

KINERJA TUGAS GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI
BERSERTIFIKAT ISO 9001 DI JAWA BARAT
Studi Kausal antara Pemberdayaan, Komitmen Profesional, Integritas, dan Kinerja
Tugas

Oktavia Suwardana

Dosen Tetap STKIP Kusuma Negara Jakarta
oswardana2007@yahoo.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, komitmen profesional, dan integritas kinerja tugas. Penelitian dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Populasi dalam penelitian adalah guru SMK Negeri yang bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat. Sampel penelitian sebanyak 220 guru yang dipilih menggunakan teknik acak sederhana. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner serta dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas, perbaikan pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas; (2) Komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas, peningkatan komitmen profesional akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas; (3) Integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas. peningkatan integritas akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas; (4) Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap integritas, perbaikan pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan integritas; (5) Komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap integritas, peningkatan komitmen profesional akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas.

Kata kunci: pemberdayaan, komitmen profesional, integritas, kinerja tugas.

Pendahuluan

Pasca kesuksesan pemerintah menyelenggarakan pendidikan dasar melalui Program Wajib Belajar 9 Tahun, pembangunan pendidikan nasional saat ini dihadapkan dengan tantangan dan persoalan terutama pada jenjang pendidikan menengah. Tantangan ini mencakup program, aktivitas dan kendala yang dihadapi terkait ketersediaan, keterjangkauan, mutu, relevansi, kesetaraan dan juga keterjaminan pendidikan. Secara kuantitatif, partisipasi pendidikan menengah dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan cukup signifikan, namun belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas pendidikan. Beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain ketersediaan sarana prasarana, kompetensi dan

kualifikasi pendidik, serta sistem jaminan kualitas yang belum mantap.

Salah satu permasalahan pokok yang dihadapi dalam penyelenggaraan pendidikan menengah saat menyangkut kuantitas, kualitas, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kondisi tersebut ditandai oleh guru yang belum mencapai pendidikan yang sesuai dengan yang disyaratkan atau guru belum layak mengajar, mengajar tidak sesuai dengan ijazah yang dimilikinya, motivasi mengajar rendah, serta kurangnya penguasaan materi pelajaran yang diajarkan. Hal tersebut memberikan dampak pada rendahnya kinerja tugas guru pada jenjang pendidikan menengah.

Sebagai upaya telah dilakukan untuk peningkatan mutu dan relevansi pendidikan

menengah, mulai dari penyediaan sarana prasarana, pengembangan kurikulum, peningkatan kualifikasi pendidik, serta penataan sistem dan manajemen pendidikan. Fenomena sekolah yang bersertifikat ISO 9001 merupakan bukti nyata perkembangan implementasi sistem manajemen mutu berstandar internasional. Implementasi sistem manajemen mutu berstandar ISO dianggap sebagai cara untuk meningkatkan mutu manajemen sekolah dengan harapan memberikan dampak terhadap peningkatan mutu pendidikan. Salah satu dampak yang diharapkan adalah peningkatan kinerja tugas guru yang memiliki peran sentral dalam proses pendidikan di sekolah. Hal ini sejalan dengan prinsip *involvement of people* yang terkandung dalam Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008. Prinsip tersebut sangat relevan dengan pentingnya peningkatan kinerja tugas guru dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Dalam prakteknya, implementasi SMM ISO 9001 di sekolah, khususnya pada SMK bukanlah hal yang mudah. Kendala yang muncul antara lain, sulitnya menumbuhkan kesadaran guru, ebagian guru tidak merespon dan bersikap acuh, sebagian guru senior kurang aktif dalam peningkatan kompetensi, sebagian guru kurang konsisten dan kurang taat asas. Fakta ini menunjukkan hambatan implementasi ISO 9001 terbentuk ke dalam kebiasaan melakukan sesuatu tidak sesuai aturan. Adanya rasa malas mengerjakan tugas-tugas menjadi kebiasaan yang pada akhirnya pelaksanaan ISO tidak tercapainya standar kinerja yang diharapkan.

