

**Diana Wulan Sari**

Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

email: diianawlnsr14@gmail.com

### **Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru pada MTs N 1 Kebumen. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi, person-job fit, budaya organisasi untuk menganalisis pengaruh kinerja guru MTs N 1 Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di MTs N 1 Kebumen yang berjumlah 35 guru. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh karena jumlah responden yang relative kecil sehingga jumlah populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis linier berganda. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 25.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, person-job fit berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci** : komitmen organisasi, person-job fit, budaya organisasi, kinerja guru.

### **Abstract**

*This study aims to analyze the performance of teachers at MTs N 1 Kebumen. This study uses variables of organizational commitment, person-job fit, organizational culture to analyze the influence of the performance of MTs N 1 Kebumen teachers. The population in this study were PNS teachers in MTs N 1 Kebumen, totaling 35 teachers. The sampling technique is saturated sample because the number of respondents is relatively small so the total population is used as a sample. Data collection techniques using a questionnaire. Analysis of the data used is the instrument validity and reliability test, the classic asthma test, hypothesis testing and multiple linear analysis. Data processing aids using SPSS for windows version 25.0. the results of this study indicate that organizational commitment influences performance, person-job fit influences and significantly influences performance, organizational culture influences and significantly affects performance.*

**Keywords:** *Organizational commitment, person-job fit, organizational culture, teacher performance.*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan salah satu tombak penting dalam sebuah sumber daya manusia suatu Negara, dimana pendidikan lebih diutamakan dalam pencapaian sasaran yang diinginkan. Hal ini mendorong kemajuan suatu Negara tentunya dalam ilmu pengetahuan dan teknologi untuk memajukan manusia. Peningkatan dalam hal ini akan menimbulkan mutu dalam pendidikan bisa menjadi tinggi. Dalam pendidikan tentunya ada yang merancang dan mengerjakan sebuah capaian, seperti tenaga kerja dalam pendidikan adalah seorang guru.

Guru sangat berperan penting dalam pendidikan atau sekolah, tanpa adanya guru maka sekolah tidak akan mampu mewujudkan visi dan misi dalam pendidikan. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru membina anak didik dalam Subhan (2017). Oleh karena itu guru harus mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan menjadi teladan yang baik untuk kemajuan dalam siswa. Menurut Sari (2017) kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja yang

terlihat dari keterampilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru merupakan serangkaian hasil dan proses yang dilakukan guru dalam pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) meliputi :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan ini masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggungjawab  
Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi.

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 1 Kebumen merupakan sekolah yang berbasis Islami, yang memiliki visi yaitu mewujudkan insane yang religious, cerdas dan terampil. Madrasah menerapkan kurikulum 2013 kepada siswa agar mampu bersaing dalam mendapatkan sebuah prestasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan waka Kurikulum bahwa kinerja guru pada madrasah saat ini menunjukkan kinerja yang baik. Dilihat dari data PKG yang didapat pada tahun 2016 rata-rata PKG 85,3%, tahun 2017 rata-rata PKG 89,7% dan tahun 2018 sebesar 93%. Menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru di madrasah setiap tahun mengalami kenaikan, selain itu guru sudah mengembangkan RPP dan RPS sebagai instrument pembelajaran di kelas, guru sudah mengajar sesuai dengan tepat waktu yang telah di tentukan, guru mengumpulkan sola dan jawaban ujian tepat waktu. Selain dari perspektif individu guru, kinerja seorang guru juga dapat diketahui prestasi yang didapatkan oleh siswa didalam madrasah pun tidak diragukan lagi prestasinya sangat luar biasa.

Sehingga peneliti tertarik untuk meguji faktor yang mempengaruhi guru terhadap kinerja yaitu komitmen organisasi. Kinerja seorang guru menjadi lebih baik karena seorang guru harus memiliki rasa tanggungjawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Guru akan bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab dan dedikasi yang tinggi jika memiliki komitmen organisasi. Menurut Robbins (2006) komitmen organisasi adalah suatu usaha yang melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. Menurut Subhan (2017) menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh kinerja seorang guru.

