikan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran.
- 4) Menguasai media pembelajaran
Guru profesional harus mampu menguasai media pembelajaran, Pengembangan alat/media pembelajaran dapat berbasis kompetensi lokal maupun modern dan berbasis ICT.
- 5) Penguasaan teknologi
Penguasaan teknologi mutlak diperlukan oleh guru. Guru hendaknya menguasai materi dan sekaligus metode penelitiannya sesuai dengan kedalaman materi yang diajarkan. jaringan dengan

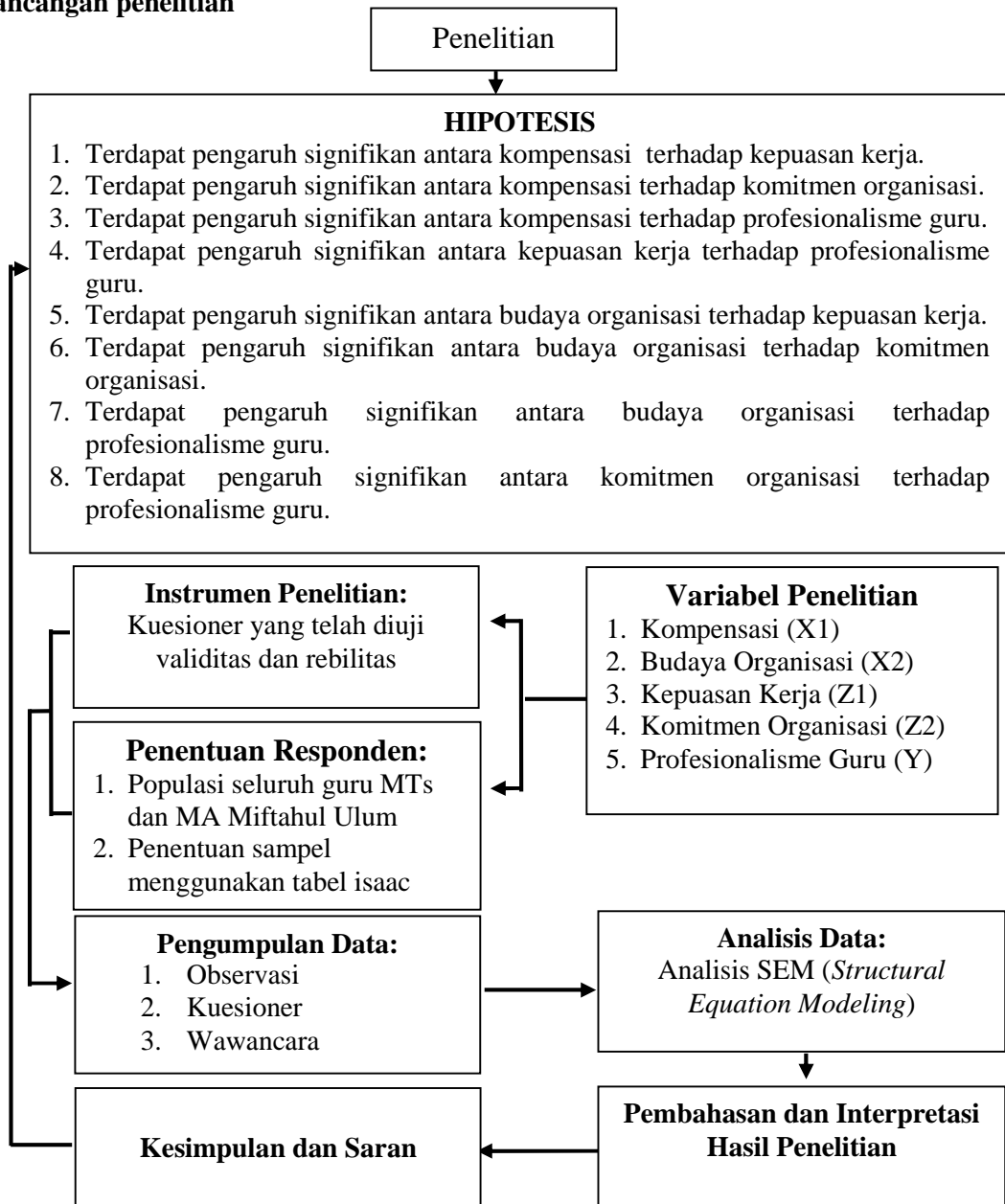
Perguruan Tinggi, Lembaga Penelitian dan Instansi yang terkait lainnya.

