

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU

(studi pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan sadang, Kabupaten Kebumen)

Rusminah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Indonesia
23.Rusminah@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru Ma'arif NU di Kecamatan Sadang, Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah guru Ma'arif di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen berjumlah 30 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis linear berganda sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen dengan program SPSS 18.

Hasil dari penelitian yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk wadah serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa berakhlak mulia sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Guru mempunyai tugas terhadap keberhasilan pembelajaran dengan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh guru untuk mentransfer pengetahuan guru kepada siswa.

Organisasi sendiri menginginkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja para pegawai yang bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas – tugas tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas yang tidak tertulis, dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam hal ini Guru Ma'arif NU di Kecamatan sadang mempunyai kinerja yang masih rendah ini ditandai dengan setiap guru belum sepenuhnya memiliki rencana pembelajaran yang memadai, Dan dengan

ditandai adanya beberapa guru yang kurang dalam penguasaan materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Kemampuan guru yang belum optimal dalam menyampaikan materi, itu menyebabkan siswa tidak dapat menerima materi yang disampaikan oleh guru dengan baik dan dengan adanya siswa yang merasa bahwa guru tersebut tidak memperhatikan siswanya, apakah siswa tersebut sudah jelas atau belum dengan materi yang disampaikan oleh guru tersebut. Karena pada dasarnya setiap anak mempunyai kelebihan dan kelemahan dalam menerima materi yang disampaikan oleh pendidik. Sebagai pendidik harus betul – betul tau tentang materi yang diajarkan kepada siswanya dan tau bagaimana cara mentransfernya dengan baik.

Tabel I - 1

Pelaksanaan kegiatan sekolah / madrasah sesuai rencana kerja tahunan (RKT)

NO	Kegiatan	RKT	Realisasi	Presentase
1	Kesiswaan	19.869.000	10.820.000	54,45%
2	Kurikulum	33.816.500	16.503.000	48,80%
3	Ekstrakurikuler	7.500.000	732.000	9,76%
Rata – rata tercapai				37,67%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Tabel I - 2

Rencana Kerja Madrasah Tahun Ajaran 2010/2011 – 2014/2015

NO	Rencana Kegiatan	Rencana	Realisasi
1	Guru menggunakan media, alat peraga dan atau alat bantu yang disesuaikan dengan materi.	100%	90%
2	Siswa memanfaatkan perpustakaan untuk menunjang kegiatan pembelajaran.	100%	50%
3	Rata-rata kehadiran guru.	100%	98%
4	Fasilitas ruangan dan perabot (ada dan baik).	100%	60%
4	Kemampuan guru dalam mengoperasikan komputer.	100%	70%
5	Guru mengajar sesuai bidangnya.	100%	90%

Sumber : Data primer diolah, 2017

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyaknya faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut peneliti yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini

yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, Guru Ma'arif NU di Kecamatan Sadang mempunyai komitmen yang baik ini dibuktikan dengan masa kerja guru dari Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang tersebut berdiri sampai sekarang dan mereka tetap berkomitmen pada organisasi yang sudah membesarkan nama mereka.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang diharapkan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara bersama – sama terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara bersama - sama terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Pelaksanaan tugas.
- d. Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 98) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2016) adalah :

- a).Pekerjaan itu sendiri,
- b).Gaji,
- c).Kesempatan promosi,
- d).Supervisi,
- e).Rekan kerja,

C. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan di mana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu,

sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins dan Judge, 2008 : 100). Indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2008 : 102)

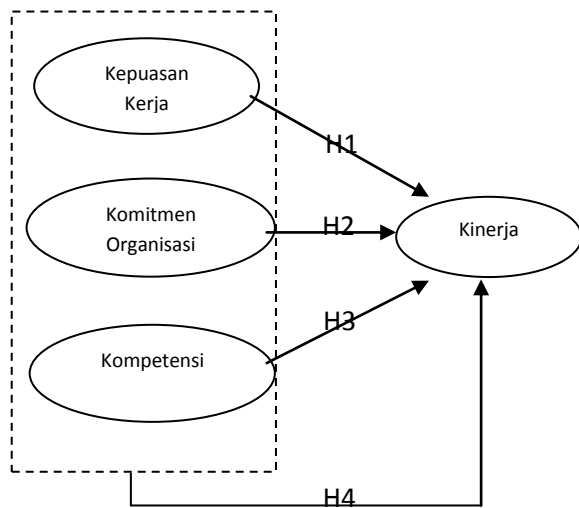
- a. Komitmen afektif (*affective commitment*).
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*),

D. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja. Pekerjaan berkaitan dengan kompetensi yang dapat diukur, dapat diobservasi, dan berkaitan dengan perilaku karyawan yang harus ditunjukkan kualitasnya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi sebagai sinonim dari pengetahuan, keahlian, atau kemampuan seseorang yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan (Dessler, 2006 : 145). Indikator kompetensi Menurut Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011) sebagai berikut :

1. Memiliki persyaratan pendidikan yang sesuai.
2. Berpenampilan rapi.
3. Adanya perencanaan dalam mengajar.
4. Upaya untuk meningkatkan prestasi siswa.
5. Memiliki semangat dalam dalam mengajar.
6. Memiliki kesempatan dalam meningkatkan kemampuan.
7. Tenang dalam menjalankan tugas.
8. Memiliki kemampuan mengoperasikan komputer.
9. Dapat memperoleh penembangan pengetahuan.

Kerangka Teoritis



Hipotesisi Penelitian

Pada dasarnya hipotesisi merupakan suatu tanggapan yang dapat dipakai sehingga dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.
- H₂ : Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.
- H₃ : Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.
- H₄ : Secara bersama sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap

Kinerja Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen.

METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja (X₁), Komitmen organisasi (X₂) dan Kompetensi (X₃) sebagai variabel Independen (variabel bebas). Sedangkan Kinerja (Y) sebagai variabel Dependen (variabel terikat) . Subjek dalam penelitian ini adalah guru Ma'arif NU di Kecamatan Sadang Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Ma'arif NU di Kecamatan Sadang yaitu sebanyak 30 Orang. Karena jumlah kurang dari 100, maka semua populasi menjadi subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuosioner, wawancara dan studi pustaka.

Jenis Data

1. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuosioner kepada responden. Responden di sini adalah Guru pada Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.
2. Data Sekunder data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, catatan – catatan, peraturan – peraturan dan kebijakan serta dokumen – dokumen Lembaga Pendidikan Ma'arif NU di Kecamatan Sadang.

Teknik Analisis

1. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuosioner, (Ghozali, 2008 : 49). dengan r_{hitung} lebih besar r_{table} dan bernilai positif dengan $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan (dk) atau

degree of freedom (df) = $n - 2$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid

2. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. (Sandjojo, 2011 : 68). . pengambilan keputusan individual yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach* ($\alpha = 5\%$).
3. Uji Multikolinearitas cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $FIV \geq 10$.
4. Uji Heterokedastisitas Ada tidaknya pola tertentu pada grafik seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika pola tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2008 : 125).
5. Uji Normalitas Terpenuhi persyaratan analisis normalitas adalah jika titik – titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (Mulyanto dan Wulandari, 2010 : 181).
6. Analisis Regresi Linear Berganda Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komitmen Organisasi

X3 = Kompetensi

e = error (Variabel bebas lain di luar model regresi)

7. Uji t, Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} (nilai Sig t) dari masing – masing variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Kesimpulan diterima atau ditolak H_0 dan H_a .
8. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008 : 60). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu : probabilitas signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. probabilitas signifikan < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
9. Koefisien Determinasi (R^2) Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol (0) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2008 : 87). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat

(Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Adapun penjelasannya sbb :

1. Mayoritas responden kebanyakan berusia 31 s/d 40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 40%.
2. Mayoritas responden adalah laki – laki yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 63,33%.
3. Mayoritas responden kebanyakan mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau sebesar 80%.

Uji Validitas

jika hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid (Rumus : $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$).

Dari Tabel IV- 7 di atas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,374 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dalam kuisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

syarat minimal suatu instrumen dikatakan reliabel adalah jika mempunyai nilai $\alpha > 0,6$ sebaliknya jika mempunyai nilai $\alpha < 0,6$ maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2008 : 333).

Tabel IV - 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,777	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,829	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,806	0,6	Reliabel
Kinerja	0,755	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Uji Multikolinearitas

Tabel IV - 10
Uji Multikolinearitas

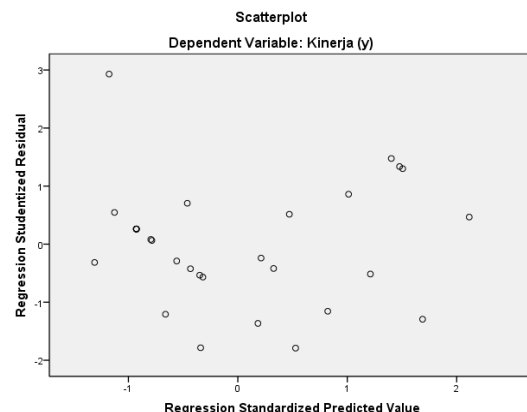
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0,546	1,832
Komitmen Organisasi	0,528	1,895
Kompetensi	0,449	2,227