Guru pada MTs N 1 Kebumen memiliki komitmen yang baik, berdasarkan hasil wawancara dari beberapa guru (dengan masa kerja lebih 10 tahun) telah memiliki makna pribadi (yang dimaksud makna pribadi disini yaitu guru memiliki keinginan berprestasi dan mengembangkan diri). Kehadiran guru yang tepat waktu dan semangat guru dalam mengajar atau tugas yang berkaitan dengan tanggungjawab dimadrasah. Guru bangga bisa dan memiliki rasa suka rela dalam kemajuan organisasi, guru terlibat aktif untuk memajukan organisasi seperti guru telah mengikutsertakan siswa untuk berprestasi. Jika komitmen organisasi pada seorang guru tinggi maka akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Menurut Jakson dalam Wahyatillah (2016) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja tergadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi. Dalam komitmen organisasi terdapat indikator untuk mengukur menurut Kuntjono (2002) adalah sebagai berikut:

a. Identifikasi Organisasi

Identifikasi organisasi dikatakan sebagai penghubung psikologi antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja. Karyawan yang teridentifikasi dengan organisasinya memiliki *self image* (citra diri) yang tercampur dengan nilai dan citra organisasi. Karyawan merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisai dalam dirinya.

b. Keterlibatan kerja

Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan bener-bener peduli dengan jenis pekerjaannya itu, misalnya karyawan menyumbang ide memenuhi peraturan-peraturan organisasi dan mendukung kebijakn organisasi. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga kedalam psikologisnya.

c. Loyalitas organisasi

Loyalitas organisasi merupakan sejauh mana karyawan setia pada organisasi, memiliki perasaan keterlibatan, dan pengabdian pada organisasi. Hal ini juga dapat digambarkan sebagai sejauh mana ada kemauan untuk melakukan investasi atau pegorbanan pribadi untuk kebaikan organisasi. Loyalitas organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Faktor *Person-job fit* dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Prima Jaya, *et.al* (2019) mengatakan bahwa *person-job fit* berpengaruh terhadap kinerja. *Person-job fit* adalah kemampuan yang dimiliki individu mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Rosari (2009) didasari dari kepribadian karyawan dengan pekrjaannya. Ketika kepribadian karyawan dengan pekerjaan sejalan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Artinya seorang akan lebih memahami kamna dari pekerjaannya sehingga dapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya dalam dunia kerja. Pada MTs N1 Kebumen terdapat guru yang telah bekerja lama sehingga kecocokan terhadap pekerjaannya. Tentunya guru memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan yang bagus dalam setiap mengajar. Dalam madrasah selalu diterapkan guru harus mampu menguasai materi tentang islam sehingga guru berminat untuk belajar lagi. Guru memiliki dorongan dari diri sendiri bahwa bekerja merupakan ibadah.

Menurut Edwards(1991) *Person-job fit* adalah sebagai kecocokan antara kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan atau kebutuhan individu serta apa yang disediakan pekerjaan. Indikator dalam *Person-job fit* menurut Cable dan DeRue (2002) yaitu sebagai berikut:

a. *Need-Supply fit*

*Need-supply fit*,keadaan dimana kebutuhan dari pekerja dan apa yang mereka harapkan tercapai pada saat mereka bekerja (kepuasaan pribadi karena pekerjaan tersebut). Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi *need-supllies fit* merupakan keinginan dari individu cocok dengan karakteristik serta atribut pekerjaan sehingga mampu memenuhi keinginan individu. Keinginan individu mencakup pencapaian tujuan, kebutuhan psikologis, kepentingan dan nilai-nilai. *Job Supplies* meliputi karakteristik pekerjaan, gaji dan atribut pekerjaan lainnya.

b. *Demand-ability fit*

*Demand-abilities fit*, yang artinya pengetahuan, kemampuan yang dimiliki oleh pekerja cocok dengan apa yang diperlukan oleh bidang tersebut. Sekiguchi (2004) menyatakan bahwa dimensi *demand-abilities*

*fit* meliputi tuntutan pekerjaan yang dibutuhkan cocok dengan kemampuan individu dalam rangka menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan kerja yang ditawarkan oleh organisasi. Tuntutan pekerjaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (*knowledge, skills, dan abilities*). Kemampuan (*abilities*) meliputi pendidikan, pengalaman, dan bakat dari individu atau pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan system nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan berperilaku menurut Cushway dan Lodge (2000). Menurut Manik & Bustomi (2011) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh kinerja guru. Berdasarkan observasi langsung kepada guru dan lingkungan MTs N 1 Kebumen, adapun fenomena tentang budaya dimadrasah yaitu guru sudah menerapkan 3S kepada rekan kerja aatau siswa, guru sudah menerapkan peraturan dari pihak madrasah yaitu guru memakai segaram yang telah disesuaikan, guru sebelum melaksanakan pelajaran harus membaca Asmahul Husnah diikuti oleh siswa, guru dan siswa melaksanakan sholat fardhu dan sunnah berjamaah. Guru merasakan nyaman dengan lingkungan madrasah yang asri tersebut.guru harus memiliki materi pembelajaran dalam siswa tenang akidah-akidah islam seperti setiap siswa harus menghafal surah Juz amma.

