

Suwarno

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa
warnos501@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 45 guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestitas, uji normalitas, regresi linear berganda, uji t, uji simultan F, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational commitment, competence, and job satisfaction on teacher performance at SMA Negeri 1 Rowokele. The sampling method used was saturated sampling technique, namely taking the whole sample or all members of the population used as the sample. Respondents in this study were 45 teachers at SMA Negeri 1 Rowokele. This research used descriptive and statistical analysis methods which carried out the validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedestity test, normality test, multiple linear regression, t test, simultaneous F test, and the coefficient of determination. Testing in the t test shows that organizational commitment has an effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Rowokele, competence affects performance, job satisfaction affects performance, and organizational commitment, competence, and job satisfaction simultaneously affect performance.

Keywords: organizational commitment, competence, job satisfaction, and performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu menghadapi persaingan dengan adanya era globalisasi. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Secara sistematis, pendidikan terdiri dari berbagai komponen agar pendidikan sebagai proses dapat berlangsung.

Guru sebagai seseorang yang memiliki peranan penting dalam pendidikan harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam

Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban, (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Guru berada di garda terdepan dalam upaya menjamin bahwa pendidikan yang diselenggarakan adalah bermutu. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Djamarah (2011) bahwa kaitan dengan mutu pendidikan, guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peran penting dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan agar terjamin bahwa proses pendidikan menghasilkan output siswa yang berkualitas dan berperilaku baik.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam. Banyak faktor penyebab munculnya permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru tersebut. Oleh sebab itu dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahan masalah yang berhubungan dengan kinerja guru, sehingga faktor-faktor tersebut bukan menjadi hambatan melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik. Unsur-unsur yang berkontribusi pada kinerja organisasi sangat banyak, salah satunya adalah kinerja karyawan yang tinggi. Demikian halnya dengan kinerja guru, sebagai bagian yang penting pada organisasi non bisnis (sektor publik), juga akan berdampak pada kinerja organisasinya.

Kinerja Guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen sudah cukup baik, namun perlu adanya peningkatan. Hal ini dikarenakan masih belum tercapainya nilai Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). Berdasarkan pra survei yang dilakukan diketahui juga bahwa kinerja guru juga mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari hasil ujian nasional siswa SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen yang mengalami peningkatan selama 4 (empat tahun) terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Ujian Nasional SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Nilai Rata-Rata	
	IPA	IPS
2016	55,98	56,32
2017	59,12	57,49
2018	58,95	58,78
2019	61,26	57,35

Sumber: Laporan Hasil Ujian Nasional Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

Dari tabel I-1 diketahui bahwa prestasi SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen selama 4 (empat) tahun terakhir mengalami peningkatan. Akan tetapi capaian nilai kompetensi masih di bawah rata-rata 65,00.

Hal ini merupakan indikasi bahwa kinerja guru perlu peningkatan. Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah. Dengan penilaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum. Hal itu terlihat dari banyak orang yang beranggapan bahwa keberhasilan peserta didik itu tergantung dari gurunya, karena guru adalah orang yang paling bertanggung jawab dalam menentukan keberhasilan peserta didiknya.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru

belum dapat dikatakan berhasil. Namun, pada dasarnya kinerja guru di SMA 1 Rowokele sudah cukup baik, namun masih perlu di tingkatkan lagi demi tercapainya perbaikan prestasi murid.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang salah satunya adalah komitmen organisasional. Menurut Kushariyanti (2007) komitmen organisasi mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Guru SMA Negeri 1 Rowokele memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari guru yang mampu melaksanakan kebijakan-kebijakan sekolah dengan baik. Guru di SMA Negeri 1 Rowokele bersedia memberikan tenaga dan waktunya demi keberhasilan siswa-siswinya, serta sekolah. Salah satunya adalah kegiatan les sore hari yang dilakukan untuk memberikan pembelajaran kepada siswa-siswi menjelang ujian.