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

pada bagian *collinearity statistict* menunjukkan bahwa VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak dapat multikolinearitas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

Gambar IV – 1
Uji Heterokedastisitas

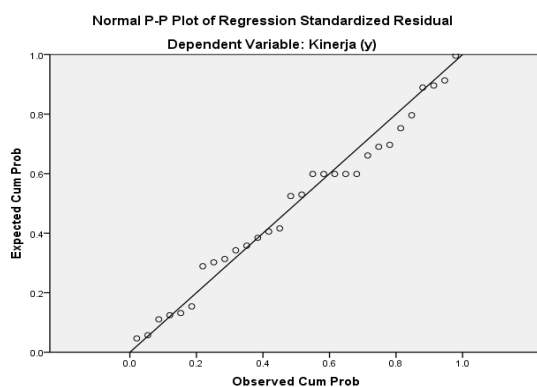


Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar IV – 2
Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan gambar di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.3.1 Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah, maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,232 + 0,373X_1 - 0,036X_2 + 0,252X_3 + e$$

Dimana

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,662} = \sqrt{0,338} = 0,581$$

Dari persamaan di atas, dapat disajikan sebagai berikut :

1. Konstanta 0,232 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel kepuasan kerja,

komitmen organisasi dan kompetensi nilai kinerja guru sebesar 0,232

2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (P_1) = 0,373

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,373 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likerts pada variabel kepuasan kerja (X_1), maka akan menambah kinerja sebesar 0,373.

3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (P_2) = - 0,036

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar - 0,036 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel komitmen organisasi (X_2), maka akan mengurangi nilaikerja sebesar -0,036.

4. Koefisien regresi variabel kompetensi (P_3) = 0,252

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,252 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kompetensi (X_3), maka akan menambah nilai kinerja sebesar 0,252.

5. Nilai residu atau error (ϵ_1) = 0,581

Nilai residu atau error sebesar 0,581 menunjukkan nilai kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kompetensi (X_3) diabaikan atau sama dengan nol.

Uji t

Penentuan t_{tabel} dengan rumus **df = n-k (30-4= 26)**, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,056. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV - 12
Hasil Uji t

Variabel	Sig	t Hitung	a	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,004	3,184	0,05	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,684	-0,412	0,05	Tidak Signifikan
Kompetensi	0,013	2,655	0,05	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Uji F

Penentuan F_{tabel} dengan rumus $N1 = k-1(4-1=3)$, $N2 = n-k (30-4=26)$ diperoleh angka pada F_{tabel} sebesar 2,98. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV - 13
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46.278	3	15.426	17.003	.000 ^a
Residual	23.589	26	.907		
Total	69.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari Uji F didapat nilai probabilitas

$0,000 < 0,05$, dan $F_{\text{hitung}} 17,003 > F_{\text{tabel}}$

2,98 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya bahwa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel IV - 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.662	.623	.95250

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan table diatas pada kolom Adjust R Square diperoleh nilai sebesar 0,623 atau 62,3%. Hal ini berarti variable Dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variable Independen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain diluar model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian mengenai analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien kepuasan kerja sebesar 0,372 dengan tingkat probabilitas variabel ini tidak melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.jadi, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.
2. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien komitmen organisasi sebesar - 0,036 dengan tingkat probabilitas variabel ini melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi (X3) terhadap kinerja guru, memberikan hasil bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien kepuasan kerja sebesar 0,252 dengan tingkat probabilitas variabel ini tidak melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Jadi, semakin tinggi kompetensi guru maka akan meningkatkan kinerja guru.
4. Persamaan regresi linear berganda $Y = 0,232 + 0,373X_1 - 0,036X_2 + 0,252X_3$ Tampak koefisien variabel kepuasan kerja adalah yang paling besar yaitu 0,373.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja guru perlu diperhatikan dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan guru, Guna untuk meningkatkan kinerja guru dan membuat guru semakin nyaman dan bersemangat dalam bekerja.
2. Kompetensi perlu diupayakan dan diperbaiki kembali supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar, yang perlu ditingkatkan dalam kompetensi yang paling utama yaitu penguasaan materi yang akan disampaikan kepada muridnya, peningkatan dalam menggunakan media komputer, mengembangkan pengetahuan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pelatihan formal /non formal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah atau mencari variabel-variabel lain yang bisa mempengaruhi

kinerja guru, dikarenakan dilihat dari nilai kinerja $R^2 = 0,623$ atau 62,3%. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Independen Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi. Sedangkan sisanya ($100\% - 62,3\% = 37,7\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab yang lain diluar model.