Budaya organisasi adalah norma-norma, perilaku, social, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap dan piroritas anggotanya menurut Turner dalam Wibowo (2006). Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi memiliki bentuk organisasi memiliki budaya tersendiri yang membentuk corak dari system yang utuh dan khas handyani & Rasyid (2015) budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kerja yang baik juga, kepuasan dan sikap-sikap kerja juga. Hal ini disebabkan karena beberapa sifat yang ada pada seseorang ada interaksinya dengan dimenis iklim tertentu dan interkasi tersebut menimbulkan keadaan tertentu.

Dengan merujuk pada pemikiran Luthan & Schein dalam Latifah (2016) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Perilaku umum dan relugasi

Budaya organisasi disekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.

b. Norma

Budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus.naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek

kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian.

c. Nilai yang dominan

Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah.

d. Filosofi yang mendasar

Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memadam tentang sesuatu secara hakiki, mislanya tentang waktu, manusia dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.

e. Peraturan dan ketentuan

Budaya organsasi ditandadi dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi.Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi.

f. Iklim organisasi

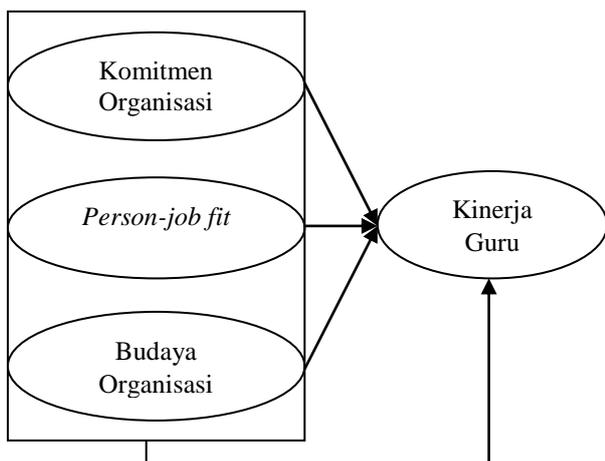
Disekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara indivisu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun social

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: 1) bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada guru PNS MTs N 1 Kebumen? 2) bagaimana pengaruh *person-job fit* terhadap kinerja guru pada PNS MTs N 1 Kebumen? 3) bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada PNS MTs N 1 Kebumen? 4) bagaimana faktor komitmen organisasi,*person-job fit* dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen?

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang berkaitan didalam penelitian ini, antara lain 1) Bagi para akademis penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi publik, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, *person-job fit*, budaya organisasi dan kinerja. Bagi peneliti untuk sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan dan pengawasan atas kegiatan penggunaan sumber daya manusia terkait tentang kinerja. 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk perbaikan sistem kerja di organisasi sehingga kinerja guru dapat terus meningkat dan membawa kemajuan setiap tahunnya bagi organisasi terutama pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kebumen

## METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara langsung dengan guru PNS di MTs N 1 Kebumen. Sedangkan data sekunder pada penelitian ini yaitu tentang struktur organisasi dan data mengenai guru PNS MTs N 1 Kebumen lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS.

Teknik pengembalian sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan memenuhi syarat. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS Mts N 1 Kebumen. Jumlah populasi sebanyak 35 guru. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

Uji validitas instrument dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Tingkat validitas data diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan alpha-nya. Bila r hitung > r tabel atau bila probabilitas < 0,05 maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dapat dilakukan dengan *one shot* dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur realibilitas adalah *Alpha Cronbach*. Jika *alpha cronbach* > 0,60 atau 60% maka butir atau variabel tersebut reliabel.

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linier berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan cara melihat nilai dari *tolerance* atau VIF. 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain, dikatakan terjadi heterokedastisitas apabila membentuk pola khusus pada grafik. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009:147). Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali, 2013). Untuk menghitung regresi linier berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variable Kinerja Guru