- 6) Memiliki kepribadian yang baik
Jika seorang pendidik mempunyai karakter dan kepribadian yang baik, akan disenangi oleh peserta didik, dengan sendirinya akan disenangi ilmu yang diajarkannya juga.
- 7) Menjadi teladan yang baik
Guru hendaknya menjadi teladan (contoh) yang baik bagi peserta didiknya. Untuk memperoleh jawaban tentang ciri-ciri ideal seorang guru yang dapat dijadikan teladan oleh peserta didik, paling tidak harus melakukan pendekatan terhadap peserta didiknya.



Gambar 5 Indikator Profesionalisme Guru

Rancangan penelitian



Gambar 6 : Rancangan Penelitian

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuisisioner, sedangkan data skunder dilakukan dengan cara mengumpulkan dokumen pada lembaga tersebut.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yaitu teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan.

Teknik dan Perolehan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan metode atau teknik wawancara, kuisisioner, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data awal serta informasi awal dalam hubungannya dengan subjek maupun objek penelitian. Pelaksanaan wawancara ini dilakukan secara terstruktur dengan jawaban yang bersifat terbuka kepada guru.

Penggunaan teknik kuisisioner bertujuan untuk memperoleh data dari responden sebagai subjek penelitian yaitu mengenai variabel-variabel yang akan diukur, meliputi: kompensasi, budaya organisasi, profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kuisisioner ini, berisi pertanyaan-pertanyaan dengan memberikan *score* (nilai) dari setiap jawaban yaitu dengan menggunakan skala Likert, di mana penilaian diberikan bobot sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat tidak setuju | = 1 |
| b. Tidak setuju | = 2 |
| c. Cukup | = 3 |
| d. Setuju | = 4 |
| e. Sangat setuju | = 5 |

Penggunaan teknik dokumentasi bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan untuk memperoleh analogi yang berguna

dalam perumusan teori, dan landasan dalam menganalisis data primer, serta memperkuat dugaan dalam pembahasan masalah.

Teknik Penyajian dan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Model Persamaan Struktural atau SEM adalah teknik-teknik statistika yang memungkinkan pengujian suatu rangkaian hubungan yang relatif kompleks secara simultan. Hubungan yang kompleks dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Langkah-langkah SEM

Menurut Ferdinand (2002: 34), ada 7 (tujuh) langkah yang harus dilakukan dalam membuat permodelan dengan menggunakan SEM yaitu: pengembangan model teoritis, pengembangan diagram alur (path diagram), konversi diagram alur kedalam persamaan, memilih matriks input dan estimasi model, menilai masalah identifikasi, evaluasi *criteria goodness of fit*, interpretasi dan modifikasi model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen dikatakan memiliki validitas konstruksi apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur gejala sesuai dengan apa yang didefenisikan. Keakuratan suatu data apabila faktor loading dari *indicator variabel* memiliki nilai di atas 0,50, maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan sebagai penyusun *unobserved variable* dalam *path analysis* adalah valid (Ghozali, 2005).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Estimate	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	X1.1	0,724	Valid
		X1.2	0,904	Valid
		X1.3	0,753	Valid
		X1.4	0,566	Valid
2	Budaya Organisasi (X_2)	X2.1	0,547	Valid
		X2.2	0,698	Valid
		X2.3	0,763	Valid
		X2.4	0,535	Valid
		X2.5	0,527	Valid
		X2.6	0,539	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z_1)	Z2.1	0,820	Valid
		Z2.2	0,932	Valid
		Z2.3	0,858	Valid
		Z2.4	0,885	Valid
		Z2.5	0,843	Valid
4	Komitmen Organisasi (Z_2)	Z1.1	0,813	Valid
		Z1.2	0,753	Valid
		Z1.3	0,560	Valid
		Z1.4	0,758	Valid
		Z1.5	0,698	Valid
		Z1.6	0,698	Valid
		Z1.7	0,672	Valid
		Z1.8	0,597	Valid
		Z1.9	0,545	Valid
		Z1.10	0,581	Valid
5	Profesionalisme Guru (Y)	Y1	0,624	Valid
		Y2	0,663	Valid
		Y3	0,590	Valid
		Y4	0,588	Valid

