



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 11 No. 2. Th. 2020 (149-158)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di [http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](http://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

### KONTRIBUSI SIKAP PROFESIONAL, ETOS KERJA, DAN TUNJANGAN SERTIFIKASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DI SEKOLAH DASAR

Diterima: 20 Agustus 2020; Direvisi: 8 September 2020; Disetujui: 23 Oktober 2020

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i2.3414>

**L. Suparmi<sup>1</sup>, I.N. Natajaya<sup>2</sup>, A.A.G. Agung<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

[suparmi@undiksha.ac.id](mailto:suparmi@undiksha.ac.id), [nyoman.natajaya@undiksha.ac.id](mailto:nyoman.natajaya@undiksha.ac.id), [gede.agung@undiksha.ac.id](mailto:gede.agung@undiksha.ac.id)

#### Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui besaran kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Penelitian ini adalah penelitian "ex-post facto" dengan besar sampel 144 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada kontribusi yang signifikan antara sikap profesional terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,489 dan sumbangan efektifnya sebesar 8,69%. 2) ada kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,572 dan sumbangan efektifnya sebesar 17%. 3) ada kontribusi yang signifikan antara tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,562 dan sumbangan efektifnya sebesar 18,64%. 4) secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan antara sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,666 dan kontribusinya sebesar 44,3% terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

**Kata kunci:** etos kerja, komitmen organisasional, sikap profesional, tunjangan sertifikasi

#### Abstract

*The problem in this study is whether there is a contribution of professional attitude, work ethic and certification allowance to the organizational commitment of teachers in Singaraja City Primary School. The purpose of this study was to determine the magnitude of the contribution of professional attitudes, work ethics and certification allowance to the organizational commitment of teachers in Singaraja City Primary School. This research is an "ex-post facto" research with a sample size of 144 people. Data collected by questionnaire and document. Data analysis was performed using simple regression techniques, multiple regression, and partial correlation. The results showed that: 1) there was a significant contribution between professional attitudes toward teacher organizational commitment in Singaraja City Primary School, with a correlation coefficient of 0.489 and an effective contribution of 8.69%. 2) there is a significant contribution between work ethic to the organizational commitment of teachers in Singaraja City Primary School, with a correlation coefficient of 0.572 and an effective contribution of 17%. 3) there is a significant contribution between the certification allowance to the organizational commitment of teachers in Singaraja City Primary School, with a*

*correlation coefficient of 0.562 and an effective contribution of 18.64%. 4) together, there is a significant contribution between professional attitude, work ethic, and certification allowance on the organizational commitment of teachers in Singaraja City Primary School, with a double correlation coefficient of 0.666 and a contribution of 44.3% to the organizational commitment of teachers at Singaraja City Primary School.*

**Keywords:** *work ethic, organizational commitment, professional attitude, certification allowance*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu unsur yang paling penting mempengaruhi kualitas seorang guru adalah komitmen organisasional. Komitmen didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan pegawai dalam tujuan dan nilai-nilai yang pada sebuah lembaga. Komitmen berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan lembaga karena dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari pegawainya akan meningkat dengan sikap yang merefleksikan loyalitas kepada lembaga.

Komitmen organisasi adalah unsur penting pada aktifitas di sekolah, karena dari diri guru yang mempunyai komitmen terhadap sekolah akan menghasilkan efektifitas kerja yang baik, karena guru akan berusaha secara maksimal agar tujuan sekolah dapat tercapai. Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut.

Ada beberapa aspek yang mempengaruhi komitmen organisasional guru, diantaranya ya sikap profesional. Guru sebagai sebuah profesi, profesionalitas merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh guru. Profesionalitas merupakan konsekuensi logis atas profesi guru. Artinya setiap guru harus dapat berbuat, berkata, dan bersikap 2 sebagai seorang profesional dengan segala konsekuensi yang harus ditanggungnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Pasal 1 juga telah menyebutkan bahwa, "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah."

