

**STUDI KOMPARASI TENTANG KOMITMEN KERJA GURU DI
SEKOLAH DASAR NEGERI 002 KUOK DAN MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI MERANGIN
KABUPATEN KAMPAR**

TESIS

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian Tugas-Tugas
Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Menyusun
Tesis dalam Manajemen Pendidikan Islam



**Oleh
NUR AFRIDA
NIM : 21194204116**

**Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau
2013 M / 1434 H**

PENGESAHAN PENGUJI

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku Tim Penguji Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul “*Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh :

Nama : **Nur Afrida**
NIM : 21194204116
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dan diperbaiki sesuai dengan saran dari pembimbing dan Tim Penguji Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 24 Mei 2013.

Penguji I

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

.....
Tgl.

Penguji II

Dr. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
NIP. 197002221997032001

.....
Tgl.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis berjudul “*Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*”, yang ditulis oleh :

Nama : **Nur Afrida**
NIM : 2115204116
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Tanggal: 06 Mei 2013
Pembimbing I,

Tanggal: 30 April 2013
Pembimbing II,

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
NIP. 197002221997032001

Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
NIP. 197407041998031001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, selaku pembimbing Tesis mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul *Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*, yang ditulis oleh Saudari :

Nama : **Nur Afrida**
NIM : 2119404116
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Konsentraasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 24 Mei 2013.

Pembimbing I

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
NIP. 197002221997032001

.....
Tgl.

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
NIP. 197407041998031001

.....
Tgl.

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam

Dr. Zamsiswaya, M.Ag
NIP. 197001211997031003

DR. H. MUHAMMAD SYAIFUDDIN, M.AG
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari
Nur Afrida

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi tesis saudara :

Nama : **Nur Afrida**
NIM : 2115204116
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 22 April 2013
Pembimbing II,

Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag
NIP. 197407041998031001

DR. HJ. HELMIATI, M.AG
DOSEN PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Hal : Tesis Saudari
Nur Afrida

Kepada Yth,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Suska Riau
Di –
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan-terhadap isi tesis saudara :

Nama : **Nur Afrida**
NIM : 2115204116
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : *Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 06 Mei 2013
Pembimbing I,

Dr. Hj. Helmiati, M.Ag
NIP. 197002221997032001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Afrida
NIM : 2115204116
Tempat Tanggal Lahir : Pulau Tengah, 8 September 1977
Program Studi : Pendidikan Islam PPs. UIN Suska Riau
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya tulis dengan judul: ” *Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 07 Maret 2013

Nur Afrida
NIM. 2115204116

ABSTRAK

Nur Afrida ; STUDI KOMPARASI TENTANG KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 002 KUOK DAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI MERANGIN KABUPATEN KAMPAR
PPs. UIN Suska Riau, 2013

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara komitmen kerja guru di MIN Merangin dan di SD Negeri 002 Kuok, Namun, disiplin dalam mengajar beberapa guru masih rendah. Yaitu Madrasah Ibtidaiyah Merangin yang memiliki komitmen tinggi, hal ini ditandai dengan ketepatan waktu dalam mengajar, namun dari 25 guru di SDN 002 Kuok 15 diantaranya masih sering telambat masuk ke sekolah

Oleh karena itu, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana komitmen kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar? Bagaimana komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar? Dan Apakah terdapat perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?

Untuk menjawab masalah tersebut, penulis menggunakan analisis uji *t*, yang terlebih dahulu diuji syarat-syarat dalam analisis tersebut yaitu Uji Normalitas dan Uji Linieritas Garis Regresi. Adapun perhitungannya menggunakan *Statistic Package for Social Science (SPSS) fo Windows Release 16*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Pertama*, Komitmen kerja guru di MIN Merangin adalah sangat rendah 10% dan Rendah 24%, Sementara Cukup sebanyak 38%, tinggi 19%, dan sangat tinggi 5%. dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di MIN Merangin cukup atau sedang. *Kedua*, Komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok adalah Sangat rendah 13% dan Rendah 9%, Sementara Cukup sebanyak 52%, tinggi 17%, dan sangat tinggi 9%. dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok cukup atau sedang. *Ketiga*, Tidak terdapat perbedaan antara komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok dan MIN Merangin. Hal ini didasarkan pada hasil data yang menunjukkan uji statistik dengan hasil murni 0,587 yang berarti ($> 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok dan MIN Merangin

ABSTRACT

Nur Afrida ; Study On Comparison Of Commitment In Elementary School Teacher 002 Neger1 Kuok And Madrasah Ibtidaiyah State Merangin Kampar Regency

PPs. Suska UIN Riau, 2013

The research was motivated by the gap between work commitments in MIN Merangin teachers in public primary schools and 002 Kuok, however, discipline in teaching some teachers are still low. Namely Madrasah Ibtidaiyah Merangin who have committed, it marked noodles with punctuality in teaching, however, and 25 teachers at SDN 002 Kuok late 15 of them still go to school.

Therefore, the issues to be addressed in the study is surely How committed teachers working in Primary School 002 West Kampar Regency Kuok Bangkinang? How committed teachers working in State Government Elementary School Merangin Kampar regency? And Is there a difference between the work commitment of teachers in public primary schools Kuok Bangkinang 002 West Kampar regency and Merangin Elementary School District?

To answer these problems, the author typically uses a t-test analysis, which first tested in terms of the analysis of the Test Normality and Linearity Testing Regression Line. The calculations use Packi.zge Statistics for Social Science (SPSS) fo Windows Release 16.

Results of this study indicate that the First, commitment of teachers working in MIN Merangin is very low 10% and Low 24%, while just 38%, high 19%, and 5% is very high. in category pretty. It can be concluded that the level of commitment of teachers working in MIN Merangin enough or being. Second, the commitment of teachers working in SDN 002 Kuok is very low 13% and Low 9%, while just 52%, high 17%, and 9% is very high. in category pretty. It can be concluded that the level of commitment of teachers working in SDN 002 Kuok enough or being. Third, are there differences between the work commitment of teachers in public primary schools and 002 Kuok Merangin MIN. It mi based on the results of the test data showed statistically significant results of 0.587 pure (> 0.05) then H_0 is accepted and H_a rejected, which means there is no significant difference in the teachers' work commitment SDN and MIN 002 Kuok Merangin

ملخص

نور أفريدا : دراسة مقارنة التزام عمل المدرس بين المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" والمدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار.

كلية الدراسات العليا لجامعة سلطان شريف قاسم الإسلامية الحكومية رباو

خلفية مشكلة هذا البحث لأجل التماثل عن ارتباط عمل المدرس بين المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" والمدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك"، ولكن انضباط بعض المدرسين في التعليم مازال ناقصا. فأما المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" فلها التزام مرتفع، هذه الواقعية يعرف من إجراء المدرس الذي يقوم بالتعليم وقتا تماما، ومن خمسة وعشرين مدرسا في المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" أن خمسة عشر مدرسا يتأخرون للدخول الى المدرسة.

فلذلك، أن المشكلات التي ستبحث في هذا البحث فيما يلي : كيف التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار؟ وهل يوجد فرق التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية 002كووك بباكينانج الغربية بمركز كامبار و المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين"؟

استخدمت الباحثة **Regresi Linear** المضاعف لإجابة تلك المشكلة. وقد أختبرت الشروط والتحليل باستخدام الاختبار الاستوائي واختبار **Linieritas Garis Regresi**. ولحساب تلك الحاصلة استخدمت الباحثة **SPSS For Windows Release 16**.

وأما حاصلة البحث فهي فيما يلي : أولا، أن التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار في درجة خافضة جدا 10%، وفي الدرجة الخافضة 24%. وفي الدرجة الكافية 38%، وفي الدرجة المرتفعة 19%، وفي الدرجة المرتفعة جدا 5%. وجميع تلك الحاصلات تقع في الدرجة الكافية. وخلاصة تحليل البيانات أن التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار يقع في الدرجة الكافية أو المتوسطة. ثانيا، أن التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية 002كووك بباكينانج الغربية بمركز كامبار في الدرجة الخافضة جدا 13%، وفي الدرجة الخافضة 9%، وفي الدرجة الكافية 52%، وفي الدرجة المرتفعة 17%، وفي الدرجة المرتفعة جدا 9%. وجميع تلك الحاصلات تقع في الدرجة الكافية. وخلاصة تحليل البيانات أن التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" بباكينانج الغربية بمركز كامبار يقع في الدرجة الكافية أو المتوسطة. ثالثا، لا يوجد فرق التزام عمل المدرس بين المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" و

المدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار. وهذه الحاصلة تعتبر من حاصلة البيانات التي تدل على الاختبار الإحصائي بالحاصلة الخليصة 0,578 وبعبارة أخرى ($>0,05$) فلأجل ذلك أن H_0 مقبولة و H_a مردودة، إذن، يوجد فرق التزام عمل المدرس في المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" والمدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار.

مُلَخَّصٌ

نور أفريدا : دراسة مقارنة التزام عمل المدرس بين المدرسة الابتدائية الحكومية 002"كووك" والمدرسة الابتدائية الحكومية "ميرانجين" بمركز كامبار.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah Penulis persembahkan hanya kepada Allah SWT, yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan dan menyusun tesis ini dengan Judul : “*Studi Komparasi Tentang Komitmen Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar*”.

Shalawat beriring salam, penulis haturkan kepada yang mulia Nabi Muhammad SAW, dengan ketulusan dan keluhuran akhlaknya, beliau telah membimbing dan mendidik umatnya untuk sampai kepada jalan kebenaran.

Meskipun demikian, tulisan ini dapat terwujud karena adanya dorongan, motivasi, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, MA, beserta staf di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau, Bapak Prof. Dr. H. Mahdini, MA, beserta dosen dan staf yang telah melayani keperluan mahasiswa selama mengikuti proses perkuliahan dan

- bimbingan di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, sebagai Pembimbing I dan dan Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag, sebagai pembimbing II, yang telah banyak memberi bimbingan kepada penulis.
 4. Seluruh dosen dan Guru Besar di lingkungan Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
 5. Seluruh staf dan karyawan di lingkungan Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau.
 6. Seluruh Civitas Akademika di lingkungan UIN, khususnya teman-teman se angkatan, yang banyak memberi semangat ke pada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
 7. Kepada Kepala Sekolah SDN 002 Kuok dan Kepala MIN Merangin beserta guru, staf, dan karyawan yang telah membantu proses penelitian ini.

Selanjutnya secara khusus penulis juga ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada ayah tercinta, almarhum Ramli Z, BA, dan ibunda Nurkanayah, yang telah membesarkan, mengasuh, dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang, yang selalu mendoakan anak-anaknya menjadi anak yang sholeh/sholihah.

Teristimewa kepada anandaIsfiheni Afzainia dan Ferdy Mursydan Baldaen, yang telah memberi dukungan kepada bunda dalam proses penyelesaian tesis ini. Dan tetntu

kepada semua pihak; adik, kakak, abang, paman, dan yang tak bisa disebutkan satu persatu, semoga Allah yang membalas kebaikan kalian semua. Juga *thanks* kepada para shahabat *you are best my friends*, yang telah banyak membantu penulis.

Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis berdo'a, semoga bantuan dan pengorbanan yang telah mereka berikan kepada penulis dengan tulus ikhlas, dibalas oleh Allah SWT. dengan kebaikan. *Amin Ya Rabbal Alamin*. Penulis menyadari akan kelemahan dan kekurangan tesis ini, masukan yang berupa saran, penulis terima, demi kebaikan, namun penulis berharap, semoga tesis ini berguna serta bermanfaat bagi penulis dan berbagai pihak, terutama sekali bagi kita semua yang ingin lebih maju dalam melakukan proses pembelajaran. Terima kasih.

Pekanbaru, 22 April 2013
Penulis

Nur Afrida

PEDOMAN TRANSLITERASI

1. Konsonan Tunggal

= a	= r	= f
= b	= z	= q
= t	= s	= k
ت = ts	= sy	= l
= j	= sh	= m
= h	= dh	= n
= kh	= th	= w
= d	= zh	= <u>h</u>
= dz	= ‘	= ‘
	= gh	= y

- Vokal Panjang (*madd*) a = â = *faiqâ*
- Vokal Panjang (*madd*) I = î = *Amîn*
- Vokal Panjang (*madd*) u = û = *Mu’minûn*

2. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap ditulis rangkap, misalnya *ʿ* di tulis *al-‘ammah*.

3. Vokal Pendek

Fathah ditulis a, misalnya *شريعة* (*syarî’ah*), *kasrah* ditulis i, misalnya *جِبَالِي* (*al-Jibâli*), dan *dhommah* ditulis u, misalnya *زُهْلَمَان* (*zhul man*).

4. Vokal Rangkap

di tulis *aw*, *au*, *ay*, dan *iy*.

5. **Ta' Marbutah**

Ta' Marbutah yang dimatikan di tulis h, misalnya شريعة ditulis *syari'ah*, kecuali telah diserap kedalam bahasa Indonesia yang baku, seperti *mayit*, bila dihidupkan ditulis t *al-maytatu* dalam tulisan Arabnya; الميتة

6. **Kata Sandang Alif Lam**

Alim Lam yang di ikuti oleh huruf *Qomariyyah* dan *Syamsiyyah*, ditulis *al-*, misalnya ditulis *al-Muslimu*, kecuali untuk Nama diri yang diikuti oleh kata Allah, misalnya 'Abdullah ().

7. **Huruf Besar**

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
NOTA DINAS	
PENGESAHAN PEMBIMBING DAN KETUA PRODI	
PENGESAHAN PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	x
PEDOMAN TRANSLETASI	xi
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Permasalahan	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KERANGKA TEORETIS	
A. Kerangka Teori	12
B. Kerangka Berfikir	42
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu	43
D. Hipotesis	46
E. Konsep Operasional	49
BAB III METODE PENELITIAN.	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	50
B. Subyek dan Obyek Penelitian	51
C. Populasi dan Sampel Penelitian	51
D. Pengpulan Data	52
E. Teknik Analisa Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Penyajian Data Penelitian	61
1. Data Umum Lokasi Penelitian	61
2. Data Khusus	67
B. Analisa Data Penelitian	131
1. Uji Normalitas	131
2. Uji Heterogenitas	132

3. Perbandingan Komitmen Kerja Guru MIN Merangin dan SDN 002 Kuok Bangkinang Barat	133
4. Pembahasan	136
C. Keterbatasan Penelitian	138

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	138
B. Saran-Saran	139

DAFTAR KEPUSTAKAAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja Guru	5
	5	
Tabel 2	Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Kerja Guru	5
	8	
Tabel 3	Jumlah Guru MIN Merangin	
	66	
Tabel 4	Data Guru MIN Merangin	
	66	
Table 5	Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP	
	68	
Tabel 6	Melaksanakan pembelajaran minimal 24 jam tatap muka	
	69	
Tabel 7	Melakukan Bimbingan Secara Khusus Kepada Peserta Didik	
	69	
Tabel 8	Menjadi Pembina Osis/Pramuka	
	70	
Tabel 9	Merasa Nyaman Bekerja di Sekolah	
	70	
Tabel 10	Paham terhadap perkembangan belajar siswa	
	71	
Tabel 11	Mampu memperlakukan siswa	
	71	
Tabel 12	Visi dan Misi yang Sama dengan Sekolah	
	72	
Tabel 13	Bekerja Sesuai dengan Tujuan Sekolah	
	72	
Tabel 14	Mengerjakan tugas tepat waktu	
	73	
Tabel 15	Hadir dalam kegiatan sekolah	
	73	
Tabel 16	Berusaha Tersenyum Ketika Bertemu Dengan Siswa	
	74	
Tabel 17	Siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Guru	
	74	
Tabel 18	Menghardik siswa yang berbuat salah	
	75	

Tabel 19	Memegang teguh visi dan misi sebagai guru	75
Tabel 20	Membantu kesuksesan tugas-tugas sekolah	76
Tabel 22	Menerima pekerjaan apa saja agar tetap bekerja sebagai guru	76
Tabel 23	Mengerjakan sesuatu sesuai dengan tujuan sekolah	77
Tabel 24	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	77
Tabel 25	Hadir dalam setiap kegiatan sekolah	78
Table 26	Mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa	78
Table 27	Merumuskan tujuan pembelajaran	79
Table 28	Merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran ..	79
Table 29	Merencanakan metode pembelajaran	80
Table 30	Menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa	80
Table 31	Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat secara aktif	81
Table 32	Metode yang di terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan	81
Table 33	Memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema/materi	82
Table 34	Melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran	82
Table 35	Mengadakan remedial kepada siswa	83
Table 36	Aktif Menghadiri Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	83
Table 37	Aktif Menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran	84
Table 38	Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru	84
Table 39	Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah	85
Table 40	Aktif mengikuti seminar tentang guru	85

Table 41	Aktif mengikuti seminar tentang dunia anak	86
Table 42	Mengikuti loka karya/workshop tentang pendidikan	86
Table 43	Mentaati Aturan Sekolah	87
Table 44	Memakai Seragam Sekolah Pada Hari Tertentu	87
Table 45	Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugs Sesuai Dengan Ketentuan	88
Table 46	Tugas Yang Diberikan Oleh Kepala Sekolah Sudah Memadai	88
Table 47	Hadir Disekolah Tepat Waktu	89
Table 48	Izin Jika Berhalangan Hadir Di Sekolah	89
Table 49	Mendapat Teguran Dari Sekolah, Karena Melakukan Kesalahan	90
Table 50	Di Hukum Oleh Sekolah	90
Table 51	Merasa Benci Dengan Kepala Sekolah	91
Table 52	Merasa Ada Yang Tidak Benar Pada Diri Kepala Sekolah	91
Table 53	Bersedia Menerima Tugas-Tugas Sekolah	92
Table 54	Merasa Aman Dalam Menjalankan Tugas Sekolah	92
Table 55	Lingkungan Kerja Di Sekolah Membuat Merasa Nyaman	93
Table 56	Merasa Senang Terhadap Profesi Yang Di Jalani Saat Ini	93
Table 57	Tidak Pernah Terfikir Untuk Meninggalkan Profesi Sebagai Guru Ini	94
Table 58	Merasa Puas dengan Apa yang di Peroleh dari Pekerjaan Ini	94
Table 59	Bertindak Adil Dalam Memberikan Tugas-Tugas Kepada Siswa	95
Table 60	Pekerjaan Ini Memberikan Banyak Kepuasan	95
Table 61	Memegang Teguh Peraturan Dalam Setiap Melaksanakan Pekerjaan	96