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan baik dalam variabel penelitian mempunyai nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,50. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas menggunakan *composite (construct) reliability* dengan *cut off value* adalah minimal 0,70 (Malholtra dalam Solimun, 2002:71).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Indikator	Estimate	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,724	Valid
		X1.2	0,904	Valid
		X1.3	0,753	Valid
		X1.4	0,566	Valid
2	Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,547	Valid
		X2.2	0,698	Valid
		X2.3	0,763	Valid
		X2.4	0,535	Valid
		X2.5	0,527	Valid
		X2.6	0,539	Valid
3	Kepuasan Kerja (Z ₁)	Z2.1	0,820	Valid
		Z2.2	0,932	Valid
		Z2.3	0,858	Valid
		Z2.4	0,885	Valid
		Z2.5	0,843	Valid
4	Komitmen Organisasi (Z ₂)	Z1.1	0,813	Valid
		Z1.2	0,753	Valid
		Z1.3	0,560	Valid
		Z1.4	0,758	Valid
		Z1.5	0,698	Valid
		Z1.6	0,698	Valid
		Z1.7	0,672	Valid
		Z1.8	0,597	Valid
		Z1.9	0,545	Valid
		Z1.10	0,581	Valid
5	Profesionalisme Guru (Y)	Y1	0,624	Valid
		Y2	0,663	Valid
		Y3	0,590	Valid
		Y4	0,588	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui masing-masing variabel laten yang digunakan dalam penelitian memberikan nilai CR di atas nilai *cut-off*-nya sebesar 0,7. Sehingga dapat dikatakan masing-masing variabel laten reliabel.

Uji Kausalitas

Setelah dilakukan pengujian kesesuaian modal penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menguji kausalitas yang dikembangkan dalam penelitian tersebut. Dari model yang sesuai, maka dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur secara rinci disajikan dalam tabel berikut

ini berarti jika kompensasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z_2) memiliki jalur positif sebesar 0,046 dengan C.R sebesar 0,537 dan probabilitas (p) sebesar 0,591 yang berarti bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z_2). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap komitmen organisasi (Z_2) tidak terbukti kebenarannya atau H_2 ditolak. Hal ini

Tabel 5. Hasil Uji Kausalitas

Pengaruh			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1	<---	X1	0,172	0,083	2,055	0,040	Signifikan
Z2	<---	X2	0,562	0,262	2,147	0,032	Signifikan
Z2	<---	X1	0,046	0,086	0,537	0,591	Tidak Signifikan
Z1	<---	X2	0,802	0,292	2,746	0,006	Signifikan
Y	<---	X1	0,093	0,166	0,565	0,572	Tidak Signifikan
Y	<---	X2	0,851	0,505	2,686	0,009	Signifikan
Y	<---	Z1	0,630	0,349	2,806	0,004	Signifikan
Y	<---	Z2	0,459	0,282	2,628	0,010	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z_1) memiliki jalur positif sebesar 0,172 dengan C.R sebesar 2,055 dan probabilitas (p) sebesar 0,040 yang berarti bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z_1) terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Hal