Sistem manajemen mutu pendidikan di sekolah tidak akan terlepas dari kinerja tugas setiap guru dalam melaksanakan peran sebagai pendidik. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah tidak hanya terfokus pada peningkatan sarana dan prasarana ataupun pembaharuan kurikulum, dan manajemen tetapi juga terkait dengan peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kinerja tugas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu faktor

yang bersumber dari individu ataupun faktor yang bersumber dari organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja tugas, komitmen profesional terhadap kinerja tugas, integritas terhadap kinerja tugas, pemberdayaan terhadap integritas, dan komitmen profesional terhadap integritas.

Deskripsi Koseptual

Menurut Brown dan Lent (205: 183), kinerja tugas meliputi perilaku yang membentuk inti teknis dari suatu pekerjaan. Locke (2009: 21) menjelaskan kinerja tugas merujuk pada perilaku inti pekerjaan yang memberikan kontribusi terhadap produksi barang atau penyediaan jasa. Anderson dkk. (205: 114) kinerja tugas berfokus pada peran yang telah ditetapkan. Sonnentag (2002: 6) mengemukakan penjelasan kinerja tugas mengacu pada kapasitas individu dengan mana ia melakukan kegiatan yang berkontribusi terhadap aspek 'inti teknis' organisasi. Kegiatan yang relevan dengan kinerja tugas bervariasi antar pekerjaan, tugas berhubungan dengan kemampuan serta merupakan *in-role* perilaku. Menurut Schemerhorn (2010: 14) kinerja tugas adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Sedangkan Thomas (2008: 159) menjelaskan kinerja tugas memperlihatkan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan serta mencapai hasil kerjanya. Kinerja tugas mengacu perilaku yang diarahkan pada tujuan di bawah kontrol individu yang mendukung tujuan organisasi (Mc Shane: 2010: 17)). Robbins dan Judge (2013: 555) menjelaskan kinerja tugas sebagai penampilan dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi pada produksi barang atau jasa atau tugas-tugas administratif.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis kinerja tugas adalah perilaku dalam bekerja yang berkaitan langsung dengan teknis inti pekerjaan yang ditunjukkan oleh indikator: ketepatan melaksanakan prosedur kerja,

kecepatan menyelesaikan pekerjaan, ketepatan melaksanakan fungsi pekerjaan, serta keberhasilan dalam mencapai tujuan pekerjaan.

Adams (2003:8) mendefinisikan pemberdayaan sebagai sarana memperoleh kemampuan untuk mengendalikan situasi dan mencapai tujuan sendiri. Pemberdayaan adalah proses memberikan kekuatan atau cakupan lebih pada seseorang untuk menjalankan kontrol dan tanggung jawab atas pekerjaannya (Armstrong, 2004: 125). Schermerhorn dkk.. (2010: 289) menjelaskan pemberdayaan sebagai proses membantu orang lain untuk memperoleh dan menggunakan daya dalam membuat keputusan tentang pekerjaan. Menurut Gibson dkk. (2009: 508) pemberdayaan adalah memberikan kesempatan kepada setiap pegawai membuat keputusan untuk menyelesaikan beban kerja. Memberdayakan individu berarti memberikan kesempatan menggunakan potensi. Noe dkk (2011: 36) mengemukakan pemberdayaan sebagai pemberian tanggung jawab dan wewenang untuk membuat keputusan mengenai semua aspek dalam pekerjaan. Menurut William (2009: 332) memberdayakan pegawai berarti memberikan otoritas pengambilan keputusan dan tanggung jawab dari pimpinan kepada pegawai.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesis pemberdayaan adalah diterimanya kesempatan yang lebih luas oleh pegawai dari pimpinan dalam melaksanakan tugas dengan indikator: diterimanya otoritas pengambilan keputusan dan tanggung jawab, diterimanya bantuan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan, dijalankannya kontrol internal atas pekerjaan, serta diterimanya penghargaan atas prestasi dan inisiatif.