Table 62	Hasil Angket MIN Merangin	96
Table 63	Deskriptif Statistik	97
Tabel 64	Kategori Interval Nilai	98
Tabel 65	Interval Nilai	98
Table 66	Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP	100
Tabel 67	Melaksanakan pembelajaran minimal 24 jam tatap muka	100
Tabel 68	Melakukan Bimbingan Secara Khusus Kepada Peserta Didik	101
Tabel 69	Menjadi Pembina Osis/Pramuka	101
Tabel 70	Merasa Nyaman Bekerja di Sekolah	102
Tabel 71	Paham terhadap perkembangan belajar siswa	102
Tabel 72	Mampu memperlakukan siswa	103
Tabel 73	Visi dan Misi yang Sama dengan Sekolah	103
Tabel 74	Bekerja Sesuai dengan Tujuan Sekolah	104
Tabel 75	Mengerjakan tugas tepat waktu	104
Tabel 76	Hadir dalam kegiatan sekolah	105
Tabel 77	Berusaha Tersenyum Ketika Bertemu Dengan Siswa	105
Tabel 78	Siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Guru	106
Tabel 79	Menghardik siswa yang berbuat salah	106
Tabel 80	Memegang teguh visi dan misi sebagai guru	107
Tabel 81	Membantu kesuksesan tugas-tugas sekolah	107
Tabel 82	Menerima pekerjaan apa saja agar tetap bekerja sebagai guru	108

Tabel 83	Mengerjakan sesuatu sesuai dengan tujuan sekolah	108
Tabel 84	Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas	109
Tabel 85	Hadir dalam setiap kegiatan sekolah	109
Table 86	Mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa	110
Table 87	Merumuskan tujuan pembelajaran	110
Table 88	Merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran	111
Table 89	Merencanakan metode pembelajaran	111
Table 90	Menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa	112
Table 91	Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat secara aktif	112
Table 92	Metode yang di terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan	113
Table 93	Memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema/materi	113
Table 94	Melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran	114
Table 95	Mengadakan remedial kepada siswa	114
Table 96	Aktif Menghadiri Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)	115
Table 97	Aktif Menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran	115
Table 98	Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru	116
Table 99	Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah	116
Table 100	Aktif mengikuti seminar tentang guru	117
Table 101	Aktif mengikuti seminar tentang dunia anak	117
Table 102	Mengikuti loka karya/workshop tentang pendidikan	118
Table 103	Mentaati Aturan Sekolah	118

Table 104	Memakai Seragam Sekolah Pada Hari Tertentu	119
Table 105	Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Ketentuan	119
Table 106	Tugas Yang Diberikan Oleh Kepala Sekolah Sudah Memadai	120
Table 107	Hadir Disekolah Tepat Waktu	120
Table 108	Izin Jika Berhalangan Hadir Di Sekolah	121
Table 109	Mendapat Teguran Dari Sekolah, Karena Melakukan Kesalahan	121
Table 110	Di Hukum Oleh Sekolah	122
Table 111	Merasa Benci Dengan Kepala Sekolah	122
Table 112	Merasa Ada Yang Tidak Benar Pada Diri Kepala Sekolah	123
Table 113	Bersedia Menerima Tugas-Tugas Sekolah	123
Table 114	Merasa Aman Dalam Menjalankan Tugas Sekolah	124
Table 115	Lingkungan Kerja Di Sekolah Membuat Merasa Nyaman	124
Table 116	Merasa Senang Terhadap Profesi Yang Di Jalani Saat Ini	125
Table 117	Tidak Pernah Terfikir Untuk Meninggalkan Profesi Sebagai Guru Ini	125
Table 118	Merasa Puas dengan Apa yang di Peroleh dari Pekerjaan Ini	126
Table 119	Bertindak Adil Dalam Memberikan Tugas-Tugas Kepada Siswa	126
Table 120	Pekerjaan Ini Memberikan Banyak Kepuasan	127
Table 121	Memegang Teguh Peraturan Dalam Setiap Melaksanakan Pekerjaan	127
Tabel 122	Hasil Angket SDN 002 Kuok	128
Tabel 123	Deskriptif Statistik	129
Tabel 124	Kategori Interval Nilai	130

Tabel 125	Interval Nilai	130
Tabel 126	Uji Normalitas	132
Table 127	Uji Homogenitas	133
Tabel 128	Perbandingan Hasil Angket.....	133
Tabel 129	Paired Samples Statistics	134
Tabel 130	Paired Samples Correlations	134
Table 131	Hasil Uji-T pada Variabel Komitmen Guru	135

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Korelasi Sederhana Variabel X1 dan X2 dengan Y	72
Gambar 2	Model Korelasi Ganda Variabel X1 dan X2 dengan Y	72
Gambar 3	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Otoriter	126
Gambar 4	Histogram Persentase Gaya Otoriter	126
Gambar 5	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Pseudo-Demokrasi ...	128
Gambar 6	Histogram Persentase Gaya Pseudo-Demokrasi	128
Gambar 7	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Bebas	130
Gambar 8	Histogram Persentase Gaya Bebas	130
Gambar 9	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Gaya Demokrasi	132
Gambar 10	Histogram Persentase Gaya Demokrasi	132
Gambar 11	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Guru	150
Gambar 12	Histogram Persentase Disiplin Guru	150
Gambar 13	Histogram Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	153
Gambar 14	Histogram Persentase Kinerja Guru	153

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses belajar mengajar pada hakekatnya adalah proses komunikasi, yaitu proses penyampaian pesan dari sumber pesan melalui saluran atau media tertentu ke penerima pesan.¹ Dalam komunikasi sering timbul dan terjadi penyimpangan-penyimpangan sehingga komunikasi tersebut tidak efektif dan efisien antara lain disebabkan kurangnya minat dan kurangnya kegairahan.

Mengenai pentingnya pengajaran itu dipersiapkan dan direncanakan sedemikian rupa, maka sebagaimana petunjuk yang disampaikan Nasution sebagai berikut: Agar bahan pelajaran dapat disajikan kepada siswa dalam jam pelajaran tertentu guru harus membuat *persiapan pelajaran* yang dilakukannya berdasarkan pedoman instruksional itu.² Dengan persiapan inilah akan dihasilkan kinerja guru yang profesional, yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran, hal ini ditandai dengan prestasi belajar siswa yang tinggi.

Mengingat, proses mengajar adalah suatu perbuatan yang terpadu dan dilaksanakan secara bertahap, yang meliputi tahap sebelum pengajaran (*pre-active*),

¹ Arif S. Sadiman, dkk., *Media Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), cet.4, hlm. 11

² *Ibid.*, hlm. 85.

tahap pengajaran (*inter-active*) dan tahap sesudah pengajaran (*post-active*).³ Maka peningkatan proses dan hasil belajar perlu diwujudkan agar diperoleh kualitas sumber daya manusia yang dapat menunjang pembangunan nasional, upaya tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab semua tenaga kependidikan.

Walaupun demikian peranan guru sangat menentukan, sebab gurulah yang langsung dalam membina para siswa di sekolah melalui proses interaksi belajar mengajar sehingga guru berperan aktif dalam membimbing dan mengorganisir aktivitas belajar anak. Untuk mencapai interaksi belajar mengajar sudah barang tentu perlu adanya komunikasi yang jelas antara guru (pengajar) dengan siswa (pelajar), sehingga terpadunya dua kegiatan, yakni kegiatan mengajar (usaha guru) dengan kegiatan belajar (tugas siswa) yang berdaya guna dalam mencapai tujuan pengajaran.⁴

Seorang guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan.⁵ Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap,

³ M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta :Bumi Aksara, 1991), hlm. 96

⁴ Arif S. Sadiman, dkk., *Media Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1996), cet.4, hlm. 11

⁵ Syaiful Bahri Djamarah. *Psikologi Belajar*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 73.

aktif, kreatif, dan mandiri. Djamarah berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional.⁶

Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, untuk itu mutu pendidikan di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Aqib guru adalah faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar.⁷ Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan kemampuan atau kompetensi profesional guru, diantaranya adalah komitmen kerja guru. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan berimplikasi pada mutu sekaligus profesionalitas guru.⁹ Demikian juga pegawai TU di sekolah/madrasah yang memiliki komitmen akan bekerja dengan penuh semangat dan prestasi. Kepala madrasah atau sekolah yang memiliki komitmen akan berjuang dan berusaha tanpa henti untuk memajukan madrasah atau sekolah yang dipimpinnya.

⁶ *Ibid.*, hlm. 74.

⁷ Zainal Aqib. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. (Surabaya: Cendekia, 2002). hlm. 22.

⁸ *Ibid.*, hlm. 32.

⁹ Syamsul Hadi. *Implementasi TQM dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Makalah TQM. Program Pascasarjana STAIN Malang, 2001.

Aktifitas seorang guru yang memiliki komitmen dan yang tidak memiliki komitmen akan tampak berbeda. Guru yang memiliki komitmen rendah biasanya kurang memberikan perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran pun sangat sedikit. Sedangkan guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya memiliki tingkat perhatian yang tinggi kepada murid, demikian pula waktu yang disediakan untuk peningkatan mutu pendidikan sangat banyak.¹⁰ Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja secara profesional dan berusaha menjadi figur seorang guru yang ideal.

Oleh sebab itu, guru harus memiliki komitmen kerja yang baik, agar proses pembelajaran dapat berhasil dilakukan. Komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).¹¹

Sementara Per Dalin (1994) mendefinisikan “*Commitment is positive feelings toward the programme, ownership, priority given to it*” (komitmen adalah perasaan positif pada program, kepemilikan, dan mengutamakan pengorbanan).¹²

Adapun kinerja itu sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

¹⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 5.

¹¹ Mutiara S. Panggabean, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal.135.

¹² Per Dalin, dkk, 1994, *How Schools Improve an International Report*, Wiltshire: Redwood books, p. 362.

Pengertian kinerja adalah proses kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Jadi komitmen kerja merupakan sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terkait untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.¹⁴

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di SD Negeri 002 Kuok dan MIN Marangin Kabupaten Kampar, menunjukkan bahwa :

1. SD Negeri 002 Kuok dan MIN Marangin sama-sama memiliki keunggulan Akreditasi A.
2. SD Negeri 002 Kuok dan MIN Marangin memiliki jumlah sarana dan prasarana yang baik.

¹³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, hlm. 67.

¹⁴ Natalie J. Allen and John P. Meyer. 1990. *The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1-8 dalam Mutiara S. Panggabean. Op.Cit. hal. 136

3. SD Negeri 002 Kuok dan MIN Marangin sama-sama meluluskan UN 100%.

Namun demikian, ada beberapa guru di Madrasah Ibtidaiyah Merangin yang memiliki komitmen tinggi, hal ini ditandai dengan ketepatan waktu dalam mengajar.¹⁵ Sementara guru di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok, pada dasarnya telah mampu melaksanakan kerjanya dengan baik, yaitu mampu merencanakan kegiatan sekolah, dan mampu mengorganisasikan kegiatan sekolah dengan baik.¹⁶ Namun, disiplin dalam mengajar beberapa guru masih rendah. Yaitu dari 25 guru di SDN 002 Kuok 15 diantaranya masih sering telambat masuk ke sekolah.¹⁷

Sehingga terdapat kesenjangan di sini, apakah komitmen kerja yang muncul dari para guru MIN Marangin akan melahirkan mutu sekolah? Sementara di SD N 002 Kuok, komitmen kerja guru kurang baik, mutu sekolahnya sama dengan MIN Marangin. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menguji kembali apakah terdapat perbedaan komitmen kerja guru di masing-masing sekolah, yaitu SD N 002 Kuok dan MIN Marangin.

Berdasarkan masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul “STUDI KOMPARASI TENTANG KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 002

¹⁵ Wawancara awal yang penulis lakukan kepada guru Qur'an Hadits di MIN Merangin adalah menurutnya “guru adalah profesi mulia, maka kita harus taat, istiqamah, jujur, dan menyerahkan diri pada Allah dalam menjalankan profesi ini”.

¹⁶ Wawancara dengan Nurhasni, S. Ag, Guru agama Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok, pada tanggal 10 Juli 2012.

¹⁷ Dokumen absensi guru Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok, bulan Juli – Desember 2012

KUOK DAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI MERANGIN KABUPATEN KAMPAR”

B. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah pemahaman dan kejelasan tentang arah penulisan skripsi ini, maka penulis memaparkan definisi yang tertera di dalam judul penulisan ini yaitu:

1. **Studi** adalah pelajaran, penggunaan waktu dan pikiran untuk memperoleh ilmu pengetahuan.¹⁸
2. **Komparasi** perbandingan sebagai penjelasan.¹⁹ Yaitu membandingkan satu hal/peristiwa/obyek dengan hal/peristiwa/obyek lainnya, sehingga ditemukan penjelasan atas keduanya.
3. **Komitmen** adalah perasaan positif pada program, kepemilikan, dan mengutamakan pengorbanan.²⁰ Atau komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan).²¹ Jadi komitmen disini adalah kesediaan untuk menerima dan berusaha memberikan kontribusi kepada organisasi atau lembaga tempat ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

¹⁸ W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1982), hlm. 965

¹⁹ M. Dahlan dkk, *Kamus Induk Istilah Ilmiah* (Surabaya: Target Press, 2003), hlm. 903

²⁰ Per Dalin, dkk, *How Schools Improve an International Report*, (Wiltshire: Redwood books, 1994), hlm. 362.

²¹ James W. Walker, *Human Resources Strategy*. (Singapore: McGraw-Hill, Inc. 1992), hlm. 87

4. **Kerja** adalah melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Jadi pekerjaan itu penting bagi manusia karena merupakan motivasi yang cukup kuat dalam mendorong aktivitas kerja.²²
5. **Guru** adalah orang yang melakukan pembelajaran di sekolah, yaitu orang yang membimbing kegiatan belajar anak.²³ Atau orang yang melakukan segala upaya dengan sengaja dalam rangka memberi kemungkinan bagi siswa untuk terjadinya suatu proses belajar sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.²⁴

Berdasarkan penegasan tersebut, maka komitmen kerja guru adalah kesediaan untuk menjadi guru dan memberikan kontribusi sebesar-besarnya sebagai guru dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut

- a. Bagaimana komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?

²² Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1998), hlm. 46

²³ Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 2002), hlm. 58

²⁴ Mohammad Ali, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung : Sinar Baru Algensindo, 1987), hlm, 12

- b. Apakah terdapat perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?
- c. Faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar?
- d. Faktor apa saja yang mempengaruhi Komitmen kerja di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?
- e. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar?
- f. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan indentifikasi masalah tersebut, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

- a. Bagaimana komitmen kerja guru di Sekolah Dasatr Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar?

- b. Bagaimana komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar?
- c. Apakah terdapat perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

- a. Komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar?
- b. Komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin Kabupaten Kampar.
- c. Perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan atau bermanfaat sebagai bahan masukan para siswa, guru, dan kepala sekolah, baik di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin, maupun sekolah lainnya.
- b. Hasil penelitian ini dijadikan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S2 di Program PPs. UIN Suska Riau.
- c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa PPs. UIN Suska Riau maupun pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.

BAB II

KERANGKA TEORETIS

A. Kerangka Teori

3. Komitmen Kerja

Istilah komitmen, sering digunakan dalam ilmu organisasi. Beberapa ahli di bidang organisasi, memberikan definisi tentang komitmen dalam organisasi, di antaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Bishop, Scott dan Burrough bahwa *organizational commitment is the relative strength of an individual's identification with, and involvement in, a particular organization* (kekuatan relative dari identifikasi individu bersama dan keterlibatanannya dengan organisasi).²⁵

Menurut Luthan,

Organizational commitment is a strong desire to remain a member of particular organization; a willingness to exert high level of effort on behalf of the organization, and a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.

(Komitmen organisasi adalah hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat atas nama organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi).²⁶

²⁵ Bishop, Scott, & Burrough, "Support Commitmen and Employee Outcomes in a Team Environmente" dalam *Journal of Management*, 26 (6), tahun 2000, hlm. 2.

²⁶ Di kutip dari buku Yuni Poerwanti, *Manajemen Olah Raga Nasional; Dari Kebijakan Hingga Komitmen*, (Jakarta : Magna Script Publishing, 2012), hlm. 14.

Menurut Porter et. all, komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).²⁷

Meyer dan Allen menggunakan istilah *affective commitment* untuk pendapat yang pertama dan *continuance commitment* untuk pendapat yang kedua.²⁸ Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mau. Orang-orang ini mengenal organisasi dan terikat untuk tetap menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka yang memiliki *continuance commitment* yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian. Mereka tetap tinggal karena mereka akan mendapatkan uang pensiunan, fasilitas, dan senioritas atau mereka harus membayar biaya karena pindah kerja, bukan karena adanya hubungan *affective* yang menyenangkan dengan organisasi.²⁹

Per Dalin mendefinisikan “*Commitment is positive feelings toward the programme, ownership, priority given to it*” (komitmen adalah perasaan positif pada program, kepemilikan, dan mengutamakan pengorbanan).³⁰

²⁷ Mutiara S. Pangabeian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 135.

²⁸ *Ibid*

²⁹ Yuni Poerwanti, *op. cit*, hlm. 15.

³⁰ Per Dalin, dkk, *How Schools Improve an International Report*, (Wiltshire: Redwood books, 1994), hlm. 362.