Profesionalitas merupakan indikator dari adanya komitmen guru terhadap profesi sekaligus sekolah sebagai organisasi tempat ia mengajar. Seorang guru yang memiliki komitmen akan berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sebagai penghayatan dari profesi yang dimiliki, disamping itu juga untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sekolah dengan sepenuh hati demi kemajuan lembaga tempat ia mengabdikan. Dengan kata lain, komitmen seorang guru dapat dilihat dari kesadaran untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, dan dari hasil kerjanya untuk menghasilkan output pendidikan (peserta didik) berkualitas sebagai bentuk pengabdian terhadap lembaga.

Selain pentingnya sikap profesionalitas guru, etos kerja guru juga sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Etos kerja pada inisialnya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja benar penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh sukacita, bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti ini akan berdampak pada kerjanya.

Etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, sehingga dalam diri seseorang atau sekelompok orang dan organisasi menyikapi paradigma kerja menjadi berbeda, ada yang positif, ada yang negatif, ada yang tinggi ada yang rendah, sehingga timbullah contoh etos kerja tinggi, etos kerja rendah, dan seterusnya. Dua kutub seseorang atau sekelompok masyarakat memiliki etos kerja yakni memiliki etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Individu atau kelompok masyarakat memiliki etos kerja tinggi jika menunjukkan tanda-tanda adalah: (1) mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, (2) menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang sangat luhur bagi eksistensi manusia, (3) kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, (4) kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan

dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, dan (5) kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan bagi individu atau masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu: (1) kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri, (2) kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (3) kerja dipandang sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan, (4) kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan (5) kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup. Bisa dibayangkan, suatu organisasi yang diisi oleh individu atau sekumpulan individu dengan etos kerja rendah, maka produktivitas kerja akan menurun, kondisi kerja tak kondusif, tingkat kehadiran yang rendah, yang banyak terjadi adalah keluhan, dan tuntutan, bukan memberikan andil untuk peningkatan kinerja.

Selain etos kerja, indikator lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor tunjangan sertifikasi. Sertifikasi guru merupakan salah satu bentuk perhatian pemerintah terhadap keberadaan guru sebagai sumber daya yang mempengaruhi keberlangsungan pendidikan di sekolah. Pemerintah Republik Indonesia melalui Kementerian Pendidikan Nasional mulai menyelenggarakan program sertifikasi guru pada tahun 2007, dengan tujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik profesional, meningkatkan proses dan hasil pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, meningkatkan martabat guru, dan meningkatkan profesionalitas guru. Program sertifikasi guru pada dasarnya memberikan harapan yang tinggi, karena kedepannya guru diharapkan dapat menunjukkan profesionalitas kerja untuk menghasilkan output (lulusan) pendidikan yang berkualitas.

Sertifikasi guru adalah program tunjangan sertifikasi yang ditujukan kepada para guru yang telah lulus dalam tes sertifikasi. Program ini ternyata dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi seorang guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pelaksanaan program sertifikasi guru dilaksanakan sejak tahun 2007 setelah diterbitkannya Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan. Program sertifikasi ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Melalui sertifikasi ini guru dituntut agar bersungguh-sungguh menjalankan tugasnya sebagai guru dan mengerahkan segala pemikiran serta kreatifitasnya bagi pendidikan. Program sertifikasi diberlakukan untuk para guru yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun dengan usia maksimal 50 tahun.

Tunjangan sertifikasi bukan hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, tetapi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen kerja guru. Paradigma pertama, beranggapan bahwa kesejahteraan guru perlu ditingkatkan, agar mereka bisa menjalankan tugas mendidik generasi muda bangsa dengan baik. Sebagian guru belum menunjukkan tanggungjawab terhadap sekolah dan profesi dalam arti suka rela untuk mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran juga terlihat dari hasil penelitian Kurniawan (2011:297), tentang dampak dari kebijakan sertifikasi guru terhadap profesionalitas guru Sekolah Dasar (SD) di Kota Yogyakarta. Salah satu hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa sertifikasi belum menunjukkan peningkatan profesionalitas guru secara signifikan. Sikap guru dalam menjalankan kebijakan sertifikasi lebih mengarah pada peningkatan kesejahteraan. Sementara tujuan untuk peningkatan mutu pengajaran kurang diperhatikan. Sikap guru terlihat semata-mata hanya untuk memenuhi keinginan individual saja. Dengan kata lain guru tidak memiliki keinginan untuk menciptakan pengajaran yang bermutu bagi keberhasilan peserta didik. Padahal jika peserta didik berhasil, tentu akan meningkatkan mutu sekolahnya juga. Selain masalah profesional guru, etos kerja guru juga masih sangat rendah, hal ini diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah di sekolah dasar Kota Singaraja, bahwa masih banyak guru sekolah dasar yang etos kerjanya masih sangat rendah, walaupun sudah mendapatkan tunjangan sertifikasi.