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi masing-masing variable

$X_1$  = Variable Komitmen Organisasi

$X_2$  = Variable *Person-job Fit*

$X_3$  = Variable Budaya Organisasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen ( $R^2$ ) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya ( $R^2$ ) sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna atau 100%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.108	1.182		.092	.928
Komitmen Organisasi	.285	.110	.282	2.599	.014
Person Job-fit	.274	.107	.306	2.570	.015
Budaya Organisasi	.177	.048	.424	3.692	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV-12 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 0,108 + 0,285X_1 + 0,274X_2 + 0,177X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu, hasil konstanta (a) sebesar 0,108, dapat bermakna bahwa tanpa adanya perubahan atau pengaruh pada variabel komitmen organisasi, *person-job fit* dan budaya organisasi, maka kinerja tetap yaitu 0,108. Koefisien

regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,285 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja guru sebesar 0,285, apabila variabel lain nilainya tetap. Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,274 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel *person-job fit* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja guru sebesar 0,274, apabila variabel lainnya tetap. Koefisien regresi untuk  $X_3$  sebesar 0,177 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja guru sebesar 0,177, apabila variabel lain nilainya tetap.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 2. Hasil Uji Prasional (Uji t)**

No	Variabel	t hitung	t tabel	sig	Status
1	Komitmen Organisasi	2,599	2,037	0,014	Signifikan
2	<i>Person Job-fit</i>	2,570	2,037	0,015	Signifikan
3	Budaya Organisasi	3,692	2,037	0,001	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2020

Hasil t hitung untuk variabel komitmen organisasi (2,599) lebih besar dari t tabel (2,037) dengan tingkat signifikansi (0,014) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang bermakna bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Hasil t hitung untuk variabel *person job-fit* (2,570) lebih besar dari t tabel (2,037) dengan tingkat signifikansi (0,015) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang bermakna bahwa *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Hasil t hitung untuk variabel budaya organisasi (3,692) dengan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen.

### Uji Silmutan (Uji F)

**Tabel 3. Uji Silmutan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	282.342	3	94.114	64.546	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.201	31	1.458		
	Total	327.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Person Job-fit

Sumber: data primer diolah,2020

Diperoleh f hitung sebesar 64.546 dan lebih besar dari f tabel yaitu (3,71) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasi, *person job-fit*, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen.

### Uji Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.928 <sup>a</sup>	.862	.849	1.208

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Person Job-fit

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer diolah,2020

Dapat di analisis bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,849 atau 84,9%. Hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasi, *person job-fit* dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Pada uji t variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa (2,559) lebih besar dari t tabel (2,037) dengan tingkat signifikansi (0,014) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang bermakna bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi atau baik komitmen organisasi yang dimiliki seseorang guru akan meningkatkan kinerja seorang guru dan seorang guru yang mempunyai komitmen terhadap organisasi seperti telah bangga berada pada disuatu organisasi maka kinerja yang dimiliki akan menjadi meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Aan Subhan (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja seorang guru.

#### Pengaruh *Person-job Fit* terhadap Kinerja

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh *person job-fit* terhadap kinerja. Hasil uji t variabel *person job-fit* menunjukkan bahwa (2,570) lebih besar dari t tabel (2,037) dengan tingkat signifikansi (0,015) lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang bermakna bahwa *person job-fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Hal ini menyimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki seorang guru pada sebuah organisasi yang dibutuhkan memiliki kecocokan sehingga kinerja guru akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Fanlia Prima Jaya, Sulaiman dan Devi Rusvitawati (2019) bahwa *person job-fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Menunjukkan bahwa semakin tinggi *person job-fit* maka kinerja akan semakin tinggi.

#### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa (3,692) lebih besar dari t tabel (2,307) dengan tingkat signifikansi (0,001) lebih kecil dari

( $\alpha = 0,05$ ), sehingga hipotesis ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Hal ini menyimpulkan bahwa pengaruh antara budaya organisasi adalah semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh sebuah organisasi maka kinerja guru juga akan tercapai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ester Manik dan Kamal Bustomi (2011) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi, *Person-job Fit* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.**

Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *person job-fit* dan budaya organisasi terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 64,546 dan lebih besar dari F tabel yaitu (3,71) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis ( $H_a$ ) diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasi, *person job-fit* dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Variabel dominannya adalah variabel Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,285.

#### **PENUTUP**

##### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian tentang Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, *Person Job-fit* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru PNS pada MTs N 1 Kebumen pada 35 responden maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua instrument/butir pernyataan pada kuesioner setiap variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, *person-job fit*, budaya organisasi dan kinerja dinyatakan valid dan reliabel.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Artinya semakin baik komitmen seorang guru dalam organisasi maka akan semakin tinggi kinerja seorang guru, begitupula sebaliknya apabila komitmen organisasi yang dimiliki seorang guru akan menurunkan kinerja yang akan dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat menstimulasi peningkatan kinerja guru PNS di MTs N 1 Kebumen.
3. *Person Job-fit* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Semakin baik pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan oleh seorang guru maka akan memperbaiki pula kinerja yang dimiliki seorang guru. Hal ini menunjukkan bahwa *person job-fit* dapat menstimulasi peningkatan kinerja guru PNS di MTs N 1 Kebumen.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen. Artinya budaya yang dimiliki organisasi mampu memberikan dampak positif pada kinerja seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat

menstimulasi peningkatan kinerja guru PNS pada MTs N 1 Kebumen.

5. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 64,546 dan lebih besar dari F tabel yaitu (3,71) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi, *person job-fit*, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen.
6. Nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) yang diperoleh 0,849 atau 84,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel komitmen organisasi, *person job-fit* dan budaya organisasi dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen sebesar 85,9 % dan sisanya 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

##### **Keterbatasan**

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan yaitu dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja terbatas pada variabel komitmen organisasi, *person job-fit* dan budaya organisasi.

##### **Implikasi**

##### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *person job-fit*, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru PNS MTs N 1 Kebumen, oleh karena itu implikasi praktis dari penelitian ini yaitu:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari hasil tersebut penulis menyarankan guru yang sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi, berarti guru harus mempunyai tanggungjawab yang lebih pada pekerjaannya dan dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal sehingga bisa meningkatkan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi. Guru akan memiliki komitmen yang kuat dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu dengan rasa memiliki madrasah sebagai bagian dari keluarga sehingga guru akan memiliki ikatan emosional terhadap madrasah dan akan tetap setia untuk mengabdikan dalam organisasi madrasah.
2. *Person job-fit* berpengaruh positif terhadap kinerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa guru sudah memiliki kecocokan dengan pekerjaan mereka. Kemampuan yang sudah dimiliki para individu bisa meningkatkan kinerja seorang guru. Maka penulis menyarankan seseorang guru yang memiliki keterampilan baik dalam pekerjaannya, sebaiknya organisasi memperkuat kebutuhan kepada guru seperti tunjangan yang diterima, menerapkan pembelajaran dengan pengetahuan yang baru dalam setiap pekerjaan sehingga guru

agar mampu meningkatkan sebuah organisasi dalam madrasah tersebut.

3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil tersebut menunjukkan didalam madrasah telah memiliki ikatan silaturahmi yang baik dengan sesama guru dan tentunya dengan adanya budaya yang menjaga ikatan tersebut mampu memberikan perilaku yang baik dalam bekerja sehingga bisa menjadikan contoh kepada murid. Organisasi tetap harus mempertahankan nilai-nilai serta norma yang berlaku sudah dijalankan sesuai dengan visi di madrasah. Dan organisasi mampu menciptakan lingkungan yang kondusif agar mampu menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif sehingga bisa mencapai tujuan madrasah atau pendidikan yang lebih baik.

### Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang masuk dalam penelitian ini. Kinerja guru sendiri selain dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, *person-job fit* dan budaya organisasi juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Cable, D. M. & De Rue, S. D. 2002. *The Convergent and Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions*. Journal of applied Psychology 87(5). 875-884. DOI: 10.1037//0021-90.87.5.875.
- Edwards, P.J., 1991. *Risk and Risk Management in Construction: A Review and Future Direction for Research*. Engineering Construction and Architectural Management. Vol 5, No.4. pp.339-349.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penelitian Unirversitas Dpipenogoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, titik dan Rasyid, Aliyah A. 2015. *Pengaruh Kepimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan. Vol 3, NO.2 September 2015

- Jaya, Fanila Prima. Sulaiman dan Devi R. 2019. *Pengaruh Person-Job Fit dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Putra Kebun Asri (CPKA)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 3. No. 1 Edisi Maret 2019.
- Luthan, F. 1992. *Organizational Behavior (6<sup>th</sup> ed)*. Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen. Singapore: Mcgraw Hill Book Co. Vol.2, No. 2 Hal 34-52
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetak KeTujuh. Bandung : PT Remaja Rosda karya.
- Manik, Ester dan Kamal Bustomi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, Hal 97-107.
- Marcellinus Logahan, Jerry dan Sherley Marcheline Aesaria. 2014. *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan Pada PT. BTN-Ciputat*. Management Departement, School OfBusinnes Management. Binus University.
- Robbins, S.P dan Timothu A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta :Salemba Empat.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. *Person Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A review of The Literature*. Osaka Kedai Ronshu. Vol. 54 (6), Hal 179-196.
- Sekiguchi, Tomoki. 2004. *Person Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A review of The Literature*. Osaka Kedai Ronshu. Vol. 54 (6), Hal 179-196.
- Subhan, Aan. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.5, No 1.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press