Menurut Mulyasa (2002) kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Kompetensi guru merupakan suatu hal yang selalu di perhatikan di SMA 1 Rowokele. Guru di SMA Negeri 1 Rowokele dituntut untuk lebih meningkatkan serta memiliki kompetensi yang baik agar mampu memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa-siswinya. Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu merupakan sebuah kewajiban bagi seorang guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Selain itu, guru juga di tuntutan untuk dapat mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif, sehingga dalam proses pembelajarannya murid dapat lebih memahami apa yang disampaikan oleh guru

Kepuasan kerja merupakan suatu fenomena yang penting dalam sebuah organisasi, karena berkaitan dengan sikap dari pegawai atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan tentang

bagaimana karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2003) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas.

Rumusan Masalah

Kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele pada dasarnya sudah cukup baik, namun masih perlu adanya peningkatan kinerjanya. Hal ini terlihat dari meningkatnya nilai rata-rata ujian nasional siswa-siswi dalam kurun waktu 4 (empat) tahun terakhir (2016-2019). Peningkatan kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele tentu tidak akan terjadi secara tiba-tiba. Namun ada beberapa faktor yang menjadi penyebab yaitu komitmen organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja. Guru SMA Negeri 1 Rowokele memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari guru yang mampu memberikan tenaga dan waktunya demi keberhasilan siswa-siswinya, serta sekolah, seperti les sore hari menjelang ujian. Kompetensi guru di SMA Negeri 1 Rowokele sudah cukup baik. SMA Negeri 1 Rowokele menuntut para guru untuk lebih meningkatkan serta memiliki kompetensi yang baik agar mampu memberikan pembelajaran yang efektif kepada siswa-siswinya, lebih menguasai materi pembelajaran, serta lebih menguasai teknologi yang digunakan dalam proses pembelajaran. Kondisi kerja di SMA Negeri 1 Rowokele merupakan suatu hal yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Guru merasa bahwa kondisi kerja di SMA negeri 1 Rowokele mendukung. Mendukung dalam artian mampu menunjang kinerjanya. Baik staff, sesama guru, ataupun kepala sekolah memiliki hubungan yang baik, serta komunikasi yang baik, sehingga guru secara individual merasa puas dalam berkerja di SMA Negeri 1 Rowokele

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen?
4. Apakah komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen?

Kajian Pustaka

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan komitmen dipandang merefleksikan orientasi efektif terhadap organisasi, pertimbangan kerugian jika meninggalkan

organisasi, dan beban moral untuk terus beradadalam organisasi (Meyer&Allen, 1997). Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini menurut Kanter dalam Sopiah (2008) yaitu :

- a. komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*)
- b. komitmen terpadu (*cohesion commitment*)
- c. komitmen terkontrol (*control commitment*).

2. Kompetensi

Tagala (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Kompetensi dalam penelitian ini dibatasi oleh empat indikator menurut Mulyasa (2009) yaitu :

- a. Kepribadian yang mantap dan stabil
- b. Kepribadian yang dewasa, kepribadian yang arif
- c. Kepribadian yang berwibawa
- d. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan.

3. Kelompok Acuan

Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dan Judge, 2007). Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh lima indikator menurut Robbins dan Judge (2007), yaitu:

- a. Kerja yang secara mental menantang
- b. Ganjaran yang pantas
- c. Kondisi kerja yang mendukung
- d. Rekan sekerjayang mendukung
- e. Adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

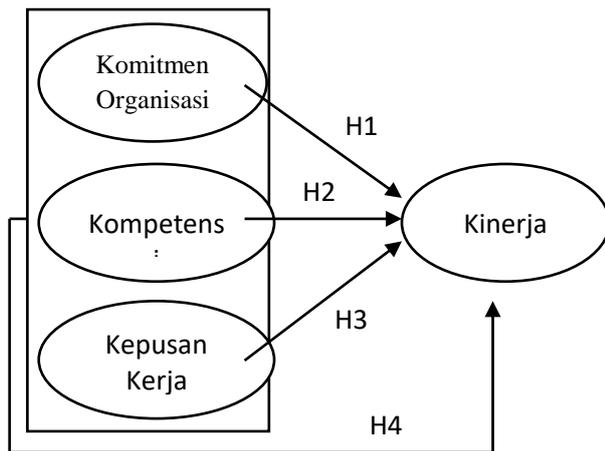
4. Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2006) merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja dalam penelitian ini menurut Prawirosentono (1999) yaitu :

- a. pengelolaan pembelajaran
- b. pengembangan profesi
- c. penguasaan akademik.