Kondisi di atas dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Sebagaimana hasil riset pemerintah bersama World Bank yang dilakukan pada tahun 2009 sampai tahun 2013 yang menyatakan, hasil belajar siswa tidak mengalami peningkatan meskipun pemerintah sudah melaksanakan program sertifikasi guru yang diperkirakan pada tahun 2015 seluruh guru di Indonesia sudah tersertifikasi. Hal tersebut disebabkan karena,

mensertifikasi guru dan menaikkan pendapatan guru ternyata tidak memperbaiki cara mengajar dan kinerja guru. Seharusnya, status profesional yang disandang guru sertifikasi hendaknya benar-benar dapat diwujudkan dalam perilaku tugas kesehariannya.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti ingin membahas lebih jauh tentang sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru sekolah dasar di Kota Singaraja yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja para guru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Secara operasional tujuan penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui besaran kontribusi sikap profesional terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. 2) Untuk mengetahui besaran kontribusi etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. 3) Untuk mengetahui besaran kontribusi tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. 4) Untuk mengetahui besaran kontribusi secara simultan sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

## METODE

Penelitian ini termasuk penelitian *non-treatment* atau *ex-post facto* karena tidak dilakukan perlakuan pada variabel dan hanya mengambil data secara langsung. Lebih lanjut, penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan yang ada, antar variabel yang dikorelasikan (Koyan, 2012:105). Hasil penelitian hanyalah mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja Berdasarkan metode pengambilan datanya penelitian ini menggunakan desain kuantitatif yang ditandai dengan adanya analisis statistik dengan teknik regresi ganda. Rancangan penelitian terdiri dari 3 (tiga) *predictor* atau variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat atau kriterium.

Populasi yang digunakan adalah guru-guru PNS yang sudah sertifikasi. Guru PNS yang sudah sertifikasi di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja sebanyak 235 orang. Untuk menjaga besarnya sampel minimal dapat diolah datanya, Krecjek dan Morgan (dalam Dantes, 2012) menyarankan pengambilan sampel minimal dari suatu populasi. Berdasarkan pedoman tabel tersebut, jumlah sampel minimal dalam penelitian ini adalah sebanyak 144 orang. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi: sikap profesional ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ), dan tunjangan sertifikasi ( $X_3$ ). Sebagai variabel terikat adalah komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja (Y).

Pengumpulan data tentang kontribusi sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru Di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, digunakan kuesioner dengan pola skala likert. Sementara Riduan (2005:25) berpendapat bahwa angket (*questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberi respons (responden) sesuai dengan permintaan pegguaan. Sedangkan untuk memperoleh jumlah pegawai yang ada di masing-masing lembaga digunakan metode dokumen, serta metode observasi digunakan sebagai metode pelengkap.

Alat pengumpul data harus memenuhi persyaratan yaitu syarat validitas dan reliabilitas dalam mengungkap apa yang hendak diukur. Ada dua persyaratan yang hendak digunakan dalam pengumpulan data penelitian yaitu validitas dan reliabilitas (Hamzah,

2007:63). Validitas instrumen dalam penelitian ini meliputi dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir. Validitas isi dibantu oleh dua orang ahli/ *expert*, kemudian dianalisis dengan teknik Gregory.