Deporter dan Henaki menyebutkan pengertian komitmen berhubungan dengan aspek kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam bentuk perilakunya. Komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.³¹

Sedangkan, Ali menyatakan komitmen merupakan sebagai kontrak, perjanjian (keterikatan) untuk melaksanakan sesuatu.³² Lebih lanjut, Walker mendefinisikan pengertian komitmen adalah “*Commitment is the willingness of people to stay with the organization and contribute energeticaly to achievement of share objective*” (Komitmen adalah kesediaan orang untuk tinggal dengan organisasi dan memberikan kontribusi penuh semangat untuk pencapaian tujuan).³³ Sedangkan, Stout dan Walker mengemukakan komitmen adalah menemukan suatu tujuan khusus yang diinginkan sehingga seseorang mau memberikan mutu, energi, dan kemampuan untuk membantu mendapatkannya.³⁴

Menurut Tony Hatmoko, komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi.³⁵

³¹ Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*. (Bandung: Kaifa. 2000), hlm. 299-300)

³² M. Ali, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka. 1999), hlm. 515

³³ James W. Walker, *Human Resources Strategy*. (Singapore: McGraw-Hill, Inc. 1992), hlm. 87

³⁴ Kenneth Stout dan Allan Walker, *Teams, Teamwork & Team Building The Managers Guide To Team in Organization*. (Singapore: Prentice Hall. 1995), hlm. 123

³⁵ Tony Hatmoko, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus Di Pdam Kabupaten Karanganyar)* Tesis. Surakarta : Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2006.

Mahmud dalam tesisnya yang berjudul “*Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Melakukan Inovasi Pendidikan*”, mencantumkan bahwa komitmen secara bahasa adalah kontrak, perjanjian untuk melaksanakan sesuatu. Komitmen merupakan suatu hasil yang ada di dalam diri orang yang dituju, sepakat pada suatu keputusan / tugas yang telah diberikan dan bertanggung jawab terhadap tugas tersebut.³⁶

Syamsul Hadi HM memaparkan definisi komitmen ditinjau dari kacamata Islam dalam tesisnya yang berjudul “*Strategi Pengembangan Mutu sumber daya guru di lembaga pendidikan Islam*” (Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I Malang), dia mengatakan bahwa dalam istilah bahasa Arab kata komitmen identik dengan “*iltizam*” yang berarti berpegang, memeluk atau menyentuhkan tubuh dengan sesuatu.

Kata “*iltizam*” secara syari’at yaitu berpegang kepada manhaj Allah melalui jalan fardhu dan mewajibkan, sambil rutin dan senantiasa menjalankannya, yang membuat diri menjadi berpisah dan berbeda dari penganut lain. Maka, dengan itu terwujudlah kebahagiaan, kemenangan, dan keselamatan dunia dan akhirat. Berarti iltizam sama dengan “taat, istiqamah, jujur, menyerahkan diri pada Allah”.³⁷

³⁶ M.E. Mahmud, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Melakukan Inovasi Pendidikan*. Tesis. Malang: STAIN Malang, 2001. hlm. 196.

³⁷ Syamsul Hadi HM. 2003. *Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru di Lembaga Pendidikan Islam (Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I Malang)*. Tesis. Program Pascasarjana UIIS Malang, 2003. hlm. 42.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen adalah orang yang memiliki tekad, kesediaan, kerelaan, keterikatan, kesetiaan, kesenangan dan merasakan adanya kesesuaian berdasarkan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Minner, bahwa secara konseptual terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen: (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi, dan (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.³⁸

Pendapat lain, Newstrom dan Davis mengemukakan indikator dalam komitmen dan kesetiaan pada organisasi yaitu : (1) Adanya partisipasi aktif dalam beberapa pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan, (2) Ingin selalu menetap untuk selalu ada pada lingkungan organisasi, (3) Mempercayai misi dan tujuan untuk selalu dapat bekerja pada organisasi tersebut, (4) Mengusahakan pekerjaan semaksimal mungkin untuk dapat mencapai sukses organisasi dan pribadi sendiri, (5) Bekerja secara intensif untuk memenuhi penyelesaian pekerjaan-pekerjaan tersebut dengan cepat, (6) Adanya loyalitas untuk selalu memenuhi perintah yang diberikan kepada para karyawan, (7) Adanya kemauan

³⁸ Minner (1992:134)

dan pengalaman kerja dari para karyawan tertentu untuk memberikan kesuksesan pada organisasi, dan (8) Adanya perubahan organisasi yang cukup rendah.³⁹

Ivancevich dan Matteson menjelaskan bahwa komitmen kepada suatu organisasi melibatkan tiga sikap (*attitudes*), yaitu:⁴⁰ (1) rasa mengenali tujuan organisasi (*a sense of identification with the organization's goals*), (2) rasa keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi (*a feeling of involvement in organizational duties*), dan (3) rasa kesetiaan terhadap organisasi (*a feeling of loyalty to the organization*).

Dengan demikian, ciri-ciri orang yang memiliki komitmen dapat diidentifikasi dari terdapatnya unsur-unsur komitmen dalam diri seseorang, yaitu adanya kesetiaan, kerelaan untuk berusaha dan berkorban demi kemajuan lembaga, serta disertai adanya rasa kepemilikan dan keterikatan antara orang tersebut dengan lembaga tempatnya bekerja.

Kondisi dan sifat-sifat seperti tersebut di atas, sangat sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Islam dalam hal bekerja. Islam mengajarkan bahwa hamba mendekati dan memperoleh rida dari Allah SWT melalui kerja atau amal yang soleh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya.

Sementara yang dimaksud kerja adalah secara umum diartikan sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan manusia. Seorang bekerja karena ingin memenuhi

³⁹ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organization Behavior; Human Behavior at Work*. (New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2005), hlm. 18

⁴⁰ John M. Ivancevich and Michael T. Matteson. *Organizational Behaviour and Management*. (USA: Richard D. Irwin. 2005), hlm. 204

kebutuhannya sehingga melalui aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik, karena kebutuhannya terpenuhi. Selain itu, melalui bekerja seseorang tidak semata mendapatkan penghasilan, tetapi banyak lagi aspek lainnya yang dapat dicapai dari pekerjaannya, seperti: status sosial, penghargaan dan lain-lain.

Menurut Anoraga pengertian kerja dapat dijelaskan (1) kerja merupakan bagian yang paling mendasar bagi hidup manusia, karena dia memberikan status kepada masyarakat, juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak, (2) baik pria atau wanita menyukai pekerjaan karena faktor sosial dan psikologis dari pekerjaan itu, (3) moral dari pekerjaan itu mempunyai hubungan langsung dengan kondisi materi yang menyangkut pekerjaan itu, dan (4) insentif dari kerja tersebut banyak bentuk, tidak semata dalam bentuk uang.⁴¹

As'ad menyatakan bekerja mengandung arti melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Jadi pekerjaan itu penting bagi manusia karena merupakan motivasi yang cukup kuat dalam mendorong aktivitas kerja.⁴²

Jadi komitmen kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dimana dia bekerja dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi.⁴³ Ada juga yang

⁴¹ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta. 1998), hlm. 15

⁴² Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty. 1998), hlm. 46

⁴³ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, terjemahan Hadyana Pujaatmaka. (Jakarta: Prehalindo. 1996), 171.

berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan hubungan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang berdasarkan reaksi afektif terhadap pekerjaan tersebut. Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang kuat, akan mengidentifikasi dan memiliki perasaan yang kuat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang komitmennya rendah.⁴⁴ Sedangkan, Greenberg dan Baron menyatakan komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.⁴⁵

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi. Dengan demikian, bila seseorang yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dapat diindikasikan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka seorang pekerja akan dituntut untuk memiliki komitmen kerja yang tinggi yang merupakan wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Bila seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka ia akan mendayagunakan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen kerja yang

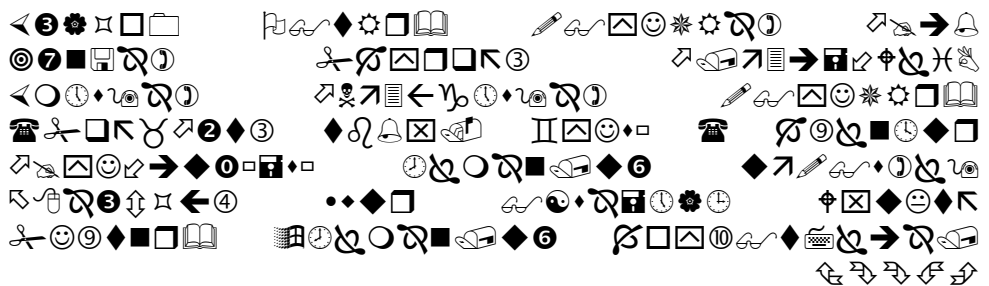
⁴⁴ T.W., S.J., Lee, *et al*, "Commitmen Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: a Longitudinal Study of Organizational Entry Processes". *Journal of Management*. Vol. 18, No 1, 15-32. 2000, hlm. 15-32.

⁴⁵ Sebagaimana yang disebut oleh Setiawati, D.Z.A. 2007. "Perbedaan Komitmen Kerja Berdasarkan Orientasi Peran Gender Pada Karyawan Di Bidang Kerja Non Tradisional". *Proceeding PESAT Vol.2.2007*, hlm. 121

tinggi akan sangat bangga dapat menghasilkan produk yang bermutu, hal ini berbeda dengan orang yang memiliki komitmen kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian di atas, pengertian komitmen kerja dalam penelitian ini adalah bentuk perwujudan perilaku keberpihakan guru terhadap pekerjaannya yang menjadi tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan, dengan indikator: kesetiaan terhadap profesi guru, keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, memberikan pelayanan yang terbaik, berani menanggung resiko, bangga terhadap profesi guru, dan berusaha meningkatkan prestasi.

Dalam konteks al-Qur'an, kondisi dan sifat-sifat komitmen seperti tersebut di atas, sangat sesuai dengan apa yang diajarkan oleh Islam dalam hal bekerja. Islam mengajarkan bahwa hamba mendekati dan memperoleh rida dari Allah SWT melalui kerja atau amal yang soleh dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Al-Qur'an surat Al-Kahfi ayat 110 :



Katakanlah: “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: “Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan Yang Esa”. Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan

janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya”.

Dan dipertegas pula oleh hadits Nabi saw berikut ini

Sesungguhnya Allah tidak melihat rupamu, dan tidak melihat hartamu dan tidak melihat keadaanmu, tetapi melihat amal dan hatimu.(H.R. Bukhari-Muslim).

Baik ayat maupun hadits yang disebutkan di atas menerangkan bahwa sesuatu yang bernilai di sisi Allah SWT adalah niat yang ikhlas semata-mata karena Allah SWT, yang disertai oleh tindakan yang baik, bukan derajat ataupun pangkat dan bukan banyaknya harta ataupun bagusnya rupa. Tindakan yang baik jika tidak disertai niat yang baik, maka tidak akan dilihat oleh Allah SWT, demikian pula sebaliknya niatan yang baik tapi tidak disertai oleh tindakan, maka niat tersebut menjadi tidak bernilai.

Dengan demikian, pengertian ini mengandung arti bahwa setiap pekerjaan mengandung sebuah nilai ibadah selama pekerjaan itu dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan tanpa ada tendensi lain selain demi mengharap ridha dari Allah. Dengan demikian, semakin tinggi prestasi kerjanya, maka semakin tinggi pula nilainya di sisi Allah SWT. Hal tersebut juga memiliki makna bahwa, tinggi dan rendahnya derajat takwa seseorang juga sangat ditentukan oleh prestasi kerja atau kualitas amal saleh sebagai aktualisasi dari potensi imannya.

4. Unsur-Unsur Komitmen

Terdapat beberapa pendapat mengenai unsure-unsur komitmen ini. Menurut Sopiah, mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen, yaitu:⁴⁶

- a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Faktor utama yang melandasi *continuance commitment* adalah investasi sumber daya individual dalam organisasi dan keterbatasan alternatif (*lack of alternatives*) jika harus keluar organisasi.⁴⁷ Jelas bahwa yang menjadi dasar dari komitmen *continuance* adalah pertimbangan untung-rugi (*cost and benefits*), sehingga dimensi ini disebut juga komitmen kalkulatif.⁴⁸ Scholl menunjukkan bukti bahwa semakin besar investasi seseorang dalam organisasi, semakin kuat orang tersebut mempertahankan perilaku dan semakin kecil kecenderungan keluar dari organisasi.⁴⁹

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengoperasionalkan konstruk investasi antara lain umur, pendidikan, dan masa jabatan (*tenure*). Faktor investasi ini akan memperkuat keterikatan seseorang pada organisasi, ketika apa yang diharapkan tidak memuaskan. Pada konteks lebih luas, investasi juga dapat dimaknai sebagai rendahnya motivasi untuk beralih ke alternatif,

⁴⁶ Sopiah. *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2008), hlm 156,

⁴⁷ Scholl RW, *Differentiating Organization Commitment From Expectancy as a Motivating Force*, *Academy of Management Review*, Volume 6, No. 4, tahun 1981, hlm. 589-599. <http://www.cba.uri.edu/scholl>

⁴⁸ *Ibid*

⁴⁹ *Ibid*

karena semakin besar investasi seseorang pada organisasi, umumnya diikuti pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan individu yang semakin spesifik, sehingga kecenderungan untuk pindah ke organisasi lain semakin berkurang, karena keahlian spesifik yang dimiliki cenderung sulit ditransfer ke pekerjaan lain atau organisasi lain. Allen dan Meyer menggunakan 7 indikator dalam mengukur dimensi komitmen *continuance*, antara lain kerugian yang sangat besar bagi individu jika keluar dari organisasi; sulit keluar dari organisasi sekalipun menginginkannya; dan pertimbangan utama bertahan di organisasi karena sulit mencari alternatif lain.⁵⁰

- b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat; Faktor utama yang menjadi landasan komitmen normatif adalah *reciprocity* (perasaan balas budi).⁵¹ Scholl menegaskan *reciprocity* merupakan norma universal, dalam setiap interaksi timbal balik antar manusia. Seseorang selayaknya membantu orang lain yang pernah membantu, dan tidak selayaknya mencelakakan orang lain yang pernah membantu.⁵²

⁵⁰ Allen J, & Meyer IP, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational psychology, 91, tahun 1990, hlm. 1-18.

⁵¹ Scholl, *op. cit.* hlm. 588

⁵² *Ibid*

Pada konteks hubungan individu dengan organisasi, dapat dijelaskan bahwa selayaknya karyawan memberikan kontribusi pada organisasi, karena dia telah memperoleh manfaat yang mungkin tidak dapat diperolehnya, jika dia tidak bergabung dengan organisasi tersebut. Misal karyawan memperoleh kesempatan berkembang, pelatihan, peningkatan kesejahteraan, status, dll, sehingga sudah sepantasnya dia memberikan kontribusi pada organisasi di masa mendatang. Mekanisme demikian berbeda dengan investasi, yaitu bahwa seseorang memberikan kontribusi lebih dulu, dan memperoleh manfaat atas kontribusinya dari organisasi pada masa berikutnya.

- c. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Sementara menurut Meyer, Allen, dan Smith (komponen komitmen adalah

- a. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;
- b. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;

- c. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Sementara unsur-unsur lain dalam komitmen, yang kemudian menjadi standar pengukuran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Identifikasi

Identifikasi, yang mewujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.⁵⁴

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan

⁵⁴ www.jurnalpsikologi.com

pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula.⁵⁵

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.⁵⁶

⁵⁵ *Ibid*

⁵⁶ *Ibid*

3. Komitmen Kerja Guru

Dari pemaparan di atas, menunjukkan bahwa komitmen pada dasarnya merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk aktif dan penuh tanggungjawab. Sehingga jika seseorang yang terlibat aktif dan penuh tanggungjawab dalam suatu pekerjaan, maka akan sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya dan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan sungguh-sungguh.⁵⁷ Tanpa adanya komitmen kerja, tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang akan sukar terlaksana dengan baik.⁵⁸

Hal ini juga ditegaskan oleh Suharsimi Arikunto bahwa komitmen bukan hanya sekedar keterlibatan semata, melainkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan penuh rasa tanggungjawab yang tinggi.⁵⁹

Sementara yang dimaksud kerja adalah secara umum diartikan sebagai suatu kondisi yang dibutuhkan manusia. Kinerja merupakan perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (performance).⁶⁰

Sedangkan guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi,

⁵⁷ Piet A. Suhartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004), hlm. 283.

⁵⁸ *Ibid.*

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003)., hlm. 207.

⁶⁰ Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta:Tim GP Press, 2010), hlm.87

mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan”.⁶¹

Guru merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya.⁶² Guru merupakan komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang sangat berperan dalam mengantarkan siswa-siswanya pada tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Gurulah yang memikul tanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan program pengajaran. Oleh karena itu, mengajar adalah pekerjaan profesional karena menggunakan teknik dan prosedur yang berpijak pada landasan intelektual yang harus dipelajari secara sengaja, terencana dan kemudian dipergunakan demi kemaslahatan orang lain.

Oleh karena itu, komitmen kerja guru adalah kecenderungan dalam diri seorang guru untuk aktif dan penuh rasa tanggungjawab melaksanakan tugas-tugas dan kewajibannya sebagai guru. Kewajiban guru diantaranya adalah melayani pendidikan, khususnya di sekolah melalui kegiatan mengajar, mendidik dan melatih untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.⁶³

Sementara menurut Glasser dalam Hoy dan Miskel, seseorang yang memiliki komitmen kerja tinggi, biasanya ditandai dengan loyalitas dan

⁶¹ Syafruddin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press,2003), hlm. 8.

⁶² H. Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), hlm. 123.

⁶³ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional; Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2013), hlm. 32.

kemampuan profesionalnya, loyal terhadap atasan maupun kepada lembaganya, menunjukkan sikap yang patuh, hormat, sedia, serta disiplin.⁶⁴

Salah satu aspek seorang guru profesional, menurut Jamil Suprihatiningrum, adalah harus memiliki komitmen tinggi.⁶⁵ Yaitu kemampuan dirinya untuk mampu mengantarkan siswa pada kesuksesan. Hal ini juga dikemukakan oleh Jarvis, bahwa :

*Profesionalismecommitment to the occupational organization, and dedication to being masier knowledge and skillful provider of service stemming from the knowledge upon which the occupation is based.*⁶⁶

Dengan demikian seorang guru yang profesional adalah yang memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi dengan berbekal keahlian yang tinggi dan berdasarkan pada rasa keterpanggilan jiwa dengan semangat melakukan pengabdian untuk memberikan bantuan layanan kepada sesama manusia.⁶⁷

Untuk mewujudkan kualitas profesionalitas guru tersebut, maka seorang guru dituntut untuk mampu menunjukkan sikap sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- b. Meningkatkan dan memelihara citra profesi
- c. Keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilannya.
- d. Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi
- e. Memiliki kebanggaan terhadap profesinya⁶⁸

⁶⁴ Wayne K. Hoy dan Ceell G. Miskel, *Educational Administration Theory Research and Pactive.*, (New York : Random Home. Inc, 2008), hlm. 296.