Menurut Cohen (2008: 23) komitmen profesional berfokus pada profesi dimaknai lebih sempit dari komitmen kerja. Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan dalam profesi serta kemauan mengerahkan usaha atas nama profesi dan keinginan mempertahankan kedudukan dalam profesi. Bagraim (2003: 6) mengemukakan

komitmen profesional sebagai keyakinan dan penerimaan nilai-nilai profesi, serta kemauan mempertahankan kedudukan dalam profesi. Menurut Shyue dan Wang (2011: 1) komitmen profesional merupakan keterikatan antara individu dengan profesi. Komitmen profesional meliputi kapasitas merefleksikan secara kritis praktek profesi disertai pengembangan diri (NSW Institute of Techers, 2014: 3). Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi terhadap tujuan dan nilai profesi, memiliki keyakinan kuat dan menunjukkan upaya cukup untuk melanjutkan posisi dalam mengemban suatu profesi. Komitmen profesional mengacu pada loyalitas profesi, kesediaan mengerahkan upaya untuk menegakkan nilai-nilai dan tujuan profesi dan kepatuhan untuk tetap menjadi anggota profesi (Sharma, 2013: 1).

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis komitmen profesional adalah keterikatan dan kesediaan pegawai melibatkan diri sesuai karakteristik profesi dengan indikator: melakukan usaha maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, mengembangkan diri dalam bidang pekerjaan, serta menerapkan nilai-nilai etika profesi dalam lingkungan kerja.

Menurut Barrett (2001: 2) integritas adalah kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral, kejujuran; dan kualitas. Robbis dan Judge (2013: 555) menjelaskan integritas sebagai kejujuran dan kebenaran, karakteristik penting dalam menilai kepercayaan, juga berarti memiliki konsistensi antara apa yang dilakukan dan dikatakan. Menurut Audi dan Murphy (2006: 6) integritas adalah kualitas moral dalam memerintah diri sendiri, umumnya diidentifikasi dengan karakteristik kesadaran, akuntabilitas, dan koherensi. Storey (2011: 44) mengemukakan integritas mencakup sejumlah atribut seperti membangun kepercayaan, menginspirasi, menunjukkan nilai dan standar secara tepat, menunjukkan konsistensi. Menurut Eisenberg, Goodall Jr., dan Trethewey (2010: 46) integritas adalah keadaan sadar dalam bertindak untuk memenuhi janji-janji, kejujuran,

keterbukaan, komitmen, kepercayaan. Integritas ditunjukkan dengan bertindak secara konsisten, mengambil risiko untuk meningkatkan dan mempertahankan nilai (Lokcke, 2009: 355).

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis intergitas adalah kesadaran bertindak yang didasari oleh norma dan nilai-nilai kejujuran, kepercayaan, serta tanggung jawab dengan indikator: keterbukaan, pengambilan resiko pribadi untuk peningkatan nilai, membangun kepercayaan, menunjukkan konsistensi, dan menunjukkan standar yang tepat.

Kerangka Toeretik

Pemberdayaan merupakan instrumen penting untuk memperbaiki kinerja individu melalui penyebaran dalam pembuatan keputusan dan tanggung jawab. Kinlaw (30025: 15) menjelaskan tujuan utama pemberdayaan bukan keadilan distribusi peningkatan kinerja. Menurut Arnold (2005: 468) penggunaan pemberdayaan dapat membantu mendapatkan kinerja yang diinginkan. Griffin (2012: 455) menjelaskan bahwa partisipasi dan pemberdayaan berjalan beriringan sebagai perluasan desain pekerjaan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Komitmen profesional memiliki nilai penting terkait dengan kinerja tugas pegawai yang menyandang suatu jabatan profesi. Cohen (2003: 14) menjelaskan bentuk-bentuk komitmen terkait dengan hasil kerja melalui pertukaran positif. Komitmen profesional dapat mempengaruhi kinerja tugas melalui elemen usaha dan keterikatan yang akan mengarahkan perilaku dalam bekerja. Menurut Sharma Thomas (2013: 22) komitmen profesional terkait erat dengan kinerja tugas dan kemampuan untuk berinovasi dan mengintegrasikan ide-ide baru dalam praktek.