Sebelum instrumen digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada sebagai alat pengambilan data. Dengan demikian terlebih dahulu diadakan uji coba terhadap kuisioner kemudian hasil uji coba ini dianalisis. Kriteria yang digunakan dalam validitas adalah dengan membandingkan harga dengan tabel harga  $r$  product moment pada taraf signifikansi 5%. Tes dikatakan valid jika  $rpbi > rt$  pada taraf signifikansi 5%. Tes yang divalidasi oleh para ahli dapat diketahui butir yang sesuai dan yang tidak sesuai. Begitu juga dapat diketahui upaya perbaikan untuk butir-butir tes yang sesuai (Agung, 2018). Pengujian terhadap reabilitas instrumen dilakukan melalui pendekatan ketetapan internal. Koyan, 2011 (dalam Agung, 2018) reliabilitas alat ukur adalah keterandalan alat ukur atau keajegan alat ukur; artinya, kapanpun alat ukur itu digunakan akan menghasilkan hasil ukur yang relatif tetap. Untuk menentukan derajat reliabilitas tes, dapat digunakan kriteria yang dikemukakan oleh Guilford, 1951 (Agung, 2018).

Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variable. Oleh tujuannya seperti itu, maka akan dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo), dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Setelah data dideskripsikan, maka analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi varsial. Persyaratan yang berkaitan dengan teknik analisis data tersebut harus dibuktikan secara statistik. Setelah seluruh uji prasyarat terpenuhi, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis. Untuk menguji hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dalam penelitian ini digunakan teknik analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment pearson*). Sedangkan untuk menguji hipotesis ke empat, digunakan teknik analisis korelasi ganda, regresi ganda, dan korelasi parsial. Untuk menganalisis uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan program *SPSS-17.00 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyangkut deskripsi data tentang sikap profesional ( $X_1$ ), etos kerja ( $X_2$ ), tunjangan sertifikasi ( $X_3$ ), dan komitmen organisasional (Y) guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varian, median, modus, histogram dan kategorisasi dari masing-masing variabel. Di bawah ini disajikan rangkuman statistik seperti pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Distribusi Data

Variabel Statistik	X1	X2	X3	Y
Jumlah Sampel	144	144	144	144
Rata-rata	160,72	131,94	130,97	141,42
Median	162,50	133	131	141,50
Modus	170	144	122	148
Standar Deviasi	9,58	9,35	7,73	11,19
Ragam	91,78	87,51	59,74	125,43
Rentangan	33	32	30	42
Skor Minimum	143	114	118	119
Skor Maksimum	176	146	148	161
Jumlah	23143	19000	18859	20365

Dari rangkuman statistik tersebut di atas, dapat di gambarkan mengenai karakteristik distribusi skor jawaban responden dari masing-masing variabel.

### 1. Kontribusi Antara Sikap Profesional Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, Secara normatif ditemukan bahwa

sikap profesional berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap profesional dengan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 49,596 + 0,571 X_1$  dengan Freg = 44,568 dengan kontribusi sebesar 23,9% adalah signifikan dan linier. Karena Freg > Ftabel. Berdasarkan analisis dengan komputer kontribusi antara sikap profesional ( $X_1$ ) dengan komitmen organisasional (Y) diperoleh  $r_{hitung} = 0,489$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,489$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,136$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa sikap profesional mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Sumbangan Efektif (SE) variabel sikap profesional terhadap komitmen organisasional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, adalah sebesar 8,69%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Herman Sjahruddin (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian yang dilakukan memberikan bukti bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Sikap profesional guru adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Guru sebagai pendidik harus benar-benar berkomitmen dalam memajukan pendidikan. Guru harus mampu melaksanakan tugasnya dan melayani peserta didik dengan baik. Agar dapat memberikan layanan yang memuaskan masyarakat, guru harus selalu dapat menyesuaikan kemampuan dengan keinginan masyarakat, dalam hal ini peserta didik dan para orang tuanya. Keinginan dan permintaan ini selalu berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat yang biasanya dipengaruhi oleh perkembangan ilmu dan teknologi. Oleh karenanya guru selalu dituntut untuk secara terus menerus meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya.