Model Empiris

Berikut moodel empiris dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMANegeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.
- H2 : Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.
- H4 : Diduga komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.

METODE

1. Objek dan Subjek

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Subyek dalam penyusunan skripsi ini adalah guru di SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Rowokele yang berjumlah 45 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Rowokele yang berjumlah 45 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua guru di SMA Negeri 1 Rowokele yang berjumlah 45 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah

populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang yang terdiri dari 27 orang guru ASN dan 18 orang guru GTT.

Teknik Pengumpulan data

Data yang ada dalam penelitian ini diperoleh melalui Kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2014) mendefinisikan analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data responden.

2. Analisis Statistik

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil dari jawaban kuesioner sebagai alat bantu analisis berasal dari sampel sebanyak 100 orang sebagai responden. Dalam pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa aplikasi yaitu *SPSS for Windows* versi 17.0. Analisis yang ada pada penelitian ini meliputi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Analisis regresi linear berganda, dan Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009:49) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung hasilnya lebih besar dari nilai r tabel (0,197) maka semua butir variabel komitmen organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan valid.

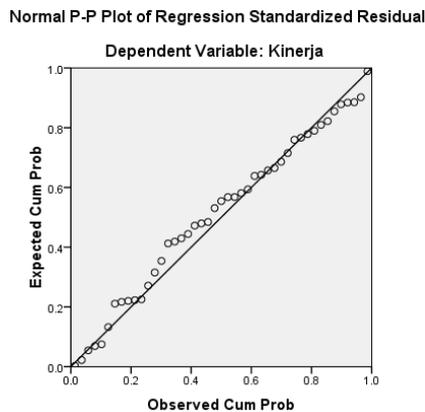
2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji normalitas menunjukkan titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian ini dinyatakan memiliki distribusi normal dan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

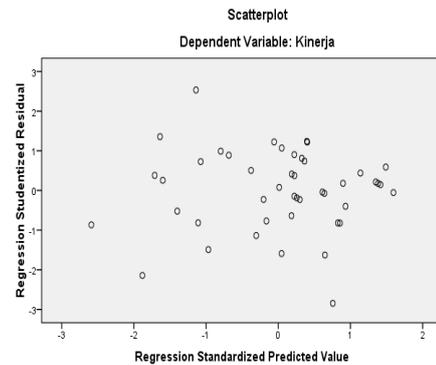
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Organisasi	.727	1.375
Kompetensi	.821	1.218
Kepuasan Kerja	.680	1.470

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil uji menunjukkan bahwa kolom *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.089	2.989		-.030	.976
Komitmen Organisasi	.218	.108	.252	2.029	.049
Kompetensi	.290	.138	.246	2.105	.042
Kepuasan Kerja	.503	.151	.427	3.321	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,089 + 0,218X_1 + 0,290X_2 + 0,503X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta sebesar -0,089 yang berarti bila komitmen organisasi (X1), kompetensi (X2) dan kepuasan kerja (X3) tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja guru (Y) pada SMA Negeri 1 Rowokele Kabupaten Kebumen meningkat -0,089 satuan.
2. Koefisien variabel komitmen organisasi (b1) = 0,218. Koefisien regresi X1 sebesar 0,218 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel komitmen organisasi (X1), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,218 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien variabel kompetensi (b_2) = 0,290
Koefisien regresi X_2 sebesar 0,290 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompetensi (X_2), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,290 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien variabel kepuasan kerja (b_3) = 0,503
Koefisien regresi X_3 sebesar 0,503 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (X_3), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,503 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial t

Tabel 4. Uji Parsial t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.089	2.989		-.030	.976
Komitmen Organisasi	.218	.108	.252	2.029	.049
Kompetensi	.290	.138	.246	2.105	.042
Kepuasan Kerja	.503	.151	.427	3.321	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-14 hasil uji t dengan menggunakan program komputer SPSS 17.0 for windows didapatkan hasil $t_1 = 2,029$ $t_2 = 2,105$ dan $t_3 = 3,321$. Selanjutnya nilai thitung masing-masing variabel dibandingkan dengan nilai ttabel pada tabel distribusi t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar $(n-k)$ maka $45 - 3 = 42$ diperoleh $t(42; 0,05) = 2,018$