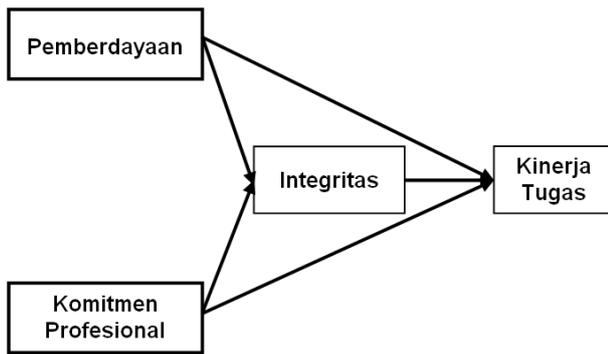
Integritas merupakan variabel penting yang berpotensi mendorong kinerja tugas. Menurut Amann (2012: 104) integritas berdampak positif terhadap kinerja pegawai

dalam melaksanakan tugas. Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003: 4) menjelaskan integritas akan membantu seseorang untuk mencapai kinerja tugas yang baik. Integritas yang memadai mengacu pada kondisi stabil, artinya dan kondisi moral dan fungsi yang baik dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini memungkinkan pengendalian fungsi dalam lingkungan. Dengan cara ini, integritas akan memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik, efektif dan efisien, termotivasi dan memiliki gairah, serta menjadi kreatif dan mengembangkan diri kita sendiri.

Pemberdayaan pegawai pada dasarnya merupakan upaya penguatan kapasitas dalam berbagai aspek termasuk integritas. Menurut Hirt dan Ramo (2008: 10) pemberdayaan yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan anggota kelompok penuh dengan rasa hormat, kepedulian, dan juga integritas. Caroselli (2000: 80) menjelaskan sistem komunikasi yang dibangun melalui pemberdayaan akan membantu mengembangkan kepercayaan, mengidentifikasi integritas sehingga pegawai memahami apa yang menjadi etika dalam pemenuhan kesepakatan yang telah dijalin.

Setiap pegawai akan memiliki dasar tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat komitmen terhadap tugas atau profesinya. Menurut Latam (2007: 93) komitmen menyebabkan ketekunan dalam suatu tindakan. Komitmen profesional akan melahirkan keinginan kuat melakukan upaya yang sesuai standar profesi. Komitmen profesional akan mempengaruhi integritas pegawai dalam bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Arjunan and Balamurugan (2013: 66) tingkat komitmen profesional yang tinggi terkait perilaku positif serta menghindari kegiatan yang merugikan. Komitmen profesional memiliki dampak pada integritas dan perilaku kerja.

Berdasarkan kerangka teoretik di atas, digambarkan model hipotetik hubungan kausal antar variabel penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 1: Model Hipotetik Penelitian

Berdasarkan model hipotetik pada gambar di atas, diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji secara empirik yaitu: (1) pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas; (2) komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas; (3) integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas; (4) pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap integritas; serta (5) komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap integritas.