Guru dituntut secara pribadi maupun kelompok untuk meningkatkan mutu dan martabat profesinya. Guru sebagaimana juga dengan profesi lainnya, tidak mungkin dapat meningkatkan mutu dan martabat profesinya bila guru itu tidak meningkatkan atau menambah pengetahuan dan keterampilannya, karena ilmu dan pengetahuan yang menunjang profesi itu selalu berkembang sesuai dengan kemajuan zaman. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Untuk meningkatkan mutu profesi, guru dapat melakukan secara formal maupun informal. Secara formal, guru dapat mengikuti berbagai pendidikan lanjutan atau kursus yang sesuai dengan bidang tugas, keinginan dan waktunya. Pada umumnya, bagi guru yang telah berstatus sebagai PNS, pemerintah memberikan dukungan anggaran yang digunakan untuk meningkatkan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru. Secara informal, guru dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui media masa ataupun membaca buku teks dan pengetahuan lainnya. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap profesional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

## **2. Kontribusi Antara Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa etos kerja berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 51,067 + 0,685.X_2$  dengan Freg = 69,047 dengan kontribusi sebesar 32,7% adalah signifikan dan linier. Berdasarkan analisis dengan komputer, kontribusi antara etos kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasional (Y) diperoleh  $r_{hitung} = 0,572$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,572$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,136$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa etos kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Sumbangan Efektif (SE)

variabel etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja adalah sebesar 17%.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2018) dengan judul Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda dengan  $R_{hitung} > R_{tabel} = 0,335 > 0,191$  dan  $p = 0,000 < 0,050$ , hal ini bermakna bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda.

Etos kerja berarti semangat yang dimiliki seseorang, yang kelak akan bermanfaat untuk dirinya maupun dalam upaya mendukung dan bekerja sama dengan pihak lain. Tidak ada orang berhasil dengan bermodalkan kemalasan, bekerja asal-asalan dan tidak bertanggung jawab apalagi ini dilakukan oleh seorang guru. Guru harus memiliki etos kerja yang baik supaya anak yang didiknya juga menjadi anak yang benar-benar dapat menjadi anak berguna, memiliki prestasi, baik dalam keluarga maupun di masyarakat. Hanya ada satu untuk berhasil yaitu gigih dalam kesulitan dan tanggungjawab dalam prestasi. Etos kerja adalah sesuatu yang harus dilakukan seseorang. Keharusan sesuai dengan peranannya sebagai seorang tenaga pendidik.

Dari uraian diatas seorang guru yang memiliki semangat yang tinggi dan ingin melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya disebut orang yang memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian komitmen organisasional sangat dikonstruksi oleh etos kerja yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

### 3. Kontribusi Antara Tunjangan Sertifikasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, secara normatif ditemukan bahwa tunjangan sertifikasi berada pada kategori sangat baik. Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara tunjangan sertifikasi dengan komitmen organisasional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, melalui persamaan garis regresi  $\hat{y} = 34,783 + 0,814.X_3$  dengan  $F_{hitung} = 65,534$  dengan kontribusi sebesar 31,6% adalah signifikan dan linier. Hal itu dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Berdasarkan analisis dengan komputer, kontribusi antara tunjangan sertifikasi ( $X_3$ ) dengan komitmen organisasional ( $Y$ ) diperoleh  $r_{hitung} = 0,562$ . Ini berarti  $r_{hitung} = 0,562$  signifikan pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tabel} = 0,136$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa tunjangan sertifikasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasional Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Sumbangan Efektif (SE) variabel tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, adalah sebesar 18,64%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dengan judul Pengaruh Kinerja Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MIN Se-Kabupaten Sambas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Guru pada Guru Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MIN Se-Kabupaten Sambas yang ditunjukkan dengan nilai 0,393 atau 39,3%. Hasil Kinerja Guru Bersertifikasi dinilai rendah yang dipengaruhi oleh variabel Prestasi Belajar Siswa di MIN Se-Kabupaten Sambas. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Guru Belum Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa di MIN Se-Kabupaten Sambas dengan nilai rendah yang ditunjukkan dengan nilai 0,257 atau 25,7% dari variabel Prestasi Belajar Siswa. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kinerja Guru Pada Kelompok Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi secara bersama-sama terhadap Prestasi Belajar Siswa di MIN Se-Kabupaten Sambas juga cukup tinggi yakni masing-masing 0,926 dan 0,166.

Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesi guru. Sertifikat

adalah dokumen resmi yang menyatakan informasi di dalam dokumen tersebut. Guru yang telah mendapat sertifikat berarti telah mempunyai kualifikasi mengajar seperti yang telah dijelaskan dalam sertifikat itu.