berarti semakin baik atau meningkatnya kompensasi belum tentu diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ini disebabkan adanya karakteristik organisasi dan kontrak psikologis antara anggota dengan organisasinya yaitu para guru dalam melaksanakan tugasnya berorientasi pada pengabdian bukan berorientasi keuntungan (*profit oriented*) semata.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kompensasi (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,093 dengan C.R sebesar 0,565 dan probabilitas (p) sebesar 0,572 yang berarti bahwa kompensasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap profesionalisme guru (Y) tidak terbukti kebenarannya atau H_3 ditolak. Hal ini berarti semakin baik atau meningkatnya kompensasi belum tentu diikuti oleh peningkatan profesionalisme guru. Hasil penelitian ini yang menyimpulkan tidak berpengaruh signifikan antara kompensasi terhadap profesionalisme guru disebabkan karena kompensasi bukan prioritas utama dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme guru antara lain: budaya organisasi, kepuasan kerja, pendidikan dan pelatihan, dan gaya kepemimpinan.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z_1) memiliki jalur positif sebesar 0,802 dengan C.R sebesar 2,746 dan probabilitas (p) sebesar 0,006 yang berarti bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z_1). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z_1) terbukti kebenarannya atau H_4 diterima. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik atau

meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z_2) memiliki jalur positif sebesar 0,562 dengan C.R sebesar 2,147 dan probabilitas (p) sebesar 0,032 yang berarti bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z_2). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Z_2) terbukti kebenarannya atau H_5 diterima. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,851 dengan C.R sebesar 2,686 dan probabilitas (p) sebesar 0,009 yang berarti bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y) terbukti kebenarannya atau H_6 diterima. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh kepuasan kerja (Z_1) terhadap profesionalisme guru (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,630 dengan C.R sebesar 2,806 dan probabilitas (p) sebesar 0,004 yang berarti bahwa kepuasan kerja (Z_1) berpengaruh signifikan terhadap

profesionalisme guru (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (Z_1) terhadap profesionalisme guru (Y) terbukti kebenarannya atau H_7 diterima. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme guru.

Hasil pengujian koefisien jalur untuk pengaruh komitmen organisasi (Z_2) terhadap profesionalisme guru (Y) memiliki jalur positif sebesar 0,459 dengan C.R sebesar 2,628 dan probabilitas (p) sebesar 0,010 yang berarti bahwa komitmen organisasi (Z_2) berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (Z_2) terhadap profesionalisme guru (Y) terbukti kebenarannya atau H_8 diterima. Hal ini berarti jika kepuasan kerja semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme guru.

KESIMPULAN

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja telah terbukti kebenarannya. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan sekolah semakin meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja para guru.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi telah terbukti dan dapat diterima.
3. Martoyo (2000: 126) menjelaskan bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Dengan demikian pernyataan Martoyo telah terbukti kebenarannya dan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap profesionalisme guru telah terbukti dan dapat diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap profesionalisme guru telah terbukti kebenarannya. Dengan demikian, jika kepuasan kerja semakin baik atau meningkat maka akan meningkatkan profesionalisme guru.
5. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini berarti jika budaya organisasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pernyataan Jones dan George (2005) tersebut dapat dibenarkan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi telah terbukti kebenarannya.
7. Menurut Umar (2010:207), Budaya organisasi adalah suatu system nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, di mana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Pernyataan tersebut telah dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap profesionalisme guru dapat diterima.
8. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Sehingga

hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap profesionalisme guru telah terbukti kebenarannya. Hal ini berarti jika komitmen organisasi semakin baik atau meningkat, maka akan meningkatkan profesionalisme guru.

REFERENSI

- Ferdinand, Agusty, 2002. *Structural Equation Modeling* dalam Penelitian Manajemen, Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3.* Semarang: UNIP.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua,* Cetakan ke- 15. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, Gareth R. & George. 2005. *Organization Behavior (Perilaku Organisasi),* Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. 2006. *Organization Behavior (Perilaku Organisasi),* Yogyakarta: ANDI.
- Mayer, J.P and Allen, N.J. 1991. A Three - Component Conceptualisation of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 1, pp. 61-89.

- Mc Kenna, Eugene dan Nic Beech. 2000. *The Essence of Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- McShane, Steven L., Von Glinow & Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior Fourth Edition*. USA: McGRAW Hill-International.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Robbins, Stephen P. and Timothy. 2008. *Organizational Behavior Twelfth Edition*. New Jersey: Pearson, Prentice Hall.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Solimun. 2002. Pendekatan MRA (Moderator Regression Analysis) menggunakan SEM9 Structure Equation Modelling). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 3, No. 2.
- Sondang, P. Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Umar, Husein. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Undang – Undang RI Nomor 14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*.