⁶⁵ Jamil Suprihatiningrum, *op. cit*, hlm. 78.

⁶⁶ *Ibid*, hlm. 81

⁶⁷ *Ibid*.

⁶⁸ Kunandar, *Guru Profesional; Implementasi KTSP dan Sukses dalam Sertifikasi*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010), hlm. 48

Sedangkan menurut Dedi Supriadi, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki 5 hal, yaitu :

- 1). Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
- 2). Menguasai materi pelajaran.
- 3). Mengevaluasi hasil belajar siswanya.
- 4). Mengadakan koreksi terhadap cara mengajarnya.
- 5). Bergabung dalam organisasi profesi⁶⁹

Berdasar pengertian ini, guru yang professional merupakan bagian dari komitmen kerja. Di antara ciri atau indikasi seorang guru yang profesional menurut Ibrahim Bafadal adalah :⁷⁰

- 1). Guru yang memiliki visi yang tepat

Visi dalam hal ini memiliki dua tinjauan konsep. Yang pertama, visi diartikan sebagai *pandangan*. Guru yang memiliki visi yang tepat berarti guru memiliki pandangan yang tepat tentang pembelajaran, yaitu;

- a) Pembelajaran merupakan jantung dalam proses pendidikan, sehingga kualitas pendidikan terletak pada kualitas pembelajarannya, dan sama sekali bukan pada aksesori sekolah,
- b) Pembelajaran tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan melalui proses inovasi tertentu, sehingga guru dituntut melakukan berbagai pembaharuan dalam hal pendekatan, metode, teknik, strategi,

⁶⁹ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Mitra Gama Widya, 1999), Cet. 2, hlm. 98

⁷⁰ Ibrahim Bafadal, *Peningkatan profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 6 – 7.

langkah-langkah, media pembelajaran, mengubah “status quo” agar pembelajaran menjadi lebih berkualitas,

- 3) Pembelajaran harus dilaksanakan atas dasar pengabdian, sebagaimana pandangan bahwa pendidikan merupakan sebuah pengabdian, bukan sebagai proyek.

Tinjauan konsep yang kedua adalah, visi mengandung arti sesuatu yang dinamis, yaitu sebagai harapan yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Harapan tersebut menimbulkan inspirasi, berfungsi sebagai pijakan, dan fokus seluruh pengeluaran energi guru.

- 2) Guru yang memiliki aksi inovatif dan mandiri

Adanya visi yang tepat pada seorang guru harus senantiasa diikuti oleh aksi yang inovatif dan mandiri, karena visi yang tepat pada guru baik dalam kapasitasnya sebagai sebuah pandangan yang tepat mengenai pembelajaran, maupun pengertiannya sebagai sebuah harapan, tidak akan berarti apa-apa bilamana tidak diiringi dengan berbagai program kerja pembaruan menuju pembelajaran yang lebih berkualitas.

Inovasi pembelajaran pada hakikatnya merupakan sesuatu yang baru mengenai pembelajaran, bisa berupa dengan, program, layanan, metode, teknologi, dan proses pembelajaran. Dalam kaitannya dengan inovasi pembelajaran, ada perbedaan perspektif di antara teoritis tentang karakteristik sesuatu dikatakan sebagai inovasi. Pertama, sesuatu dikatakan sebuah inovasi jika diciptakan sendiri oleh lembaga yang

bersangkutan. Pendapat kedua mengatakan, bahwa yang dikatakan inovasi adalah bahwa sesuatu yang baru itu adalah betul-betul baru belum pernah diterapkan, terlepas diciptakan sendiri oleh lembaga yang bersangkutan maupun diadopsi dari lembaga lain.

Menurut Glasser ada empat hal yang harus dikuasai oleh guru yang profesional yaitu:

- 1) Menguasai bahan pelajaran
- 2) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa
- 3) Kemampuan melaksanakan proses pengajaran
- 4) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa.⁷¹

Sedangkan Nana sudjana, menyebutkan bahwa kompetensi guru profesional dapat dibagi menjadi tiga bidang, yaitu:

- 1) Kompetensi bidang kognitif
- 2) Kompetensi bidang sikap
- 3) Kompetensi perilaku (*performance*).⁷²

Selanjutnya Moh. Ali, mengemukakan syarat khusus untuk profesi yaitu:

- 1) Menuntut adanya ketrampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam.
- 2) Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan profesinya

⁷¹ Nana Sudjana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2000), hlm. 18.

⁷² *Ibid.*

- 3) Menuntut adanya tingkat keguruan yang memadai.
- 4) Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya.
- 5) Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.⁷³

Sementara A. Samana mengatakan ada beberapa ciri-ciri jabatan profesional (termasuk guru), yaitu :

- 1). Bagi para pelaku secara nyata dituntut berkecakapan kerja sesuai dengan tugas-tugas khusus serta tuntutan dari jenis jabatannya.
- 2). Keahlian tersebut didasari oleh wawasan keilmuan yang mantap.
- 3). Berwawasan sosial yang luas.
- 4). Memerlukan pengakuan dari masyarakat dan Negara.⁷⁴

Sedangkan menurut Dedi Supriadi, untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut memiliki 5 hal, yaitu :

- 1) Memiliki komitmen pada siswa dan proses belajarnya.
- 2) Menguasai materi pelajaran.
- 3) Mengevaluasi hasil belajar siswanya.
- 4) Mengadakan koreksi terhadap cara mengajarnya.
- 5) Bergabung dalam organisasi profesi⁷⁵

⁷³ Uzer Usman, *op. cit.*, hlm. 15.

⁷⁴ A. Samana., *Profesionalisme Keguruan*, (Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1994), Cet. 1, hlm. 28.

⁷⁵ Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*,(Yogyakarta: Mitra Gama Widya, 1999), Cet. 2, hlm. 98

Sementara itu, menurut Martin dan Nichols, Tiga pilar komitmen yang perlu dibangun adalah: a. Rasa memiliki (*a sense of belonging*) b. Rasa bergairah terhadap pekerjaannya, dan c. Kepemilikan terhadap organisasi (*ownership*).⁷⁶

Rasa memiliki dapat dibangun dengan menumbuhkan rasa yakin anggota bahwa apa yang dikerjakan berharga, rasa nyaman dalam organisasi, cara mendapat dukungan penuh dari organisasi berupa misi dan nilai-nilai yang jelas yang berlaku di organisasi. Rasa bergairah terhadap pekerjaan ditimbulkan dengan cara memberi perhatian, memberi delegasi wewenang, serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi anggota/karyawan untuk menggunakan ketrampilan dan keahliannya secara maksimal. Rasa kepemilikan dapat ditimbulkan dengan melibatkan anggota/karyawan dalam membuat keputusan-keputusan.⁷⁷

Jika, merujuk pada unsur-unsur komitmen tersebut diatas, maka komitmen guru adalah ;

a. Identifikasi

Proses identifikasi ini merupakan bentuk kepercayaan guru terhadap organisasi atau profesi guru yang menjadi tempat ia bekerja. Atau saling mendukung antara guru sebagai profesi dengan tujuan organisasi guru.

Proses ini, kemudian melahirkan ;

⁷⁶ Soekidjan, *Prilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Pustaka, 2009), hlm. 212

⁷⁷ *Ibid.*

- (1) Rasa keterikatan atau kepemilikan Guru terhadap profesinya. Salah satu bentuk dari keterikatan atau kepemilikan ini adalah sejauhmana kontribusi yang diberikan guru terhadap sekolah sebagai organisasinya.⁷⁸ Salah satu upaya berkontribusi bagi guru adalah melaksanakan kewajiban atau tugas pokok yang diembannya. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 74 tentang Guru Pasal 52 ayat (1) mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dalam penjelasan Pasal 52 ayat (1) huruf (e), yang dimaksud dengan “tugas tambahan”, misalnya menjadi Pembina pramuka, pembimbing kegiatan karya ilmiah remaja, dan guru piket.⁷⁹
- (2) Kedekatan guru dengan siswa (*teachers are committed to student and their learning*).⁸⁰ Bentuk dari ini adalah kemampuan guru dalam memberikan penghargaan kepada siswa yang memiliki perbedaan secara individual, pemahaman guru terhadap perkembangan belajar siswa, dan perlakuan guru terhadap siswa.

⁷⁸ Istilah lain adalah *teachers are member of learning communities*. Lihat Jamil Suprihatiningrum, *op. cit*, hlm. 120

⁷⁹ Dirjen Diknas, *Pedoman Pelaksanaan Tugas Guru dan Pengawas*, (Jakarta : Dirjen Peningkatan Mutu dan Tenaga Kependidikan, 2009), hlm 6.

⁸⁰ Jamil Suprihatiningrum, *op. cit*, hlm. 119

- (3) Mempunyai tujuan yang sama. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi harus memiliki tujuan yang sama dengan sekolah dimana ia mengabdikan. Ketidaksamaan dalam tujuan, justru akan melahirkan ketimpangan antara ketercapaian yang dikehendaki oleh sekolah dengan yang dikehendaki oleh guru.
- (4) dan peduli dengan tugas-tugas sekolah.

b. Keterlibatan

Yang dimaksud keterlibatan di sini adalah partisipasi dan aktivitas guru dalam kegiatan sekolah. Kegiatan ini mencakup

- (1). Keterlibatan guru dalam proses pembelajaran di kelas yang mencakup Perencanaan Pembelajaran: Karakteristik siswa, tujuan pembelajaran, bahan ajar, dan menggunakan metode; Pelaksanaan pembelajaran: Menyajikan materi pelajaran, Menggunakan metode, Menerapkan media, Strategi pembelajaran; dan Evaluasi: Proses dan Remedial
- (2) Keterlibatan Guru dengan materi pelajaran, yaitu keaktifan dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan keaktifan dalam menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran
- (3) Keterlibatan guru dalam kegiatan pertemuan Majelis Guru
- (4) Keterlibatan guru dalam kegiatan peningkatan profesional guru
- (5) Keterlibatan guru dalam kegiatan profesi

c. Loyalitas

Loyalitas adalah tingkat kepatuhan atau ketaatan guru pada pimpinan maupun kepada organisasi tempat ia bekerja. Sikap ini mencakup :

- (1) Patuh terhadap Pimpinan Sekolah,
- (2) Sikap kooperatif pimpinan lembaga,
- (3) Kesiediaan menerima Tugas-Tugas dari sekolah,
- (4) Betah bekerja sebagai Guru,
- (5) Nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sebagai guru,
- (6) Adanya rasa senang terhadap profesi yang dijalani

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, komitmen yang dimiliki oleh seorang tenaga kependidikan terlebih seorang guru akan sangat tampak melalui etos kerjanya. Ethos, yang menurut Mochtar Buchori berarti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa merupakan jalan tampaknya sebuah komitmen yang dimiliki seseorang.⁸¹

Etos guru berarti ciri-ciri atau sifat karakteristik mengenai cara bekerja, yang sekaligus mengandung makna kualitas esensialnya, sikap dan kebiasaannya serta pandangannya terhadap kerja yang dimiliki dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik, dapat dikatakan memiliki komitmen yang baik pula. Dengan adanya komitmen yang baik, yang tercermin dalam etos kerja seorang guru, maka akan

⁸¹ Mochtar Buchari, *Pendidikan dalam Pembangunan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994), hlm. 40.

menimbulkan dampak-dampak positif berupa profil para lulusan yang baik, dan sikap positif yang timbul dari masyarakat atas cara dan hasil kerja yang memuaskan.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen kerja Guru

Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru. Menurut Maier (1965), perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya di dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Kesemuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara mengungkapkan bahwa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) yang merumuskan bahwa:

$$a. \textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$b. \textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$c. \textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}^{82}$$

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

⁸² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, hlm. 67

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).⁸³

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.⁸⁴

David Mc Clelland berpendapat bahwa pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.⁸⁵

Menurut Januarti, mengemukakan bahwa komitmen terbangun bila tiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi meliputi *identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari

⁸³ *Ibid.*, hlm. 67

⁸⁴ *Ibid*

⁸⁵ *Ibid*

tujuan organisasi, *involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan, dan *loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.⁸⁶

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008: 163) mengemukakan empat factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

B. Kerangka Berfikir

Guru adalah unsur utama dalam suatu proses pendidikan. Guru berada dalam front terdepan pendidikan yang berhadapan langsung dengan peserta didik melalui proses interaksi intruksional sebagai wahana terjadinya proses pembelajaran siswa dengan nuansa pendidikan.

⁸⁶ Januarti, *Hubungan Profesionalisme dengan Komitmen Organisasional, Prestasi Kerja dan Keinginan Berpindah*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 April 2003, hal. 69 – 84

Dalam proses pembelajaran tersebut, peserta didik akan memperoleh banyak ilmu pengetahuan, pengalaman belajar, dan hubungan sosial dengan sesama, Untuk mencapai tujuan pendidikan yakni memperoleh perubahan baik dari segi kognitif. Efektif maupun psikomotorik siswa dalam berperilaku menuju yang lebih baik.

Untuk menjalankan tugasnya dengan baik, guru memerlukan komitmen kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya komitmen kerja seseorang bisa dipengaruhi oleh diri-sendiri juga dari orang lain atau lingkungan luar.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil komitmen kerja guru dalam perencanaan pembelajaran, kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran, serta kinerja guru dalam disiplin tugas. Terletak pada kinerja serta prestasi kerja guru-guru yang berada dalam suatu sekolah.

Jadi dengan adanya kinerja guru dalam pembelajaran. Maka hasil yang menentukan dari suatu proses pendidikan adalah pendidik itu sendiri. Hal ini merupakan kinerja guru paling berkualitas setumpuk tugas serta tanggung jawab yang di embannya guru harus mampu menunjukkan bahwa guru mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu.

C. Penelitian yang Relevan

Studi tentang kmitmen kerja guru bukanlah hal baru, di dunia akademik telah banyak karya-karya seperti itu. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa apa yang diteliti ini ada kemiripan yang telah ditulis sebelumnya. Kajian terhadap karya-karya terdahulu dimaksudkan sebagai bahan pertimbangan guna membantu

pembahasan penelitian di lapangan. Tinjauan ini akan dideskripsikan dengan beberapa penelitian yang ada relevansinya dengan judul penelitian diantaranya adalah ;

1. Penelitian Sholikhah yang berjudul “*Komitmen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengaruh Terhadap Upaya Peningkatan Mutu Kompetensi Pedagogik Guru MTs Daruss’adah Bulus Kecamatan Patehan Kabupaten Kendal*”.⁸⁷ Dengan hasil studi menunjukkan bahwa persepsi guru tentang komitmen kepemimpinan kepala madrasah dapat mempengaruhi upaya peningkatan mutu kompetensi pedagogik guru. Adapun kompetensi guru dapat diukur melalui: “pemahaman guru terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian evaluasi belajar.” Dalam penelitian ini, Nihayatus Sholikhah hanya menyinggung kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu kompetensi pedagogik guru.
2. Penelitian yang dilakukan Brown pada 361 orang karyawan Charlottesville Virginia City, yang menjadi sampel penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan (*relation-oriented leadership*) memberikan variasi yang besar terhadap komitmen afektif.⁸⁸
3. Penelitian yang dilakukan Ambarita pada 284 orang dosen Universitas Negeri Medan yang menjadi sampel penelitian, ditemukan bahwa kepemimpinan

⁸⁷ Nihayatus Sholikhah, “Persepsi Guru Tentang Komitmen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruh Terhadap Upaya Peningkatan Mutu Kompetensi Pedagogik Guru MTs Daruss’adah Bulus Kecamatan Patehan Kabupaten Kendal” *Tesis Program Pascasarjana IAIN Walisongo*, Tahun 2008.

⁸⁸ A. Brown, *Organizational Culture*. (England: Financial Time-Prentice Hall. 2003), hlm. 1

berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,189.⁸⁹

4. Penelitian yang dilakukan Lumbangaol dengan judul penelitiannya “*Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Pengendalian Stres Terhadap Komitmen kerja Guru*”, ditemukan besar pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,422 atau sekitar 42,2%. Selain itu, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah secara langsung terhadap motivasi kerja adalah 73,96%.⁹⁰
5. Penelitian yang dilakukan Wau dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias*”, terhadap 100 orang Kepala Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias, menemukan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap komitmen afektif Kepala Sekolah dengan koefisien jalur sebesar 0,37. Terdapat

⁸⁹ Binner Ambarita, “Analisis Alur Utama Hubungan Variabel Penentu Kinerja Dosen (Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Personalia, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen di Universitas Negeri Medan, 2010”. *Sinopsis Disertasi*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.

⁹⁰ Masdiana Lumban Gaol, “Pengaruh Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Pengendalian Stres terhadap Komitmen Guru. Studi Empiris di Sub Rayon SMPN 41 Medan”. *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana, Universitas Negeri Medan. 2010.

pengaruh langsung kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi berprestasi dengan koefisien jalur sebesar 0,29.⁹¹

6. Penelitian yang dilakukan Solin terhadap 56 orang guru SMA Negeri Kabupaten Pakpak Barat yang menjadi sampel penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara langsung motivasi kerja dengan komitmen normatif guru dengan besar sumbangan sebesar 34,7%.⁹²
7. Penelitian Sinuhaji yang dikutip Ahmadi menyimpulkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru dan memberikan sumbangan efektif sebesar 34 %.⁹³
8. Penelitian yang dilakukan Harmin pada 132 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat, yang menjadi sampel penelitian, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi dengan komitmen kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,6322, dan koefisien determinasinya sebesar 0,3997.⁹⁴

Signifikansi penelitian ini disbanding dengan beberapa penelitian tersebut di atas adalah pada studi komparasi terhadap komitmen kerja guru di Sekolah Negeri

⁹¹ Yasaratodo Wau, "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Kemampuan Pribadi, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Komitmen Afektif Kepala Sekolah (Studi Empiris pada Sekolah Menengah Pertama di Pulau Nias)". *Sinopsis Disertasi*. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2012.