Metodologi Penelitian

Penelitian dilaksanakan terhadap guru SMK Negeri yang bersertifikat ISO 9001 di Jawa Barat. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Populasi terjangkau yang menjadi target penelitian sebanyak 496 guru pada 11 SMK yang telah bersertifikat ISO 9001 dalam kurun waktu lima tahun terakhir. Sampel penelitian dipilih sebanyak 220 guru menggunakan teknik *simple random sampling*.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti. Instrumen dikembangkan sendiri oleh peneliti melalui tahap penyusunan serta uji coba terhadap 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen tersebut meliputi empat jenis kuesioner untuk mengukur empat variabel yaitu: (1) kinerja tugas yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 21 butir pernyataan; (2) pemberdayaan yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 22

butir pernyataan; (3) komitmen profesional yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 24 butir pernyataan, dan (4) integritas yang diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 23 butir pernyataan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif serta statistik inferensial. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data skor setiap variabel penelitian. Statistik inferensial menggunakan teknik analisis jalur yang diterapkan untuk menjelaskan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Analisis data diawali dengan deskripsi data skor setiap variabel penelitian menggunakan teknik statistik deskriptif yang meliputi perhitungan rata-rata, median, modus, rentang, standar deviasi, varians skor untuk setiap variabel, serta menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram. Pada tahap selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran menggunakan teknik Uji Liliefors serta uji signifikansi dan linearitas regresi untuk pasangan variabel. Pada tahap akhir dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) melalui perhitungan dan uji signifikansi besarnya pengaruh langsung antara variabel penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh melalui pengukuran empat variabel menggunakan kuesioner. Kinerja memiliki rentang skor teoretik antara 21 sampai 105, skor minimal 65, skor maksimal 100, rentang skor 35, rata-rata 83,023, median 83, modus 85, standar deviasi 7,384 dan varians 54,525. Pemberdayaan memiliki rentang skor teoretis antara 22 sampai 110, skor minimal 49 dan maksimal 98, rentang skor 49, rata-rata 75,591, median 76, modus 73, standar deviasi 10,682 dan varians 114,115. Komitmen profesional memiliki rentang skor teoretik 24 sampai 120, skor minimal 69, skor

maksimal 110, rentang skor 41, rata-rata 90,023, median 90, modus 96, standar deviasi 8,272 dan varians 68,424. Integritas memiliki rentang skor teoretis antara 23 sampai 115. skor minimal 44, skor maksimal 96, rentang skor 52, rata-rata 72,505, median 73, modus 82, standar deviasi 10,292 dan varians 105,93.

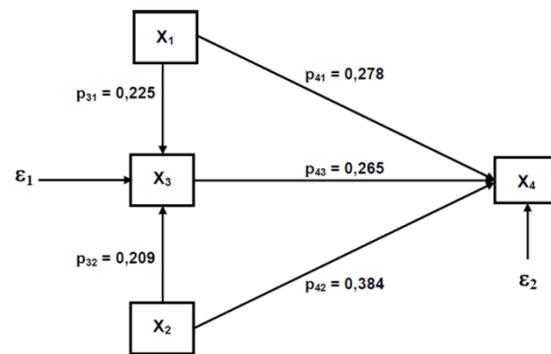
Sebelum dilakukan uji hipotesis lebih dahulu dilakukan uji normalitas galat taksiran regresi setiap pasangan variabel menggunakan Uji Liliefors. Ringkasan hasil uji normalitas disajikan dalam tabel berikut:

No.	Galat Taksiran	Lhitung	L _{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Hasil Uji
1	X4 atas X1	0,046	0,060	Normal
2	X4 atas X2	0,033	0,060	Normal
3	X4 atas X3	0,055	0,060	Normal
4	X3 atas X1	0,036	0,060	Normal
5	X3 atas X2	0,041	0,060	Normal

Hasil uji normalitas galat taksiran untuk setiap pasangan variabel pada tabel di atas menunjukkan bahwa data bersumber dari populasi yang berdistribusi normal. Artinya, persyaratan analisis dipenuhi.

Pada tahap selanjutnya dilakukan uji uji signifikansi dan uji linearitas regresi menggunakan uji F dalam Tabel ANAVA terhadap setiap pasangan variabel penelitian. Hasil analisis data untuk uji signifikansi regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi setiap pasangan variabel sangat signifikan pada $\alpha = 0,01$. Hasil analisis data dalam uji linearitas menunjukkan bahwa persamaan regresi setiap pasangan variabel berbentuk linear.