Tujuan sertifikasi bukanlah supaya guru mendapat tunjangan sebesar satu kali gaji pokoknya tetapi supaya guru memiliki kompetensi sesuai yang dipersyaratkan dalam standar kompetensi guru. Sebab guru sebagai agen pembelajaran harus mampu menjalankan tugas utamanya sebagai guru sehingga kualitas pendidikan meningkat yang akan berpengaruh positif terhadap kualitas bangsa ini. Dengan adanya tunjangan sertifikasi ini, akan meningkatkan komitmen organisasional guru dalam bekerja. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan sertifikasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

#### **4. Kontribusi antara Sikap Profesional, Etos Kerja dan Tunjangan Sertifikasi Secara Bersama-Sama Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional melalui persamaan garis  $\hat{y} = 1,873 + 0,208.X_1 + 0,356.X_2 + 0,481.X_3$  Freg = 37,154 ( $p < 0,05$ ) adalah signifikan dengan  $R_y = 0,666$ ,  $R_y = 0,443$  dengan kontribusi sebesar 44,3%. Ini berarti terdapat kontribusi secara bersama-sama antara sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Hal ini mengindikasikan bahwa makin baik sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi, makin baik pula komitmen organisasional tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. Hasil penelitian analisis jalur menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh tidak signifikan. Kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. BRI harus lebih memperhatikan komitmen karyawan dalam pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja masing-masing untuk kesuksesan perusahaan.

Berdasarkan beberapa kajian di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. Jadi dapat dikatakan bahwa sikap profesional, etos kerja dan tunjangan sertifikasi guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang guru. Korelasi murni antara sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi dengan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, yang diperoleh melalui analisis korelasi parsial jenjang kedua. Hasil yang diperoleh adalah:

*Pertama*, terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel sikap profesional terhadap komitmen organisasional dengan dikendalikan oleh variabel etos kerja dan tunjangan sertifikasi ( $r_{1y-23} = 0,489$  dengan  $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa sikap profesional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

*Kedua*, terdapat kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasional dengan dikendalikan oleh variabel sikap profesional dan tunjangan sertifikasi ( $r_{2y-13} = 0,572$  dengan  $p > 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat

komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

*Ketiga*, terdapat kontribusi yang signifikan antara tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional dengan dikendalikan oleh variabel sikap profesional dan etos kerja ( $r_{3y-12} = 0,562$  dengan  $p > 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa tunjangan sertifikasi memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, sehingga dapat dijadikan prediktor kecenderungan tingkat komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

Kekuatan kontribusi ketiga variabel bebas dengan komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, secara berurutan adalah: etos kerja, tunjangan sertifikasi dan sikap profesional mempunyai kontribusi terhadap komitmen organisasional.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan *pertama*, ada kontribusi yang signifikan sikap profesional terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,489 dan sumbangan efektifnya sebesar 8,69%. *Kedua*, ada kontribusi yang signifikan etos kerja terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja. dengan koefisien korelasi sebesar 0,572 dan sumbangan efektifnya sebesar 17%. *Ketiga*, ada kontribusi yang signifikan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,562 dan sumbangan efektifnya sebesar 18,64%. *Keempat*, secara bersama-sama, ada kontribusi yang signifikan sikap profesional, etos kerja, dan tunjangan sertifikasi terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja, dengan koefisien korelasi ganda sebesar 0,666 dan kontribusinya sebesar 44,3% terhadap komitmen organisasional guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Singaraja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. Gede. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Cahyadi, Muhammad. 2018. Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Jurnal PSIKOBORNEO*. Volume 6, Nomor 4, 2018 : 1-14.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksana.
- Ismail & Herman Sjahruddin. 2018. Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. Issue 1 (Agustus, 2018) Hal. 99~112.
- Koyan, I Wayan. 2012. *Statistik Pendidikan*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha Press.
- Kurniawan, Bachtiar Dwi. 2011. Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru di Yogyakarta. *Jurnal Studi Pemerintahan*. Vol 2(2), 259-278.
- Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan* Putra, Purniadi. 2017. Pengaruh Kinerja Guru Bersertifikasi dan Belum Bersertifikasi Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di MIN Se-Kabupaten Sambas. *JMIE: Journal of Madrasah Ibtidaiyah Education*, 1(1), 2017, 14-26.

- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- Waterkamp, dkk. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA* .Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2808-2818.