⁹² Lambok Solin, "Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Normatif Guru Di SMA Negeri Kabupaten Pakpak Barat". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2012.

⁹³ Khairul Ahmadi, "Hubungan antara Iklim Organisasi, Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Medan". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2010.

⁹⁴ Harmin, "Hubungan Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Stabat Kabupaten Langkat". *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan, 2010.

Umum (SD) dan Sekolah Negeri Agama (MIN). Penelitian ini, berdasarkan pada latar belakang masalah, mengasumsikan bahwa tidak ada perbedaan komitmen kerja antara kedua sekolah tersebut, karena sudah didukung oleh sarana dan prasarana yang baik, serta sudah didukung oleh akreditasi yang baik pula.

D. Konsep Operasional

Konsep operasional ini berfungsi untuk mengkonkritkan konsep di dalam kerangka teori di atas yang masih abstrak. Dalam konsep operasional ini, akan dikemukakan beberapa indikator yang akan digunakan penulis dalam melakukan penelitian, yaitu tentang komitmen kerja guru sebagai berikut :⁹⁵

Dimensi	Indikator
1. Identifikasi	<p>a. Keterikatan/Kepemilikan guru terhadap profesi, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP 2. Melaksanakan pembelajaran minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu. 3. Menilai Hasil Pembelajaran baik dengan tes maupun non tes 4. Membimbing dan Melatih Peserta Didik <p>b. Kedekatan guru dengan siswa, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Guru memiliki kemampuan dalam memberikan penghargaan kepada siswa yang memiliki perbedaan secara individual, 2. Guru mempunyai pemahaman terhadap perkembangan belajar siswa, 3. Guru mempunyai kemampuan dalam memperlakukan siswa <p>c. Mempunyai tujuan yang sama, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mempunyai visi dan misi yang sama dengan sekolah 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan sekolah <p>d. Memiliki kepedulian dengan tugas-tugas sekolah, dengan</p>

⁹⁵ Disarikan dari buku Moehariono, *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama*, (Jakarta : Rajawali Press, 2012), hlm. 208 dan 213.

	<p>indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas tepat waktu 2. Selalu hadir dalam kegiatan sekolah
2. Keterlibatan	<ol style="list-style-type: none"> a. Keterlibatan guru dalam proses pembelajaran di kelas, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami karakteristik siswa, 2. Membuat tujuan pembelajaran, 3. Menyusun bahan ajar, 4. Merencanakan metode; 5. Menyajikan materi pelajaran, 6. Menggunakan metode, 7. Menerapkan media, 8. Membuat Evaluasi b. Keterlibatan guru dengan materi pelajaran, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) 2. Aktif dalam menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran c. Keterlibatan guru dalam kegiatan profesi, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif di kegiatan KKG 2. Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah d. Keterlibatan guru dalam kegiatan pertemuan Majelis Guru, dengan indikator ; <ul style="list-style-type: none"> - Aktif dalam rapat-rapat guru e. Keterlibatan guru dalam kegiatan peningkatan profesional guru, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif mengikuti seminar tentang pendidikan 2. Aktif mengikuti loka karya tentang tentang pendidikan
3. Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> a. Patuh terhadap pimpinan Sekolah, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Mentatai aturan 2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan 3. Selalu hadir disekolah tepat waktu 4. Selalu izin jika berhalangan hadir di sekolah b. Sikap kooperatif pimpinan lembaga, dengan indikator ; <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak pernah di hukum 2. Tidak pernah bermusuhan dengan kepala sekolah c. Kesediaan menerima tugas-tugas dari sekolah d. Betah bekerja sebagai guru e. Nyaman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sebagai guru f. Adanya rasa senang terhadap profesi yang dijalani

--	--

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

H_a = Ada perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

H_0 = Tidak ada perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif, yakni suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁹⁶

Jenis penelitian ini adalah *Non Eksperimen*, dengan rancangan *Ekpose Fakto*. Rancangan ini dipakai apabila keinginan untuk menentukan hubungan antar variable tidak dapat dilakukan dengan cara eksperimen, karena variable bebas telah bekerja dan telah menimbulkan pengaruh terhadap variable tergantung (akibat). Bentuk rancangan yang dipakai adalah *Causal Comparative Studies*, rancangan penelitian ini sederhana. Peneliti memilih dua kelompok subjek yang berbeda dalam variable bebas, mengukur untuk variable tergantung pada semua subyek dalam kedua kelompok tersebut. Variabel *independent* (bebas) adalah Komitmen Kerja Guru dan variabel *dependent* (tergantung) adalah SD Negeri 002 Kuok dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

⁹⁶ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004) cet ke-4, hlm.105

B. Subyek dan Obyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru SDN 002 Kuok dan MIN Merangin. Sementara Obyek penelitiannya adalah komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan MIN Merangin.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁹⁷ Menurut Sudjana,⁹⁸ populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat yang berjumlah 25 orang dan Guru di MIN Merangin berjumlah 21 Guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁹⁹ Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini penulis mengambil patokan dari pendapat Suharsimi Arikunto yang mengatakan :

“Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% – 25% atau lebih.”¹⁰⁰

⁹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm. 108.

⁹⁸ Sudjana, *Metode Statistik*. (Bandung: Transito, 2002), hlm. 6

⁹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, hlm. 109

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 20

Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel, hal ini untuk menentukan secara tepat keadaan populasi yang jumlahnya sedikit. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu pencatatan peristiwa/hal-hal atau keterangan-keterangan sebagian/seluruh elemen populasi yang akan mendukung penelitian.¹⁰¹

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan beberapa metode diantaranya:

1. Angket

Angket merupakan suatu alat pengumpul informasi dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.¹⁰² Angket ini diberikan kepada para guru untuk memperoleh data mengenai komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di MIN Merangin.

Untuk mengukur nilai angket menggunakan skala likert. Skala likert memberikan suatu nilai skala untuk tiap alternatif jawaban yang berjumlah empat kategori.¹⁰³ Dengan demikian instrumen itu akan menghasilkan total skor bagi tiap responden. Alternatif jawaban 5 item dengan skor masing-masing:¹⁰⁴

5 = Sangat Setuju/Selalu/Sangat Benar

4 = Setuju/Sering/Benar

¹⁰¹ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 83

¹⁰² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 199

¹⁰³ John W. Eest, *Metodologi Penelitian Dan Pendidikan* (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hlm. 197.

¹⁰⁴ Riduwan,, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 118 – 194.

- 3 = Ragu-ragu/Kadang-Kadang/Cukup
- 2 = Kurang Setuju/Jarang/Salah
- 1 = Sangat Kurang Setuju/Tidak Pernah/Sangat Salah

Sementara jika pertanyaan yang dibuat dalam bentuk negative, maka penilaiannya adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Setuju/Selalu/Sangat Benar
- 2 = Setuju/Sering/Benar
- 3 = Ragu-ragu/Kadang-Kadang/Cukup
- 4 = Kurang Setuju/Jarang/Salah
- 5 = Sangat Kurang Setuju/Tidak Pernah/Sangat Salah

2. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis (dokumen) yang berupa arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian ini.¹⁰⁵ Dokumen yang dikumpulkan berupa profil sekolah, data siswa dan rencana pelaksanaan pembelajaran, hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Metode ini, dapat dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.¹⁰⁶

2 Teknik Analisa Data.

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah :

¹⁰⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid 1, (Yogyakarta : Andi, 2002), hlm. 133

¹⁰⁶ P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991), hlm. 63

1. Uji Validitas Instrumen

Alat ukur komitmen kerja guru akan dihitung dengan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap butir dengan skor total, yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan teknik korelasi bivariat, sedangkan perhitungannya menggunakan *SPSS for Windows Release 16*.

Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi yang tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu ;¹⁰⁷

- a. Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (Maksimal 5%).
- b. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas) harus lebih besar dari r_{table})

Uji instrument ini dilakukan terhadap 15 responden diluar target sampel tetapi sesuai dengan karakteristik populasi. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 5%, yaitu 0,514. Artinya, item instrument disebut valid jika lebih besar dari 0,514.

¹⁰⁷ Lihat Teguh Wahyono, *36 Jam Belajar Komputer; Analisis Data Statistik dengan SPSS*, (Jakarta : Gramedia, 2006), hlm. 266.

Setelah dilakukan uji instrument data, maka dapat dilihat hasilnya sebagai

berikut :

Tabel 1
Uji Validitas Instrumen Komitmen Kerja Guru

Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r_{tabel}	Status
P1	0,699	0,361	Valid
P2	0,720	0,361	Valid
P3	0,720	0,361	Valid
P4	0,032	0,361	Valid
P5	0,444	0,361	Valid
P6	0,356	0,361	Valid
P7	0,472	0,361	Valid
P8	0,564	0,361	Valid
P9	0,334	0,361	Tidak Valid
P10	0,842	0,361	Valid
P11	0,503	0,361	Valid
P12	0,720	0,361	Valid
P13	0,386	0,361	Valid
P14	0,615	0,361	Valid
P15	0,685	0,361	Valid
P16	0,699	0,361	Valid
P17	0,720	0,361	Valid
P18	0,720	0,361	Valid
P19	0,357	0,361	Valid
P20	0,366	0,361	Tidak Valid
P21	0,536	0,351	Valid
P22	0,536,	0,361	Valid
P23	0,564	0,361	Valid
P24	0,334	0,361	Tidak Valid
P25	0,842	0,361	Valid
P26	0,503	0,361	Valid
P27	0,720	0,361	Valid
P28	0,386	0,361	Valid
P29	0,615	0,361	Valid
P30	0,685	0,361	Valid
P31	0,594	0,361	Valid
P32	0,701	0,361	Valid
P33	0,600	0,361	Valid

P34	0,699	0,361	Valid
P35	0, 699	0,361	Valid
P36	0,720	0,361	Valid
P37	0, 720	0,361	Valid
P38	0,615	0,361	Valid
P39	0,720	0,361	Valid
P40	0,615	0,361	Valid
P41	0,594	0,361	Valid
P42	0,701	0,361	Valid
P43	0,600	0,361	Valid
P44	0,699	0,361	Valid
P45	0,699	0,361	Valid
P46	0,720	0,361	Valid
P47	0,720	0,361	Valid
P48	0,615	0,361	Valid
P49	0, 615	0,361	Valid
P50	0,424	0,361	Valid
P51	0,699	0,361	Valid
P52	0,315	0,361	Tidak Valid
P53	0,387	0,361	Valid
P54	0,699	0,361	Valid
P55	0,720	0,361	Valid

Hasil uji validitas variabel komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di MIN Merangin di atas, didapatkan hasil bahwa terdapat tiga butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, yaitu butir pertanyaan nomor P9, P20, dan P52. Oleh karena itu, item tersebut diganti dengan soal yang lain.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap alat test. Syarat kehandalan terhadap suatu instrument menuntut kemantapan, ke-*ajeg*-an atau

kestabilan antara hasil pengamatan dengan instrument. Ada beberapa langkah pokok dalam menganalisis reliabilitas ini, yaitu :¹⁰⁸

- a. Menjumlahkan skor pertanyaan bernomor genap (x) dan skor ganjil (y),
- b. Mencari koefisien momen tangkar (produk momen) r_{xy} antara x dan y.
- c. Melakukan koreksi r_{xy} dengan rumusan spearman brown (koefisien korelasi genap-gasal)

Sebagaimana langkah-langkah tersebut, maka penulis juga menggunakan langkah-langkah tersebut sebagai cara untuk mengukur tingkat reliabilitas instrument variabel komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di MIN Merangin. Sedangkan perhitungannya menggunakan *SPSS for Windows Release 16*. Uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap 30 responden diluar target sampel tetapi sesuai dengan karakteristik populasi.

Hasil analisis reliabilitas untuk variabel komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di MIN Merangin dapat diilustrasikan sebagaimana tabel berikut:

¹⁰⁸ *Ibid*, hlm. 272

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Kerja Guru

		Togenap	Toganjil
Togenap	Pearson Correlation	1	.954**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Toganjil	Pearson Correlation	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Dari hasil korelasi tersebut, bahwa pada instrument variabel komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan di MIN Merangin menunjukkan angka 0.954, yang berarti memiliki korelasi yang tinggi. Hal ini, dapat dilihat adanya dua tanda bintang pada nilai korelasi tersebut.¹⁰⁹ Sehingga dinyatakan bahwa instrument yang dibuat telah *reliable*.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data yang didapatkan mengikuti atau mendekati hukum sebaran normal baku dari Gauss. Di sini peneliti menggunakan *uji kolmogorov-smirnov* satu sampel dengan *SPSS 16.0 for windows*, untuk menguji normalitas.

¹⁰⁹ *Ibid*, hlm. 275.

4. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansinya homogeny atau heterogen. Data yang diharapkan adalah homogeny. Dalam penelitian ini data di uji homogenitas menggunakan *One-Way ANOVA* dengan *SPSS 16.0 for windows*.¹¹⁰

5. Uji Hipotesis

Hipotesis di sini dapat diuji dengan menggunakan teknik / tes dengan rumus seperti di bawah ini :

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

Keterangan =

t = harga student pada observasi yang akan diuji taraf signifikansinya.

\bar{x}_1, \bar{x}_2 = mean = rata-rata

S_1^2, S_2^2 = varian

n_1, n_2 = jumlah sampel

6. Analisis Lebih Lanjut

Setelah hasil penelitian diperoleh, kemudian dikonsultasikan dengan tabel taraf signifikansi 1% atau pada taraf signifikansi 5%. Bila nilai t yang diperoleh (t_0) lebih besar daripada t yang ada dalam tabel, maka t yang diperoleh adalah signifikan, berarti hipotesis diterima. Namun bila t yang diperoleh (t_0) lebih kecil

¹¹⁰ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 91-103

dari nilai t yang ada dalam tabel, maka t yang diperoleh adalah non signifikan, berarti hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data Penelitian

1. Data Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah MIN Merangin

Madrasah Merangin merupakan sekolah tingkat dasar atau Ibtidaiyah. Madrasah ini berdiri karena pada mulanya untuk memberikan alternatif Sekolah Dasar yang bernuansa ke-Islaman kepada masyarakat yang sesuai dengan nilai-nilai Al-Quran dan Sunnah. Selain itu, juga dilatarbelakangi oleh argumentasi bahwa belum adanya Sekolah Dasar Islam yang bermutu di daerah Merangin, khususnya dan umumnya di Kabupaten Kampar.

MIN Merangin didirikan oleh masyarakat Lereng untuk menampung anak didik yang berdomisili di Dusun Lereng. Pada mulanya diberi nama MIS Lereng, Kecamatan Bangkinang Barat-Kampar.

Pada tahun 1989 oleh kator wilayah Departemen Gama Propinsi Riau dengan Surat keputusan Nomor 61 Rahun 1989, maka MIS Lereng terbentuk menjadi MIN Kelas jauh (Filial) Madrasah Ibtidaiyah Negeri dalam Propinsi Riau.

Pada tanggal 25 Oktober 1993, melalui Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 244 tahun 1993 tentang penetapan Madrasah Ibtidaiyah Negeri,

maka berubahlah nama MIS Lereng menjadi MIN Merangin Kecamatan Bangkinang Barat-Kabupaten Kampar, Riau.

Adapun Visi MIN Merangin saat ini adalah “*Terwujudnya siswa MIN Merangin yang bertaqwa, berilmu, dan berakhlak mulia sebagai generasi masa depan yang unggul dalam kehidupan masyarakat madani*”.

Untuk merealisasi visi tersebut, maka MIN Merangin juga menetapkan misi sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pendidikan agama secara lebih menyenangkan dilingkungan madrasah dan masyarakat.
- 2) Melaksanakan proses pembelajaran secara intensif dan inovatif.
- 3) Mengembangkan nilai-nilai dan prestasi keagamaan.
- 4) Menciptakan hubungan antar siswa, guru, orang tua, dan masyarakat yang Islami, edukatif, dan proporsional.
- 5) Meningkatkan kerja sama dengan pihak terkait sebagai dasar dalam menghadapi masa depan secara lebih kompetitif, sinergi, dan berkualitas.

b. Sejarah SD SDN 002 Kuok Bangkinang Barat

Perkembangan dan tantangan masa depan, terutama perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta globalisasi, informasi yang sangat cepat yang mengakibatkan perubahan kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan. Untuk merespon tantangan sekaligus mencari peluang yang akan terjadi, SD Negeri 002 Kuok memiliki etika moral yang diinginkan , dituangkan dalam visi dan misi sekolah.

Visi SD Negeri 002 Kuok ”*Mewujudkan Sekolah Unggul, Dan Berdaya Saing Dalam Iptek Berdasarkan Imtaq*”. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka ada beberapa Indikator Visi :

- 1) Menerapkan disiplin tinggi dalam bentuk proses belajar mengajar dan aktifitas sekolah.
- 2) Meningkatkan motivasi kepada warga sekolah dan lingkungan agar mempunyai sifat rasa memiliki
- 3) Membudayakan prilaku sopan, santun di sekolah maupun masyarakat
- 4) Meningkatkan dedikasi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.
- 5) Memberdayakan lingkungan sekolah sebagai sumber belajar.
- 6) Menjalin kerja sama yang harmonis antara warga sekolah dengan lingkungan masyarakat
- 7) Memenuhi sarana dan prasarana yang memadai dan standar
- 8) Memberikan pelayanan pendidikan yang maksimal kepada peserta didik , orang tua dan masyarakat melalui teknologi dan informasi
- 9) Meningkatkan prestasi nilai Ujian Nasional (UN) dan Ujian Akhir Sekolah (UAS)
- 10) Meningkatkan wawasan guru dan peserta didik mempergunakan alat teknologi dan informasi dalam dunia pendidikan
- 11) Menjadikan SD Negeri 002 Kuok sebagai kebanggaan masyarakat

Visi ini merupakan harapan masa depan sekolah yang disesuaikan dengan peluang dan harapan masyarakat yang disesuaikan dengan norma-norma yang berlaku pada masyarakat setempat. Untuk mewujudkan visi sekolah maka sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam misi sekolah.