Hipotesis penelitian diuji untuk menjelaskan pengaruh antar variabel berdasarkan hasil perhitungan serta pengujian signifikansi koefisien jalur. Besarnya angka koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat digambarkan struktur lengkap diagram jalur yang memperlihatkan model hubungan kausal antara pemberdayaan (X_1), komitmen profesional (X_2), integritas (X_3), dan kinerja tugas (X_4) yaitu sebagai berikut:



Gambar 2: Diagram Jalur Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian
Hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung pemberdayaan, komitmen profesional, dan integritas terhadap kinerja tugas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2: Koefisien Jalur Pengaruh langsung Pemberdayaan, Komitmen Profesional dan Integritas terhadap Kinerja Tugas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,889	4,252		5,618	0,000
x1	0,192	0,038	0,278	5,102	0,000
x2	0,342	0,049	0,384	7,054	0,000
x3	0,190	0,038	0,265	5,063	0,000

a. Dependent Variable: x4

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang disajikan pada gambar dan tabel di atas dapat dikemukakan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja tugas $p_{41} = 0,278$. Hasil uji signifikansi jalur diperoleh $t_{hitung} = 5,102 > t_{tabel} = 2,60$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu, dapat dikemukakan pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas.

Koefisien jalur yang diperlihatkan besarnya pengaruh langsung komitmen profesional terhadap kinerja tugas $p_{42} = 0,384$. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 7,054 > t_{tabel} = 2,60$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu dapat dikemukakan bahwa

komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas.

Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung integritas terhadap kinerja tugas $p_{43} = 0,65$. Hasil uji signifikansi diperoleh $t_{hitung} = 5,063 >$ dari $t_{tabel} = 2,60$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu dapat dikemukakan bahwa integritas pengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas.

Hasil perhitungan dan uji signifikansi koefisien jalur pengaruh langsung pemberdayaan dan komitmen profesional terhadap integritas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,734	7,365		4,444	0,000
x1	0,216	0,067	0,225	3,248	0,001
x2	0,260	0,086	0,209	3,024	0,003

a. Dependent Variable: x3

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang disajikan pada gambar dan tabel di atas dapat dikemukakan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung pemberdayaan terhadap integritas $p_{31} = 0,225$. Hasil uji signifikansi koefisien jalur diperoleh $t_{hitung} = 3,248 >$ $t_{tabel} = 2,60$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar uji hipotesis tersebut dapat dikemukakan bahwa pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap integritas.

Koefisien jalur yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung komitmen profesional terhadap integritas $p_{32} = 0,209$. Hasil uji signifikansi koefisien jalur diperoleh $t_{hitung} = 3,024 >$ dari $t_{tabel} = 2,60$ pada $\alpha = 0,01$ yang menunjukkan koefisien jalur sangat signifikan. Atas dasar itu dapat dikemukakan bahwa komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap integritas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, pemberdayaan dapat dipandang sebagai salah satu strategi manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja tugas. Sejalan dengan hasil penelitian ini Kinlau (2005: 15) menjelaskan bahwa tujuan utama pemberdayaan bukan hanya keadilan distribusi semata, melainkan untuk peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas. Tindakan pemberdayaan yang dilakukan oleh pemimpin organisasi dapat membantu mendapatkan kinerja yang diharapkan dari pegawai.

Hasil penelitian telah bahwa menunjukkan komitmen profesional dapat mempengaruhi kinerja tugas. Komitmen profesional mencakup komponen dorongan untuk melakukan usaha secara maksimal dan keterikatan yang mengarahkan perilaku kerja sesuai tuntutan profesi (Cohen,2008: 155). Sharma dan Thomas (2013: 12) menjelaskan komitmen profesional terkait dengan kinerja tugas dan kemampuan berinovasi dan mengintegrasikan ide-ide baru dalam praktek. Butucha (2013: 63) yang menyatakan bahwa komitmen profesional mempengaruhi pencapaian kinerja tugas. Komitmen profesional berkaitan dengan perilaku positif yang mendukung kinerja tugas.