- a. Pengaruh komitmen organisasiterhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas menunjukkan nilai thitung sebesar $2,029 >$ ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar $0,049 <$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.
- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas menunjukkan nilai thitung sebesar $2,105 >$ ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar $0,042 <$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.
- c. Pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja
Hasil uji t pada tabel IV-14 diatas menunjukkan nilai thitung sebesar $3,321 >$ ttabel sebesar 2,018 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 <$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

2. Uji Simultan F

Tabel 5. Uji Simultan F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.862	3	61.954	16.004	.000 ^a
Residual	158.716	41	3.871		
Total	344.578	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,004 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F hitung sebesar $16,004 >$ F tabel 2,83 dan nilai signifikan $0,000 <$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

3. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.506	1.96752

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,506 sehingga variabel kinerja (variabel dependen) yang dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja (variabel independen) dalam penelitian ini sebesar 50,6%, sedangkan sebesar 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.
Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar $0,049 <$ 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar

2,029 > ttabel sebesar 2,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel komitmen organisasi mampu mempengaruhi semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Komitmen berkesinambungan, komitmen terkontrol, serta komitmen terpadu dari guru, mampu membuat kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele semakin meningkat.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar $0,042 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar $2,105 >$ ttabel sebesar 2,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Kompetensi merupakan atribut yang penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi guru SMA Negeri 1 Rowokele, maka akan semakin tinggi pula kinerja. Kepribadian yang stabil, dewasa, kepribadian yang arif, berwibawa, dan berakhlak mulia merupakan kompetensi yang dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan kinerja.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis adanya pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kinerja (X_3) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar $3,321 >$ ttabel sebesar 2,018, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Rowokele. Dengan kata lain, semakin tinggi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele, maka semakin tinggi pula kinerja. Ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, dan adanya kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan merupakan hal-hal yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,004 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai F hitung sebesar $16,004 >$ F tabel 2,83 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional guru SMA Negeri 1 Rowokele, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Pengujian Hipotesis ke dua (H_2) diterima, artinya kompetensiberpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dari guru di SMA Negeri 1 Rowokele, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Pengujian hipotesis ke tiga (H_3) diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dari guru di SMA Negeri 1 Rowokele, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
4. Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung lebih besar dari F tabel, dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian hipotesis ke empat (H_4) diterima, artinya komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut:

1. Berhubung pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.
2. Subjek dari penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 1 Rowokele yang memiliki jumlah yang sedikit, sehingga sampel yang diambil bersifat homogen dari segi jabatan dan tanggung jawab. Dengan demikian hasil perhitungan statistika tidak memiliki nilai ketepatan yang baik.
3. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri 1 Rowokele yang memiliki jumlah yang relatif sedikit yaitu 45 orang, sehingga dalam pengambilan sampelnya tidak memperhatikan status atau golongan dari responden.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru. Alasan guru memiliki komitmen dalam organisasi bisa jadi dikarenakan guru yang merasa rugi atau akan kesulitan mencari pekerjaan lain jika meninggalkan organisasi yang sekarang. Namun, bukan berarti sekolah selaku organisasi yang menaungi guru tersebut tidak melakukan hal apapun demi meningkatkan komitmen guru. Organisasi juga seharusnya lebih memperhatikan hal-hal yang mampu meningkatkan komitmen organisasional guru. Organisasi perlu memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi. Hal ini dimaksud agar guru memiliki komitmen bukan hanya karena merasa membutuhkan pekerjaan tersebut, namun merasa dihargai di organisasi. Selain itu, hubungan yang baik serta komunikasi yang baik juga merupakan faktor pembentuk komitmen, sehingga SMA Negeri 1 Rowokele di harapkan untuk lebih meningkatkan serta mempertahankan hubungan yang baik dan komunikasi yang baik antar guru, staff, ataupun kepala sekolah.
2. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kompetensi guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele. SMA Negeri 1 Rowokele disarankan untuk melakukan pelatihan terhadap guru yang di tujukan untuk membangun sikap dan mental guru dalam melakukan proses belajar mengajar siswa. Dengan demikian, akan terbangun kepribadian guru yang stabil, arif, berwibawa, berakhlak mulia, serta menjadi teladan bagi murid-muridnya. Selain itu, guru juga perlu meningkatkan kompetensinya dari bagaimana cara membangun hubungan yang baik dengan murid. Hal ini di maksudkan agar guru mampu menciptakan suasana belajar yang harmonis, kreatif, dan inovatif, sehingga murid merasa nyaman dalam proses belajar di sekolah.
3. Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja. Kepuasan kerja dari indikator ganjaran yang pantas dinilai kurang oleh guru di SMA Negeri 1 Rowokele. Dengan demikian, SMA Negeri 1 Rowokele perlu memberikan penghargaan atau rewards untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik atau guru yang memiliki prestasi yang baik. Dengan adanya penghargaan tersebut, maka kepuasan guru akan meningkat sehingga akan berimbas pada peningkatan kinerja dari guru. SMA Negeri 1 Rowokele juga diharapkan mampu menciptakan