Untuk mencapai Visi tersebut, maka kami telah menetapkan beberapa prinsip kegiatan yang disebut dengan misi sekolah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang standar
- 2) Mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa kepada Allah, Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia
- 3) Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berkepribadian, cerdas, berkualitas, dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni
- 4) Membekali peserta didik agar memiliki keterampilan teknologi , informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri
- 5) Menanamkan sikap ulet dan gigih kepada peserta didik dalam dan mengembangkan sikap sportifitas berkompetisi , beradaptasi dengan lingkungan
- 6) Memberikan pelayanan pendidikan dengan mempergunakan sistem informasi manajemen yang akurat pada siswa ,orang tua dan masyarakat

- 7) Melaksanakan hubungan kerjasama dengan satuan pendidikan secara paralel dengan pihak yang berkompeten dalam rangka memajukan pendidikan
- 8) Melaksanakan pengelolaan dan manajemen yang demokrasi, transparan sesuai kebutuhan, dan kemampuan sekolah
- 9) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan , keterampilan, dan teknologi agar mampu bersaing serta melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi (SMP/MTS sederajat)
- 10) Melaksanakan kebersihan secara rutin dan berkala yang berkesinambungan yang berazaskan Wiyatamandala Pendidikan

Agar misi dapat dicapai diperlukan tujuan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. SD Negeri 002 Kuok telah menetapkan tujuan jangka panjang 8 tahun ,jangka menengah 4 tahun dan jangka pendek 1 tahun.

c. Kondisi Guru MIN Merangin

Jumlah guru di MIN Merangin, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Jumlah Guru MIN Merangin

Spesifikasi	Pendidikan				Jumlah
	SLTA	D2	S1	S1	
Guru Tetap	-	1	11	-	12
Guru Tidak Tetap	2	2	5	-	9
Pegawai Tetap	-	-	-	-	-
Pegawai Tidak Tetap	3	-	-	-	3

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan dari tenaga pendidik dan kependidikan di MIN Merangin adalah sebanyak 25 orang.

Untuk mengetahui nama-nama guru di MIN Merangin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Data Guru MIN Merangin

No	Nama	MP Utama	Status
1	Beni Yantil, S. Pd	B. Indonesia	Negeri
2	Ahmadi, S. Pd.I	SKI	Negeri
3	Yumanidar, S.Pd.I	B. Indonesia	Negeri
4	Yurlina, S.Pd.I	Aqidah Akhlak	Negeri
5	Fauziah, S.Pd.I	Fiqih	Negeri
6	Herna Yusna, S.Pd.I	Qur'an Hadits	Negeri
7	Mulhaidar, S.Pd.I	Fiqh	Negeri
8	Dasmaniar, S.Pd.I	SKI	Negeri
9	Misnarni, S.Pd.I	Fiqih	Negeri
10	Sri Wahyuni. S.Pd.I	Qur'an Hadits	Negeri
11	Faeshal, S.Pd.I	Qur'an Hadits	Negeri
12	Ismayani Panjaitan, A. Ma	B. Indonesia	Negeri
13	Irfan	Penjaskes	Honor Diknas
14	Maryulianis, S.Pd.I	PPkN	Honor Diknas
15	Yelli Yennita, A.Ma.Pd	B. Indonesia	Honor Diknas
16	Khudrah, S.Ag	IPA	Honor Diknas
17	Dra. Sunniati	Aqidah Akhlak	Honor Diknas
18	Wirdafitra, S.Pd.I	Kesenian	Honor Sekolah
19	Ulfa Husni, S.Pd.I	B. Arab	Honor Sekolah
20	Lusiana, A.Ma.Pd	Pramubakti	Honor Sekolah
21	Guntur Saputra	B. Inggris	Honor Sekolah

2. Temuan Khusus Penelitian

Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil angket yang penulis sebar ke responden, yaitu guru MIN Merangin dan SDN 002 Kuok Bangkinang Barat.

Kegiatan ini dilakukan untuk mengetahui komitmen kerja guru di MIN Merangin dan di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat.

Kuisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisikan pertanyaan yang diajukan untuk mendapat jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Angket yang digunakan adalah angket tertutup yang disusun berdasarkan *skala likert*. Responden diminta memberi pendapatnya atau jawabannya dengan cara mengisi kuisioner yang disediakan dan memilih salah satu jawaban yang disediakan sesuai dengan petunjuk pengisian kuisioner. Yakni : Variabel komitmen kerja guru yang meliputi identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas dengan indikator dan instrument angka yang terdapat dalam angket.

Dalam proses pelaksanaan pemberian angket, peneliti memberikan angket dengan mendampingi subjek peneliti. Hal ini bertujuan untuk mengefektifkan proses pelaksanaan pengisian angket. Dalam penelitian ini digunakan satu angket yang isinya sama mengungkap variabel komitmen kerja guru di MIN Merangin dan SD Negeri 002 Kuok..

a. Komitmen Kerja Guru MIN Merangin

Angket komitmen kerja guru diberikan kepada para guru untuk memperoleh data mengenai komitmen kerja di SDN 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar. Dari jumlah total angket yang di sebar, yaitu sebanyak 21 orang guru MIN Merangin, yang mengembalikan sebanyak 23

orang. Artinya, 100% responden memberikan jawaban dan berpartisipasi dengan baik dalam proses pengisian instrument ini.

Adapun hasil komitmen kerja guru di MIN Merangin adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 5 di atas menunjukkan bahwa 62% responden di MIN Merangin memiliki keterikatan/kepemilikan terhadap profesi, dengan indikator merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP. Sementara 10% responden memilih opsi 5 dan 29% responden memilih opsi 3. Sedangkan opsi 2 dan opsi 1 sebanyak masing-masing 0%.

Tabel 6
Melaksanakan pembelajaran minimal 24 jam tatap muka

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%

Total	21	100%
-------	----	------

Dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa 62% responden di MIN Merangin memiliki keterikatan/kepemilikan terhadap profesi, dengan indikator Melaksanakan pembelajaran minimal 24 jam tatap muka. Sementara 10% responden memilih opsi 5 dan 29% opsi 3. Sedangkan opsi 2 dan opsi 1 sebanyak masing-masing 0%

Tabel 7
Melakukan Bimbingan Secara Khusus Kepada Peserta Didik

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel menunjukkan bahwa yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, opsi 4 48, dan opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 8
Menjadi Pembina Osis/Pramuka

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%

Total	21	100%
-------	----	------

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 57%, Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 9
Merasa Nyaman Bekerja di Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 9 di atas menunjukkan bahwa 48% responden di MIN Merangin memilih opsi 3 pada indikator mampu memberikan penghargaan kepada siswa. Sementara 38% yang memilih opsi 4 dan 14% memilih opsi 5. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 10
Paham terhadap perkembangan belajar siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%

Total	21	100%
-------	----	------

Dari tabel 10 di atas menunjukkan bahwa 48% responden di MIN Merangin memilih opsi 3 pada indikator memahami perkembangan belajar siswa. Sementara 38% yang memilih opsi 4 dan 14% yang memilih opsi 5. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 11
Mampu memperlakukan siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	11	52%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 11 di atas menunjukkan bahwa 52% responden di MIN Merangin memilih opsi 4 pada indikator mampu memperlakukan siswa. Sementara 24% opsi 5 dan 24% lainnya memilih opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 12
Visi dan Misi yang Sama dengan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%

1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 12 di atas menunjukkan bahwa 62% responden di MIN Merangin memilih opsi 4 pada indikator visi dan misi yang sama dengan sekolah. Sementara 10% opsi 5 dan 29% opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 13
Bekerja Sesuai dengan Tujuan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	13	62%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa 62% responden di MIN Merangin memilih opsi yang memilih opsi 4 pada indikator pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tujuan sekolah. Sementara 19% opsi 5 dan 19% lainnya opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 14
Mengerjakan tugas tepat waktu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	10	48%
3	3	14%
2	1	5%

1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 33% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator pekerjaan yang mereka lakukan diselesaikan tepat waktu. Sementara 48% yang memilih opsi 4 dan 14% lainnya opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 5% dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 15
Hadir dalam kegiatan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 10%, yang memilih opsi 4 sebanyak 62%, opsi 3 sebanyak 29%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 16
Berusaha Tersenyum Ketika Bertemu Dengan Siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 17
Siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 18
Menghardik siswa yang berbuat salah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 1%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 19
Memegang teguh visi dan misi sebagai guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 14%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 48%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 20
Membantu kesuksesan tugas-tugas sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 22
Menerima pekerjaan apa saja agar tetap bekerja sebagai guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 10%, yang memilih opsi 4 sebanyak 62%, opsi 3 sebanyak 29%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 23
Mengerjakan sesuatu sesuai dengan tujuan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 24
Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 57%, opsi 3 sebanyak 0%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 25
 Hadir dalam setiap kegiatan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	10	48%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 33%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 26
 Mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	11	52%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 19%, yang memilih opsi 4 sebanyak 52%, opsi 3 sebanyak 29%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 27
Merumuskan tujuan pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	8	38%
3	2	10%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 52%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 10%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 28
Merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	5	24%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 57%, yang memilih opsi 4 sebanyak 24%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 29
Merencanakan metode pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	10	48%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 52%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 dan lainnya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 30
Menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 19%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 43%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 31
 Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat secara aktif

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	9	43%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 57%, yang memilih opsi 4 sebanyak 43%, opsi 3 dan lainnya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 32
 Metode yang di terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	8	38%
3	8	38%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 24%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 38%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 33
 Memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema/materi

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	11	52%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 33%, yang memilih opsi 4 sebanyak 52%, opsi 3 sebanyak 14%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 34
 Melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 35
Mengadakan remedial kepada siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	9	43%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 14%, yang memilih opsi 4 sebanyak 43%, opsi 3 sebanyak 43%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 36
Aktif Menghadiri Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 37
Aktif Menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%
4	5	24%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 29%, yang memilih opsi 4 sebanyak 24%, opsi 3 sebanyak 48%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 38
Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	9	43%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 53% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 39
Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	9	43%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 24% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 40
Aktif mengikuti seminar tentang guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 53% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator aktif mengikuti seminar tentang guru. Sementara 62% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 41
Aktif mengikuti seminar tentang dunia anak

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 10% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator aktif mengikuti seminar tentang dunia anak. Sementara 62% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 42
Mengikuti loka karya/workshop tentang pendidikan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator aktif loka karya/workshop tentang pendidikan. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 43
Mentaati Aturan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator mentaati aturan sekolah. Sementara 57% yang memilih opsi 4, opsi 3 dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 44
Memakai Seragam Sekolah Pada Hari Tertentu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator memakai seragam sekolah pada hari tertentu. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 45
Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugs Sesuai Dengan Ketentuan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugs Sesuai Dengan Ketentuan. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 48%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 46
Tugas Yang Diberikan Oleh Kepala Sekolah Sudah Memadai

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 19% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator Tugs yang diberikan sudah memadai. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 43%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 47
 Hadir Disekolah Tepat Waktu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	14	67%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 10% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator hadir disekolah tepat waktu. Sementara 67% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 24%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 48
 Izin Jika Berhalangan Hadir Di Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator izin jika berhalangan hadir ke sekolah. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 49
Mendapat Teguran Dari Sekolah, Karena Melakukan Kesalahan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator mendapat teguran ketika melakukan kesalahan. Sementara 57% yang memilih opsi 4, opsi 3 dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 50
Di Hukum Oleh Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%
4	10	48%
3	4	19%
2	1	0%
1	0	0%
Total	21	95%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 29% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator di hukum ketika di sekolah. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 51
Merasa Benci Dengan Kepala Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	11	52%
3	6	29%
2	1	5%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 52% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 5% dan opsi 1 0%.

Tabel 52
Merasa Ada Yang Tidak Benar Pada Diri Kepala Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	11	52%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 52% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 53
Bersedia Menerima Tugas-Tugas Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban
--------------	---------

	F	%
5	11	52%
4	5	24%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 24% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 24%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 54
Merasa Aman Dalam Menjalankan Tugas Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	8	38%
3	1	5%
2	1	5%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator aman dalam menjalankan tugas sekolah. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 5% dan opsi 1 0%.

Tabel 55
Lingkungan Kerja Di Sekolah Membuat Merasa Nyaman.

Opsi Jawaban	Jawaban
---------------------	----------------

	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 19% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator lingkungan kerja sekolah membuat menjadi nyaman dalam bekerja. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 43%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 56
Merasa Senang Terhadap Profesi Yang Di Jalani Saat Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	9	43%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 57
Tidak Pernah Terfikir Untuk Meninggalkan Profesi Sebagai Guru Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%

4	8	38%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 29% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 58
Merasa Puas dengan Apa yang di Peroleh dari Pekerjaan Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	8	38%
4	10	48%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 38% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator merasa puas dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan sebagai guru. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 14%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 59
Bertindak Adil Dalam Memberikan Tugas-Tugas Kepada Siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%

2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 60
Pekerjaan Ini Memberikan Banyak Kepuasan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di MIN Merangin memilih opsi 5 pada indikator pekerjaan menjadi guru memberikan banyak kepuasan. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 48%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 61
Memegang Teguh Peraturan Dalam Setiap Melaksanakan Pekerjaan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	8	38%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di MIN Merangin memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 14%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Dari data di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden guru MIN Merangin tentang komitmen kerja guru adalah ;

Tabel 62
Hasil Angket MIN Merangin

No Responden	Hasil
1	219
2	222
3	222
4	209
5	218
6	231
7	211
8	225
9	220
10	227
11	237
12	219
13	225
14	236
15	244

16	233
17	237
18	223
19	234
20	233
21	226

Secara deskriptif, hasil tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 63
Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
MIN	21	209.00	244.00	4751.00	2.2624E2	8.96607
Valid N (listwise)	21					

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai paling kecil adalah 209, dan nilai tertinggi adalah 244, sementara mean nya 2.2262 dan standar deviasinya 8,966.

Untuk menghitung tingkat komitmen kerja guru di MIN Marangin, maka dapat ditempuh beberapa langkah sebagai berikut :

Pertama, Menentukan banyaknya kelas interval, yaitu dengan rumus :

$$k = 1 + 3,3 \log N$$

$$k = 1 + 3,3 \log 21$$

$$k = 1 + 3,3 \times 1,322$$

$$k = 1 + 4,36$$

$$k = 5,36$$

Di bulatkan menjadi 5.

Kedua, Menentukan range, dengan rumus :

$$R = \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}$$

$$R = 244 - 209$$

$$R = 35$$

Keempat, Menentukan interval, yaitu dengan rumus ;

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{35}{5}$$

$$I = 7$$

Dari perolehan perhitungan-perhitungan di atas dapat diperoleh kualifikasi dan interval seperti tabel dibawah ini;

Tabel 64
Kategori Interval Nilai

No	Nilai	Keterangan
1	209 – 216	Sangat rendah
2	217 – 223	Rendah
3	224 – 230	Cukup
4	231 – 236	Baik
5	238 – 244	Sangat baik

Kelima, Membuat distribusi frekuensi data dengan memasukan kedalam tabel berikut :

Tabel 65
Interval Nilai

No	Nilai	Frekuensi	
		F	%
1	209 – 216	2	10%
2	217 – 223	5	24%
3	224 – 230	8	38%

4	231 – 236	4	19%
5	238 – 244	1	5%
Jumlah		21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, komitmen kerja guru berada pada posisi Sangat rendah 10% dan Rendah 24%, Sementara Cukup sebanyak 38%, tinggi 19%, dan sangat tinggi 5%.

Keenam, Membuat Histogram. Kemudian untuk memperjelas keterangan, berdasarkan hasil data distribusi frekuensi tentang komitmen kerja guru di MIN Merangin, sebagai berikut :



Dari gambar tersebut, terlihat bahwa grafik tertinggi dari komitmen kerja guru di MIN Merangin adalah dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di MIN Merangin cukup atau sedang.

b. Komitmen Kerja Guru SD 002 Kuok Bangkinang Barat

Dari data di atas, maka dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden guru SD 002 Kuok Bangkinang Barat tentang komitmen kerja guru adalah ;

Tabel 66
Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	1	4%
4	7	30%
3	13	57%
2	2	9%
1	0	0%
Total	23	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 57% responden opsi 3 di SDN 002 Kuok merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP. Sementara 4% opsi 5 dan 30% yang memilih opsi 4. Sedangkan opsi 2 sebanyak 9% dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 67
Melaksanakan pembelajaran minimal 24 jam tatap muka

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	0	0%
4	4	17%
3	13	57%
2	6	26%
1	0	0%
Total	23	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 0% responden memilih opsi 5, 7% yang memilih opsi 4, 57% opsi 3, dan 16% opsi 2. Sedangkan yang opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 68
Melakukan Bimbingan Secara Khusus Kepada Peserta Didik

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	30%
4	2	9%
3	9	39%
2	5	22%
1	0	0%
Total	23	100%

Tabel menunjukkan bahwa opsi 5 sebanyak 30%, yang memilih opsi 4 sebanyak 9, dan opsi 3 sebanyak 39%, opsi 2 sebanyak 22%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 69
Menjadi Pembina Osis/Pramuka

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	13%
4	1	4%
3	2	9%
2	17	74%
1	0	0%
Total	23	100%

Tabel 69 di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 13%, yang memilih opsi 4 sebanyak 4%, opsi 3 sebanyak 9%, dan

opsi 2 sebanyak 74%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 70
Merasa Nyaman Bekerja di Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	13%
4	8	35%
3	7	30%
2	5	22%
1	0	0%
Total	23	100%

Dari tabel 71 di atas menunjukkan bahwa 13% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5, 35% yang memilih opsi 4, 30% opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 sebanyak 22% dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 71
Paham terhadap perkembangan belajar siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 10 di atas menunjukkan bahwa 48% responden di SDN Kuok memilih opsi 3 pada indikator memahami perkembangan belajar siswa.

Sementara 38% yang memilih opsi 4 dan 14% sangat syang memilih opsi 4.

Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 72
Mampu memperlakukan siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	11	52%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 72 di atas menunjukkan bahwa 52% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi yang memilih opsi 4 pada indikator mampu memperlakukan siswa. Sementara 24% opsi 5 dan 24% lainnya kurang yang memilih opsi 4. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 73
Visi dan Misi yang Sama dengan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 62% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi setruju pada indikator visi dan misi yang sama dengan sekolah.

Sementara 10% opsi 5 dan 29% opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 74
Bekerja Sesuai dengan Tujuan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	13	62%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa 62% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi yang memilih opsi 4 pada indikator pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan tujuan sekolah. Sementara 19% opsi 5 dan 19% lainnya opsi 3. Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 75
Mengerjakan tugas tepat waktu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	10	48%
3	3	14%
2	1	5%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 33% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator pekerjaan yang mereka lakukan diselesaikan

tepat waktu. Sementara 48% yang memilih opsi 4 dan 14% lainnya opsi 3.

Sedangkan sisanya, yaitu opsi 2 sebanyak 5% dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 76
Hadir dalam kegiatan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 10%, yang memilih opsi 4 sebanyak 62%, opsi 3 sebanyak 29%.

Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 77
Berusaha Tersenyum Ketika Bertemu Dengan Siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%.

Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 78
Siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 79
Menghardik siswa yang berbuat salah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 80
Memegang teguh visi dan misi sebagai guru

Opsi Jawaban	Jawaban
--------------	---------

	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 14%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 48%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 81
Membantu kesuksesan tugas-tugas sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 82
Menerima pekerjaan apa saja agar tetap bekerja sebagai guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%

3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 10%, yang memilih opsi 4 sebanyak 62%, opsi 3 sebanyak 29%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 83
Mengerjakan sesuatu sesuai dengan tujuan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 48%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 5%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 84
Tepat waktu dalam menyelesaikan tugas

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 57%, opsi 3 sebanyak 0%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 85
 Hadir dalam setiap kegiatan sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	10	48%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 33%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 86
 Mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	11	52%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 19%, yang memilih opsi 4 sebanyak 52%, opsi 3 sebanyak 29%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 87
Merumuskan tujuan pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	8	38%
3	2	10%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 52%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 sebanyak 10%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 88
Merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	5	24%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 57%, yang memilih opsi 4 sebanyak 24%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 89
Merencanakan metode pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	10	48%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 52%, yang memilih opsi 4 sebanyak 48%, opsi 3 dan lainnya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 90
Menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 19%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 43%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 91
Memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat secara aktif

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	9	43%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 57%, yang memilih opsi 4 sebanyak 43%, opsi 3 dan lainnya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 92
Metode yang di terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	8	38%
3	8	38%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 24%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 38%. Sedangkan sisanya, responden di MIN Merangin tidak memilihnya.

Tabel 93
Memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema/materi

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	7	33%
4	11	52%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 33%, yang memilih opsi 4 sebanyak 52%, opsi 3 sebanyak 14%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 94
Melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 95
Mengadakan remedial kepada siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	9	43%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 14%, yang memilih opsi 4 sebanyak 43%, opsi 3 sebanyak 43%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 96
Aktif Menghadiri Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 43%, yang memilih opsi 4 sebanyak 38%, opsi 3 sebanyak 19%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 97
Aktif Menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%
4	5	24%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang memilih opsi 5 sebanyak 29%, yang memilih opsi 4 sebanyak 24%, opsi 3 sebanyak 48%. Sedangkan sisanya, responden di SDN 002 Kuok tidak memilihnya.

Tabel 98
Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	12	57%
4	9	43%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 53% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator Aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 99
Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	5	24%
4	9	43%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 24% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%

Tabel 100
Aktif mengikuti seminar tentang guru

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 53% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator aktif mengikuti seminar tentang guru. Sementara 62% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 101
Aktif mengikuti seminar tentang dunia anak

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	13	62%
3	6	29%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 10% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator aktif mengikuti seminar tentang dunia anak. Sementara 62% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 102
Mengikuti loka karya/workshop tentang pendidikan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator aktif loka karya/workshop tentang pendidikan Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 103
Mentaati Aturan Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator mentaati aturan sekolah. Sementara 57% yang memilih opsi 4, opsi 3 dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 104
Memakai Seragam Sekolah Pada Hari Tertentu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator memakai seragam sekolah pada hari tertentu. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 105
Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugas Sesuai Dengan Ketentuan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator Terlambat Dalam Menyelesaikan Tugs Sesuai Dengan Ketentuan. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 48%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 106
Tugas Yang Diberikan Oleh Kepala Sekolah Sudah Memadai

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 19% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator Tugs yang diberikan sudah memadai. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 43%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 107
 Hadir Disekolah Tepat Waktu

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	2	10%
4	14	67%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 10% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator hadir disekolah tepat waktu. Sementara 67% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 24%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 108
 Izin Jika Berhalangan Hadir Di Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	10	48%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator izin jika berhalangan hadir ke sekolah. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 109
Mendapat Teguran Dari Sekolah, Karena Melakukan Kesalahan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	12	57%
3	0	0%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator mendapat teguran ketika melakukan kesalahan. Sementara 57% yang memilih opsi 4, opsi 3 dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 110
Di Hukum Oleh Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%
4	10	48%
3	4	19%
2	1	0%
1	0	0%
Total	21	95%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 29% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator di hukum ketika di sekolah. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 111
Merasa Benci Dengan Kepala Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	11	52%
3	6	29%
2	1	5%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 52% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 29%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 sebanyak 5% dan opsi 1 0%.

Tabel 112
Merasa Ada Yang Tidak Benar Pada Diri Kepala Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	11	52%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 52% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 113
Bersedia Menerima Tugas-Tugas Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	5	24%
3	5	24%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 24% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 24%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 114
Merasa Aman Dalam Menjalankan Tugas Sekolah

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	8	38%
3	1	5%
2	1	5%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator aman dalam menjalankan tugas sekolah.

Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 sebanyak 5% dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 115
Lingkungan Kerja Di Sekolah Membuat Merasa Nyaman.

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	4	19%
4	8	38%
3	9	43%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 19% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator lingkungan kerja sekolah membuat menjadi nyaman dalam bekerja. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 43%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 116
Merasa Senang Terhadap Profesi Yang Di Jalani Saat Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	11	52%
4	9	43%
3	1	5%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 52% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 43% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 5%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 117
Tidak Pernah Terfikir Untuk Meninggalkan Profesi Sebagai Guru Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	6	29%
4	8	38%
3	7	33%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 29% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 33%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 118
Merasa Puas dengan Apa yang di Peroleh dari Pekerjaan Ini

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	8	38%
4	10	48%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 38% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator merasa puas dengan apa yang diperoleh dari

pekerjaan sebagai guru. Sementara 48% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 14%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 119
Bertindak Adil Dalam Memberikan Tugas-Tugas Kepada Siswa

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	9	43%
4	8	38%
3	4	19%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 43% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 19%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 120
Pekerjaan Ini Memberikan Banyak Kepuasan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	3	14%
4	8	38%
3	10	48%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 14% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5 pada indikator pekerjaan menjadi guru memberikan banyak

kepuasan. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 48%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 121
Memegang Teguh Peraturan Dalam Setiap Melaksanakan Pekerjaan

Opsi Jawaban	Jawaban	
	F	%
5	10	48%
4	8	38%
3	3	14%
2	0	0%
1	0	0%
Total	21	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa 48% responden di SDN 002 Kuok memilih opsi 5. Sementara 38% yang memilih opsi 4, opsi 3 sebanyak 14%, dan yang lainnya, yaitu opsi 2 dan opsi 1 sebanyak 0%.

Tabel 122
Hasil Angket SDN 002 Kuok

No Responden	Hasil
1	228
2	217
3	231
4	233
5	226
6	237
7	228
8	228
9	216
10	229
11	226
12	222
13	221

14	228
15	227
16	227
17	237
18	228
19	226
20	220
21	231
22	230
23	226

Secara deskriptif, hasil tersebut dapat digambarkan sebagai berikut, yaitu:

Tabel 123
Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
SDN	23	216.00	237.00	5257.00	2.2857E2	5.53358
Valid N (listwise)	23					

Nilai paling kecil adalah 216, dan nilai tertinggi adalah 237, sementara mean nya 2.285 dan strandar deviasinya 8,533.

Untuk menghitung tingkat komitmen kerja guru di MIN Marangin, maka dapat ditempuh beberapa langkah sebagai berikut :

Pertama, Menentukan banyaknya kelas interval, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}k &= 1 + 3,3 \log N \\k &= 1 + 3,3 \log 21 \\k &= 1 + 3,3 \times 1,362 \\k &= 1 + 4,49 \\k &= 5,49\end{aligned}$$

Di bulatkan menjadi 5.

Kedua, Menentukan range, dengan rumus :

$$\begin{aligned}R &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\R &= 237 - 216 \\R &= 21\end{aligned}$$

Keempat, Menentukan interval, yaitu dengan rumus ;

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{21}{5}$$

$$I = 4,2$$

Dibulatkan menjadi 4.

Dari perolehan perhitungan-perhitungan di atas dapat diperoleh kualifikasi dan interval seperti tabel dibawah ini;

Tabel 124
Kategori Interval Nilai

No	Nilai	Keterangan
1	216 – 220	Sangat rendah
2	221 – 225	Rendah
3	226 – 229	Cukup
4	230 – 233	Baik
5	234 – 237	Sangat baik

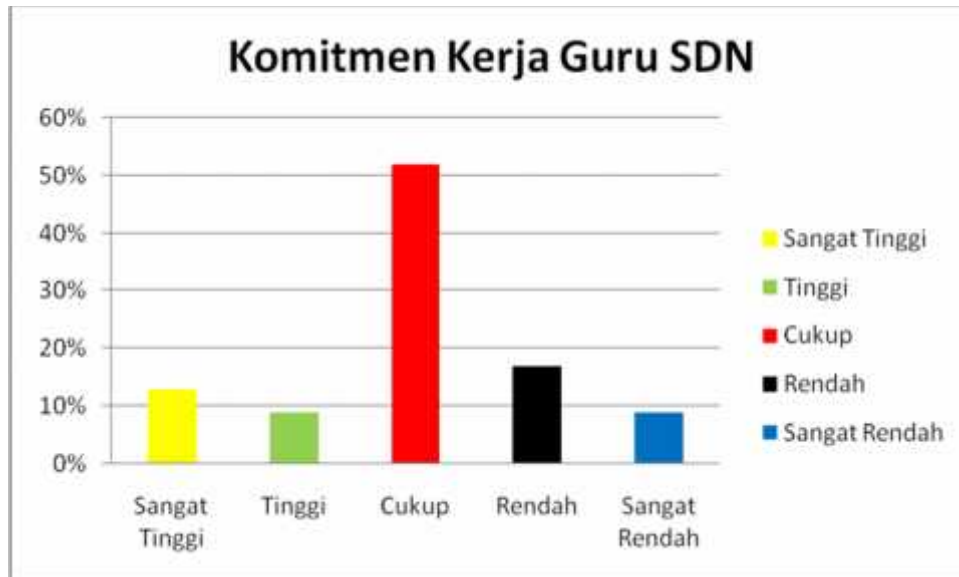
Kelima, Membuat distribusi frekuensi data dengan memasukan kedalam tabel berikut :

Tabel 125
Interval Nilai

No	Nilai	Frekuensi	
		F	%
1	216 – 220	3	13%
2	221 – 225	2	9%
3	226 – 229	12	52%
4	230 – 233	4	17%
5	234 – 237	2	9%
Jumlah		23	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa, komitmen kerja guru berada pada posisi Sangat rendah 13% dan Rendah 9%, Sementara Cukup sebanyak 52%, tinggi 17%, dan sangat tinggi 9%.

Keenam, Membuat Histogram. Kemudian untuk memperjelas keterangan, berdasarkan hasil data distribusi frekuensi tentang komitmen kerja guru di MIN Merangin, sebagai berikut :



Dari gambar tersebut, terlihat bahwa grafik tertinggi dari komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok adalah dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok cukup atau sedang.

B. Analisa Data Penelitian

1. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji ini, peneliti menggunakan Uji One Sample Kolomogorov Smirnov. Uji ini digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, poisson, uniform, atau exponential. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 126
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.48950275
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.110
	Negative	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.635
Asymp. Sig. (2-tailed)		.814

a. Test distribution is Normal.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,814. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ($0,814 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variansi antara kelompok yang diuji berbeda atau tidak, variansinya homogeny atau heterogen. Data yang diharapkan adalah homogeny. Dalam penelitian ini data di uji homogenitas menggunakan *One-Way ANOVA* dengan *SPSS 16.0 for windows*.¹¹¹

Table 127
Uji Homogenitas
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	385.452	15	25.697	.570	.817
Within Groups	225.500	5	45.100		
Total	610.952	20			

¹¹¹ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), hlm. 91-103

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi sebesar 0,817. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok yaitu Komitmen guru SD Negeri dan Komitmen guru MIN mempunyai varian sama.

3. Perbandingan Komitmen Kerja Guru MIN Merangin dan SDN 002 Kuok Bangkinang Barat

Untuk mengetahui hasil data perbandingan komitmen kerja guru di MIN Merangin dan SDN 002 Kuok dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 128
Perbandingan Hasil Angket

No Responden	SDN 002	MIN
1	228	219
2	217	222
3	231	222
4	233	209
5	226	218
6	237	231
7	228	211
8	228	225
9	216	220
10	229	227
11	226	237
12	222	219
13	221	225
14	228	236
15	227	244
16	227	233
17	237	237
18	228	223
19	226	234
20	220	233
21	231	226
22	230	
23	226	

Tabel 129

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	SDN	2.2695E2	21	5.52699	1.20609
	MIN	2.2567E2	21	8.43406	1.84046

Terlihat data rata-rata diatas dari variabel komitmen guru SDN 002 dan MIN Merangin dengan angka 2.2695 untuk guru SDN dan angka 2,2567 untuk guru MIN Merangin.

Tabel 130

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	SDN & MIN	21	-.128	.580

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa tidak adanya hubungan kekuatan terhadap komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok dan MIN Merangin, yaitu 0,128. dengan melihat nilai probabilitas 0,580 ($> 0,05$), berarti korelasi dari variable komitmen kerja guru SDN 002 dan MIN Merangin tida signifikan.

Tabel 131

Hasil Uji-T pada Variabel Komitmen Guru

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair SDN 1 - MIN	1.28571	10.65900	2.32598	-3.56620	6.13763	.553	20	.587

Hipotesis diterima jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari data diatas pada komitmen kerja guru tidak terdapat perbedaan yang signifikan setelah uji statistik dengan hasil murni 0,587 yang berarti ($> 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok dan MIN Merangin.

Rata-rata perolehan angka dari responden pada instrument peneliti gunakan yaitu guru SDN 002 Kuok dengan nilai 2.2695, dan angka 2,2567 untuk komitmen kerja guru MIN Merangin. Dari rata-rata yang didapat, tidak ada perbedaan yang signifikan dari perolehan rata-rata.

Pada sampel correlation untuk menguji kekuatan hubungan hasil perolehan data komitmen kerja Guru SDN 002 Kuok dan MIN Merangin adalah 0,128 dengan melihat nilai probabilitas 0,580 ($> 0,05$).

Dengan pengambilan keputusan pada uji T kesimpulannya pada nilai $t_{hitung} = 0,553$ dan $t_{tabel} (0,025;21) = 2,080$ oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan mengetahui probabilitasnya sebesar 0,587 ($> 0,05$) dengan membandingkan nilai proabilitas $\alpha = 5\%$. Maka keterangan Hipotesisnya yaitu:

H_a = Ada perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

H_0 = Tidak ada perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

Maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya Tidak ada perbedaan komitmen kerja antara guru di SD Negeri 002 Kuok Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Merangin.

4. Pembahasan

Guru yang notabennya pendidik dan pengajar yang wajib menggunakan peranan ini apabila guru telah memenuhi syarat kepribadian dan penguasaan ilmu, guru akan mampu mendidik dan mengajar apabila dia mempunyai kestabilan emosi, memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk memajukan anak didik, bersikap realistis, bersikap jujur, serta bersikap terbuka dan peka terhadap perkembangan, terutama terhadap inovasi pendidikan. Dalam penguasaan materi guru yang kompeten keprofesionalannya sudah pasti melaksanakan ketrampilan tertentu, yaitu:

- a. Mampu berperan sebagai oragnisator proses belajar mengajar.
- b. Mampu menyusun bahan pelajaran atas dasar pendekatan structural, interdisipliner, fungsional, behavior, dan teknologi.
- c. Mampu menyusun garis besar program pengajaran (GBPP)

- d. Mampu memecahkan dan melaksanakan tujuan pendidikan.
- e. Mampu merencanakan dan melaksanakan evaluasi pendidikan
- f. Memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.

Walaupun tugas guru memang tidak 100% waktunya mengajar, namun pekerjaan mengajar adalah pekerjaan utama dan perlu dilaksanakan secara professional. Karena profesi inilah maka pekerjaan mengajar tidak boleh dilaksanakan setengah hati.

Tujuan yang hendak dicapai seorang professional jelas dan transparan. Melakukan prosedur, mekanisme yang tepat, akurat sehingga hasil suatu pekerjaan kelak dicapai dengan penuh kepuasan kedua belah pihak, kelompok atau para pemakai dan pengguna jasa. Berikut hasil penelitian perbedaan semangat kerja bagi guru yang belum dan sudah sertifikasi baik dalam kantor maupun dikelas.

Oleh sebab itu, tidak seharusnya ada perbedaan komitmen kerja antar lembaga pendidikan, baik di bawah kemendiknas maupun di bawah naungan kemenag. Karena, semua guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu belum dapat dikatakan sempurna, dan sangat jauh dari sempurna, sehingga pantas apabila dalam penelitian yang dilakukan ini terdapat keterbatasan.