Sesuai dengan hasil penelitian ini, Amann (2013: 3) menyatakan bahwa integritas berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Sesuai dengan hasil penelitian ini, Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003: 14) menjelaskan bahwa integritas membantu seseorang untuk mencapai kinerja tugas yang baik. Integritas mendorong pekerjaan efektif dan efisien, termotivasi, semangat, serta kreatif dalam mengembangkan diri.

Terkait dengan pengaruh pemberdayaan dengan kinerja tugas, Hirt dan Ramo (2008: 10) menyatakan bahwa pemberdayaan yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan anggota kelompok yang penuh integritas. Integritas merupakan salah satu dampak yang dapat diperoleh melalui pemberdayaan. Caroselli

(200: 80) juga telah pemberdayaan dapat mempengaruhi integritas. Proses pemberdayaan yang berlangsung akan membantu mengembangkan kepercayaan. Pada tahap selanjutnya kepercayaan tersebut akan membantu mengidentifikasi integritas. Di samping itu, Latam (2007: 93) menjelaskan komitmen profesional adalah sumber ketekunan dalam tindakan, bahkan ketika menghadapi kekuatan berlawanan. Komitmen profesional akan mendorong keinginan kuat melakukan upaya yang sesuai tujuan dan standar profesi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen profesional akan mempengaruhi integritas pegawai dalam bentuk tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilaksanakannya.

Kesimpulan Dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas. Perbaikan pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SMK Negeri yang telah bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat.
2. Komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas. Peningkatan komitmen profesional akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SMK Negeri yang telah bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat..
3. Integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tugas guru. Peningkatan integritas akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SMK Negeri yang telah bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat.
4. Pemberdayaan berpengaruh langsung positif terhadap integritas. Perbaikan pemberdayaan akan mengakibatkan peningkatan integritas guru SMK Negeri yang telah bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat.

5. Komitmen profesional berpengaruh langsung positif terhadap integritas. Peningkatan komitmen profesional akan mengakibatkan peningkatan kinerja tugas guru SMK Negeri yang telah bersertifikat ISO 9001 di Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut di atas diajukan rekomendasi dalam rangka peningkatan kinerja tugas guru sekolah melalui upaya perbaikan pemberdayaan, peningkatan komitmen profesional dan peningkatan integritas. Upaya tersebut dapat dilakukan oleh guru, kepala sekolah, pengawas sekolah, dan Dinas Pendidikan.

Dalam perbaikan pemberdayaan, guru diharapkan memiliki inisiatif sesuai tanggung jawabnya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, mengembangkan potensi dan kreativitas, melakukan kontrol internal. Di samping itu, guru diharapkan aktif melakukan pengembangan diri melalui evaluasi diri, mengikuti Diklat, membina kerjasama dengan rekan sejawat, serta terlibat dalam kegiatan ilmiah. Dalam peningkatan integritas, guru diharapkan menunjukkan sikap keterbukaan, berani mengambil resiko untuk peningkatan nilai, membina kerja sama, membangun kepercayaan. menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan peraturan; serta menunjukkan standar yang tepat dalam bekerja.

Kepala sekolah dalam memperbaiki pemberdayaan guru diharapkan memberikan tanggung jawab lebih luas kepada guru, memfasilitasi guru meningkatkan kemampuan, dan mengoptimalkan potensi guru. Dalam peningkatan komitmen profesional guru, kepala sekolah diharapkan dapat memfasilitasi guru mengikuti kegiatan ilmiah, memberikan bimbingan teknis; memfasilitasi guru untuk mengembangkan diri dan berinovasi, serta membina etika profesi dan disiplin guru dalam melaksanakan tugas. Dalam meningkatkan integritas guru, kepala sekolah diharapkan meningkatkan intensitas komunikasi dalam organisasi sekolah, mendorong inisiatif dan

keaktivitas, meningkatkan kerja sama tim; konsisten dalam menerapkan peraturan, serta menetapkan visi, misi, tujuan dan standar kinerja dengan jelas sehingga menjadi acuan pokok guru dalam melaksanakan tugas.