kondisi kerja yang mendukung bagi guru. Kenyamanan dalam berkerja menjadi hal yang penting diciptakan di lingkungan kerja guru SMA Negeri 1 Rowokele. Selain itu, organisasi juga perlu mempertahankan serta meningkatkan hubungan yang baik antar sesama guru ataupun staff. Karena pada dasarnya, kepuasan kerja juga di dapat dari bagaimana hubungan/komunikasi di lingkungan organisasi.

Implikasi Teoritis

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

1. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Can dan Yasri (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasi dan kinerja.
2. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudarmin dan Nova (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rowokele, Kabupaten Kebumen, sehingga penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Qustolani(2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 16,004 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai Fhitung sebesar 16,004 > Ftabel 2,83 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pen. PT Refika Aditama.
- Allen & Meyer. 1997. *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- A.M. Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta. (2019). *Laporan Hasil Ujian Nasional Kementerian Pendidikan dan*

- Kebudayaan*.<https://hasilun.puspendik.kemdikbud.go.id/#2017!sma!capaian!03&11&999!a&T&T&T&1&!3!&>.
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Can, Afny dan Yasri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik Vol 4, No 1 (2016).
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2000. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. 2011. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Farikhah, U. S. C. 2012. Analisis Komitmen Organisasi dan Motivasi Berprestasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 1. No. 2. Hal. 23-41.
- Edy, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.
- E. Mulyasa. 2009. *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kushariyanti, A. 2007. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dengan Komitmen Afektif Terhadap Organisasi Pada Guru SMU Negeri di Semarang*. Skripsi. Fakultas Psikologi : Undip.
- Kreitner, Robert. Kinicki, Angelo. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw -Hill Companies, Inc.
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Manik, Sudarmin. 2018. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 15 No. 1 (2018).
- Martinis Yamin. 2006. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*. Salemba Empat, Jakarta
- Mulyasa, E, 2002, *Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muslich, M. 2007. *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Nurdin, M. 2008. *Kiat Menjadi Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Payong, Marselus R. 2011. *Sertifikasi Profesi Guru*. Jakarta: PT Indeks.
- Pomalinggo, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15, No 5 (2015).
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFPE.
- Qustolani, Asep. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)*. MAKSI, Vol 4, No 2 (2017).
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Perilaku Organisasi. Edisi Tiga Belas*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sani. 2008. *Penambahan Natrium Bisulfit pada Kualitas Enzim Papain dari Getah Pepaya secara MCU*. Unesa University Press. Hal 1-41.
- Septia Cahya Ningrum, Komang. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Singaraja*. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Indonesia. Vol 7.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subhan, Aa. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smk Negeri Di Kota Tasikmalaya)*. Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga .Pascasarjana Universitas Galuh. Vol 5.
- Suhana, Romadi, Lie Lianna. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas STIKUBANK.
- Sugiyem. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Tata Busana Di Kota Yogyakarta*. Laporan Penelitian . FIP-UNY.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suyatno, Slamet. 2005. *Konsep Dasar Anak Usia Dini*. Jakarta : Depdiknas.
- Tagala, M. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wibowo, A. E. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wursanto, IG. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zulaikha Septiana. 2013. *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA N 1 TUR*. Laporan Penelitian. FIP-UNY