Berdasarkan pengalaman dalam penelitian ada keterbatasan-keterbatasan dalam melaksanakan penelitian antara lain:

a. Keterbatasan Sampel Penelitian

Penelitian yang dilakukan hanya terbatas pada dua tempat, yaitu SDN 002 Kuok dan MIN Merangin. Apabila ada hasil penelitian di tempat lain yang berbeda, kemungkinannya tidak jauh menyimpang dari hasil penelitian yang peneliti lakukan.

b. Keterbatasan Kemampuan

Penelitian tidak lepas dari pengetahuan, oleh karena itu peneliti menyadari keterbatasan kemampuan khususnya pengetahuan ilmiah. Tetapi peneliti sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan penelitian sesuai dengan kemampuan keilmuan serta bimbingan dari pembimbing.

c. Keterbatasan Obyek Penelitian

Penelitian ini terbatas pada obyek komitmen kerja guru sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih besar dalam mempengaruhi komitmen kerja guru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komitmen kerja guru di MIN Merangin adalah sangat rendah 10% dan Rendah 24%, Sementara Cukup sebanyak 38%, tinggi 19%, dan sangat tinggi 5%. dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di MIN Merangin cukup atau sedang.
2. Komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok adalah Sangat rendah 13% dan Rendah 9%, Sementara Cukup sebanyak 52%, tinggi 17%, dan sangat tinggi 9%. dalam kategori cukup. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok cukup atau sedang.
3. Tidak terdapat perbedaan antara komitmen kerja guru di SD Negeri 002 Kuok dan MIN Merangin. Hal ini didasarkan pada hasil data yang menunjukkan uji statistik dengan hasil murni 0,587 yang berarti ($> 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan komitmen kerja guru di SDN 002 Kuok dan MIN Merangin.

B. Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan, dan implikasi di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi guru di SDN 002 Kuok dan MIN Merangin untuk tetap meningkatkan komitmen kerjanya.
2. Kepada kepala sekolah untuk terus melakukan tugas pokoknya dalam melakukan pembinaan dan supervise atas para guru agar guru tetap memiliki komitmen kerja tinggi.
3. Kepada kendiknas dan kemenag wilayah Kab. Kampar, harus juga memperhatikan komitmen kerja para guru. Sehingga program-program pelatihan bagi para guru terus ditingkatkan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdul Rachman Shaleh, *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa Visi, Misi dan Aksi* (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2004)
- Choirul Fuad Yusuf, *Revitalisasi Madrasah*, (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2006)
- , *Potret Madrasah dalam Media Massa* (Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2006)
- Ibrahim Bafadal, *Peningkatan profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004)
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional; Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta : ar-Ruzz Media, 2013)
- John P Meyer and Natalie J.Allen, 1984, *Testing The “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment : Some Methodological Considerations*. Journal of Applied Psychology.
- Kunandar, *Guru Profesional; Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*, (Jakarta : Rajawali Press, 2010)
- Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004)
- M. E. Mahmud, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Melakukan Inovasi Pendidikan*. Tesis. Malang: STAIN Malang, 2001.
- Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistik Modern Untuk Ilmu Sosial* (Jakarta: Salemba Humanika, 2009)
- Mochtar Buchari, *Pendidikan dalam Pembangunan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994)
- Moehariono, *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama*, (Jakarta : Rajawali Press, 2012)
- Per Dalin, dkk, *How Schools Improve an International Report*, (Wiltshire: Redwood books, 1994).
- P. Joko Subagyo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991)

- Piet A. Suhartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2004)
- Syaiful Bahri Djamarah. *Psikologi Belajar*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Syamsul Hadi. *Implementasi TQM dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Makalah TQM. Program Pascasarjana STAIN Malang, 2001.
- Syamsul Hadi HM. 2003. *Strategi Pengembangan Mutu Sumber Daya Guru di Lembaga Pendidikan Islam (Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri I Malang)*. Tesis. Program Pascasarjana UIIS Malang, 2003.
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2003).
- _____, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002)
- Sudjana, *Metode Statistik*. (Bandung: Transito, 2002)
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2007)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, jilid 1, (Yogyakarta : Andi, 2002)
- Tony Hatmoko, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik (Studi Kasus Di Pdam Kabupaten Karanganyar)* Tesis. Surakarta : Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2006.
- Wayne K. Hoy dan Ceell G. Miskel, *Educational Administration Theory Research and Pactive.*,(New York : Random Home. Inc, 2008)
- Yuni Poerwanti, *Manajemen Olah Raga Nasional; Dari Kebijakan Hingga Komitmen*, (Jakarta : Magna Script Publishing, 2012)
- Zainal Aqib. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran*. (Surabaya: Cendekia, 2002)

**Kisi-Kisi Angket
Komitmen Kerja Guru**

Aspek	Indikator	No. Item
Identifikasi	<p>e. Keterikatan/Kepemilikan guru terhadap profesi, dengan indikator ;</p> <p>5. Merencanakan pembelajaran dengan membuat RPP</p> <p>6. Melaksanakan pembelajaran minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.</p> <p>7. Menilai Hasil Pembelajaran baik dengan tes maupun non tes</p> <p>8. Membimbing dan Melatih Peserta Didik</p> <p>f. Kedekatan guru dengan siswa, dengan indikator ;</p> <p>5. Guru memiliki kemampuan dalam memberikan penghargaan kepada siswa yang memiliki perbedaan secara individual</p> <p>6. Guru mempunyai pemahaman terhadap perkembangan belajar siswa,</p> <p>7. Guru mempunyai kemampuan dalam memperlakukan siswa</p> <p>g. Mempunyai tujuan yang sama, dengan indikator ;</p> <p>8. Mempunyai visi dan misi yang sama dengan sekolah</p> <p>9. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan sekolah</p> <p>h. Memiliki kepedulian dengan tugas-tugas sekolah, dengan indikator ;</p> <p>10. Mengerjakan tugas tepat waktu</p> <p>11. Selalu hadir dalam kegiatan sekolah</p>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, dan 19
Keterlibatan	<p>f. Keterlibatan guru dalam proses pembelajaran di kelas, dengan indikator ;</p> <p>12. Memahami karakteristik siswa</p> <p>13. Membuat tujuan pembelajaran,</p> <p>14. Menyusun bahan ajar,</p> <p>15. Merencanakan metode;</p>	20, 21, 22, 23, 24, 25,

	<p>16. Menyajikan materi pelajaran, 17. Menggunakan metode, 18. Menerapkan media, 19. Membuat Evaluasi</p> <p>g. Keterlibatan guru dengan materi pelajaran, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) 2. Aktif dalam menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran <p>h. Keterlibatan guru dalam kegiatan profesi, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Aktif di kegiatan KKG 4. Aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah <p>i. Keterlibatan guru dalam kegiatan pertemuan Majelis Guru, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Aktif dalam rapat-rapat guru <p>j. Keterlibatan guru dalam kegiatan peningkatan profesional guru, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Aktif mengikuti seminar tentang pendidikan 7. Aktif mengikuti loka karya tentang pendidikan 	<p>26, 27, 28, dan 29,</p>
<p>Loyalitas</p>	<p>g. Patuh terhadap pimpinan Sekolah, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Mentatai aturan 9. Menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan 10. Selalu hadir disekolah tepat waktu 11. Selalu izin jika berhalangan hadir di sekolah <p>h. Sikap kooperatif pimpinan lembaga, dengan indikator ;</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Tidak pernah di hukum 13. Tidak pernah bermusuhan dengan kepala sekolah 14. Kesediaan menerima tugas-tugas dari sekolah 15. Betah bekerja sebagai guru 16. Nyaman dalam menjalankan pekerjaan 	<p>32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, dan 45</p>

	sehari-hari sebagai guru 17. Adanya rasa senang terhadap profesi yang dijalani	
--	--	--

Angket Penelitian

A. Identitas Responden

Nama : _____
Jabatan : _____
Hari/Tanggal : _____
Waktu : _____
Tempat : _____

B. Petunjuk Teknis

Saya mahasiswa Program Pasca Sarjana UIN Suska Riau, saya sedang menyusun sebuah karya ilmiah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata II (S2) dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul **STUDI KOMPARASI TENTANG KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI 002 KUOK DAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI MERANGIN KABUPATEN KAMPAR.**

Besar harapan saya kiranya Bapak/ Ibu/ Saudara bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

Keterangan :

- 5 = Sangat Setuju/Selalu/Sangat Benar
- 4 = Setuju/Sering/Benar
- 3 = Ragu-ragu/Kadang-Kadang/Cukup
- 2 = Kurang Setuju/Jarang/Salah
- 1 = Sangat Kurang Setuju/Tidak Pernah/Sangat Salah

Pernyataan	Penilaian				
	5	4	3	2	1
Dimensi Identifikasi					
1. Saya selalu membuat rencana pembelajaran (RPP)					
2. Dalam melaksanakan pembelajaran, standar minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka sudah saya penuhi					
3. Setelah proses pembelajaran, saya membuat tes hasil pembelajaran					
4. Saya sering melakukan bimbingan secara khusus kepada					

<p>Peserta Didik</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Saya menjadi pembina Osis/Pramuka 6. Saya merasa nyaman bekerja di sekolah ini 7. Saya merasa betah bersama di sekolah ini 8. Ketika memberi penghargaan kepada siswa, saya berusaha tidak membeda-bedakan status siswa 9. Saya paham dengan perkembangan belajar siswa 10. Saya mempunyai kemampuan dalam memperlakukan siswa 11. Saya selalu berusaha tersenyum ketika bertemu dengan siswa 12. Setiap selesai mengajar, siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Saya 13. Saya sering menghargai siswa yang berbuat salah 14. Saya berusaha memegang teguh visi dan misi sebagai guru 15. Saya berusaha untuk membantu kesuksesan tugas-tugas sekolah 16. Saya bersedia menerima pekerjaan apa saja agar tetap bekerja sebagai guru 17. Setiap hal yang saya kerjakan, sesuai dengan tujuan sekolah 18. Setiap mengerjakan tugas, saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikannya 19. Saya selalu hadir dalam setiap kegiatan sekolah 					
<p>Dimensi Keterlibatan</p>					
<ol style="list-style-type: none"> 20. Dalam setiap perencanaan pembelajaran, saya berusaha mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa 21. Dalam perencanaan pembelajaran, saya merumuskan tujuan pembelajaran setiap menyusun rencana pembelajaran atau satuan kegiatan 22. Dalam perencanaan pembelajaran, saya selalu merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran 23. Dalam perencanaan pembelajaran, saya merencanakan metode pembelajaran 24. Dalam proses pembelajaran, saya berusaha menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa 25. Dalam pembelajaran di sekolah, saya selalu memberi kesempatan kepada peserta didik untuk terlibat secara aktif 					

<p>26. Dalam proses pembelajaran, metode yang Saya terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan</p> <p>27. Dalam proses pembelajaran, saya memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema/materi</p> <p>28. Setelah proses pembelajaran, saya melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran</p> <p>29. Setelah melaksanakan evaluasi, saya sering mengadakan remedial kepada siswa</p> <p>30. Saya selalu aktif menghadiri Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)</p> <p>31. Saya selalu aktif dalam menyelenggarakan diskusi pengembangan materi pelajaran</p> <p>32. Saya selalu aktif di kegiatan Kelompok Kerja Guru</p> <p>33. Saya selalu aktif di kegiatan penyusunan buku ajar sekolah</p> <p>34. Saya selalu aktif mengikuti seminar tentang guru</p> <p>35. Saya selalu aktif mengikuti seminar tentang dunia anak</p> <p>36. Saya sering mengikuti loka karya/workshop tentang pendidikan</p>					
Dimensi Loyalitas					
<p>37. Saya berusaha untuk mentaati aturan sekolah</p> <p>38. Saya sering tidak memakai seragam sekolah pada hari tertentu</p> <p>39. Saya sering terlambat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan</p> <p>40. Jumlah tugas yang diberikan oleh kepala sekolah sudah memadai untuk mendukung profesi saya?</p> <p>41. Saya selalu hadir disekolah tepat waktu</p> <p>42. Saya selalu izin jika berhalangan hadir di sekolah</p> <p>43. Saya sering mendapat teguran dari sekolah, karena melakukan kesalahan</p> <p>44. Saya pernah di hukum oleh sekolah</p> <p>45. Saya merasa benci dengan kepala sekolah</p> <p>46. Saya merasa ada yang tidak benar pada diri kepala sekolah</p> <p>47. Saya bersedia menerima tugas-tugas sekolah</p> <p>48. Saya merasa aman dalam menjalankan tugas sekolah</p> <p>49. Lingkungan kerja di sekolah, membuat saya merasa nyaman</p> <p>50. Saya merasa senang terhadap profesi yang saya jalani saat ini</p> <p>51. Saya tidak pernah terfikir untuk meninggalkan profesi</p>					

sebagai guru ini 52. Saya merasa puas dengan apa yang saya peroleh dari pekerjaan ini 53. Saya telah bertindak adil dalam memberikan tugas-tugas kepada siswa 54. Pekerjaan ini memberikan banyak kepuasan kepada diri saya 55. Saya memegang teguh peraturan dalam setiap melaksanakan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--

Responden Peneliti 2013

(.....) Nurafrida

Lembar Dokumentasi

No	Dokumentasi	Temuan di Lapangan	
		Ya	Tidak
1	Profil Sekolah		
2	Struktur Organisasi		
3	Fasilitas Sarana Belajar <ul style="list-style-type: none"> • Sarana Fisik : <ol style="list-style-type: none"> 1. Meja dan Kursi siswa 2. Meja dan Kursi Guru 3. Meja dan Kursi Staff 4. Lemari • Sarana Olah Raga : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bola Basket 2. Bola Volly 3. Nett Volly 4. Tongkat Estafet 5. Batu Lempar • Sarana Informasi dan Komputerisasi : <ol style="list-style-type: none"> 1. Personal Computer 2. Laptop 3. Projektor 4. Layar Projector 5. Sound System 6. Speaker • Sarana Seni dan Kerajinan <ol style="list-style-type: none"> 1. Baju Tari Melayu 2. Rebana 3. Angklong 		
4	Fasilitas Prasarana Belajar <ol style="list-style-type: none"> 1. Kantor untuk Kepala Sekolah, Wakil Kepala/staff dan Tata Usaha 2. Kantor Majelis Guru dan UKS 3. Laboratorium IPA dan ruang Operator Sekolah 4. Pustaka Sekolah 5. Ruang Bimbingan Konseling 6. Ruang OSIS 7. Ruang belajar) 8. Ruang Koperasi Siswa 9. Ruang Labor Komputer 		

	<ul style="list-style-type: none">10. Muhsollah11. WC sekolah12. Lapangan Olah Raga13. Taman depan sekolah14. Tempat Parkir sekolah15. Kantin sekolah		
--	--	--	--

Lembar Observasi

Nama : _____

Jabatan : _____

Hari/Tanggal : _____

Waktu : _____

Tempat : _____

No	Aspek yang di Observasi	Temuan di Lapangan	
		Ya	Tidak
A	Dimensi Identifikasi		
	1. Guru merasa nyaman bekerja di sekolah ini? 2. Guru memberi penghargaan kepada siswa tanpa membeda-bedakan status siswa? 3. Guru mempunyai kemampuan dalam memperlakukan siswa 4. Guru selalu berusaha tersenyum ketika bertemu dengan siswa 5. Setiap selesai mengajar, siswa selalu berusaha untuk bersalaman dengan Bapak/Ibu 6. Guru sering menghargai siswa yang berbuat salah 7. Guru selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas 8. Guru selalu hadir dalam setiap kegiatan sekolah		
B	9. Dimensi Keterlibatan		
	10. Apakah dalam setiap perencanaan pembelajaran, Bapak/Ibu berusaha mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa? 11. Apakah dalam perencanaan pembelajaran, Bapak/Ibu merumuskan tujuan pembelajaran setiap menyusun rencana pembelajaran atau satuan kegiatan? 12. Dalam perencanaan pembelajaran, apakah Bapak/Ibu selalu merencanakan materi atau bahan ajar sebelum pelaksanaan pembelajaran? 13. Dalam perencanaan pembelajaran, apakah Bapak/Ibu merencanakan metode pembelajaran? 14. Dalam proses pembelajaran, apakah Bapak/Ibu berusaha menyampaikan bahan atau materi pelajaran yang mudah dipahami dan diterima oleh siswa? 15. Dalam pembelajaran di sekolah, apakah Bapak/Ibu selalu memberi kesempatan kepada peserta didik untuk		

	terlibat secara aktif 16. Dalam proses pembelajaran, apakah metode yang Bapak/Ibu terapkan sesuai dengan yang telah direncanakan? 17. Dalam proses pembelajaran, apakah Bapak/Ibu memanfaatkan media pembelajaran sesuai dengan tema 18. Setelah proses pembelajaran, apakah Bapak/Ibu melaksanakan penilaian atau evaluasi selama proses pembelajaran? 19. Setelah melaksanakan evaluasi, apakah Bapak/Ibu sering mengadakan remedial kepada siswa?		
C	Dimensi Loyalitas		
	20. Guru mentaati aturan sekolah 21. Guru memakai seragam sekolah pada hari tertentu 22. Guru sering terlambat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan 23. Guru selalu hadir disekolah tepat waktu 24. Guru sering mendapat teguran dari sekolah, karena melakukan kesalahan 25. Guru bersedia menerima tugas-tugas sekolah		

Responden

(.....)

.....,, 2013
 Peneliti

Nurafrida

Adanya rasa senang terhadap profesi yang dijalani
Sikap kooperatif pimpinan lembaga
Rasa simpati bawahan terhadap pimpinan lembaga
Kemudahan mendapatkan promosi di lembaga
Motivasi dan arahan dari pimpinan
Tugas yang tidak berlebihan/ sesuai dengan kemampuan
Usia yang cukup matang untuk menetapi suatu pekerjaan

Gaji yang tinggi

1. I am willing to put in a great deal of effort beyond what is normally expected in order to help this organization be successful.
2. I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.
3. I feel very little loyalty to this organization.
4. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.
5. I find that my values and the organization's values are very similar.
6. I am proud to tell others that I am a part of this organization.
7. I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar.
8. This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.
9. It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization.
10. I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.
11. There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely.)
12. Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees.
13. I really care about the fate of this organization.
14. For me this is the best of all possible organizations for which to work.
15. Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part.