Pengawas sekolah diharapkan mewujudkan peran sebagai supervisor yang memfasilitasi guru meningkatkan pemberdayaan guru. Pengawas sekolah diharapkan dapat mengidentifikasi potensi dan kompetensi guru sebagai dasar dalam melaksanakan pembinaan, meningkatkan intensitas supervise, membina hubungan kerja sama dengan kepala sekolah dalam melakukan supervisi guru dan menjadi mitra kerja kepala sekolah dalam program pemberdayaan guru.

Dinas Pendidikan sebagai institusi pembina sekolah memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja tugas guru. Peran tersebut diwujudkan dengan cara memfasilitasi terselenggaranya kegiatan pembinaan profesi guru baik yang dilaksanakan mandiri ataupun yang diprogramkan oleh Dinas Pendidikan; meningkatkan intensitas penyelenggaraan kegiatan ilmiah untuk guru; serta mengoptimalkan peran pengawas dalam program pembinaan guru.

Daftar Pustaka

- Adams, Robert. *Social Work and Empowerment*. New York: Palgrave Macmillan. 2003.
- Amann, Wolfgang and Agata Stachowicz-Stanusch. *Integrity in Organizations: Building the Foundations for Humanistic Management*. New York: Palgrave Macmillan, 2012.
- Anderson, Neil et.al. (Ed.). *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 2: Organizational Psychology*. London: SAGE Publications Ltd, 2001.
- Audi, Robert and Patrick E. Murphy, *The Many Faces of Integrity*, "Business Ethics Quarterly", Volume 16, 2006.
- Bagram, Jeffrey J. *The Dimensionality of Professional Commitment*, "Journal of Industrial Psychology", 2003.
- Barrett, Paul. *Pre-Employment Integrity Testing: Current Methods, Problems, and Solutions*, "Paper presented at: British Computer Society: Information Security Specialist Group", March 29th-30th, 2001.
- Bauman, David C. *Leadership And The Three Faces Of Integrity*, "The Leadership Quarterly" 24. 2013.
- Cohen, Aaron. *Multiple Commitment in the Workplace*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc , 2008.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, Michael J. Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Higher Education, 2009.
- Daft, Richard L., Dorothy Marcic. *Understanding Management*. Mason: Thomson Learning, 2006.
- Griffin, Ricky W. and Gregory Moorhead. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Mason: Cengage Learning. 2012.
- Locke, Edwin A. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. West Sussex: John Wiley & Sons, Ltd, 2009.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010.
- Noe, Raymond A. et al. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- NSAI, *ISO 9001 Quality Management System*. NSAI: Northwood, 2012.
- NSW Institute of Teachers, *Professional Teaching Standards*. Sidney: NSW Institute of Teachers, 2014.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. Boston: Prentice Hall 2013.
- Sharma, Reema and Sybil Thomas, *Influence of Teacher Empowerment on teachers' Professional Commitment*, "English-Marathi, Quarterly": Vol:1, March 2013.

Smither, James W, Manuel London.
*Performance Management, Putting
Research into Action.* San Francisco: John
Wiley & Sons, Inc., 2009.

Sonntag, Sabine. *Psychological Management
of Individual Performance* New York:
John Wiley & Sons, Ltd., 2002.

Storey, John. *Leadership in Organizations.* New
York: Routledge, 2011

Wang, Leon Shyue-Liang. *Multidisciplinary
Social Networks Research.* Berlin:
Springer, 2014.