

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Ma'mun Rofiq, Kabul Trifiyanto
Manajemen S1, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, Kebumen
E-mail: mas.opik07@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Pengembangan Karier, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif terhadap Kinerja. Populasi dalam Penelitian ini adalah guru SMP N 2 Kutowinangun dengan jumlah 38 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan uji F serta koefisien determinasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Kinerja

Abstract

The purpose of this research is to analyse the influence of career development, affective commitment, normative commitment to performance. The population in this research is the teacher of SMP N 2 Kutowinangun with a total of 38 people. The instumen used in this study is a questionnaire to obtain the necessary primary data. The method of research is quantitative analysis, data obtained based on responses from respondents to questionnaires, analyzed by a statistical technique of multiple linear regression analyses, regression models tested with classical assumptions to qualify and Worth wearing to predict the influence of variables against bound variables. Regression calculation results are tested with the T test and F test as well as coefficient of determination.

The results of this study showed that the variables of the career development and normative commitment to performance affect the teachers of SMP N 2 Kutowinangun individually (partial), while the teacher development variables, the affective commitment and commitment Normative together (simultaneous) affects the performance of SMP teacher N 2 Kutowinangun. In this study it is known that the development of teachers is an independent variable that has the greatest effect on the teacher's performance compared to other independent variables.

Keywords: *career development, affective commitment, normative commitment, performance*

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

PENDAHULUAN

Peran pendidikan dalam kehidupan sangat penting. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual,keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Visi dan misi suatu sekolah adalah sebagai pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sekolah merupakan suatu sistem yang terstruktur, karena sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, dan hasil atau output.

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya juga akan semakin rendah. Menurut (Hamzah B.Uno,2012:65) terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran. Menurut (Soedjono,2005), Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan

kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut (Sunyoto,2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

(Meyer dan Allen:1997), merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Menurut (Allen & Meyer:1997) anggota organisasi dengan *affective commitmen* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Menurut (Allen & Meyer:1997) *Normative Commitment* menggambarkan perasaan keterkaitan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam anggota organisasi tersebut.

Pelaksanaan pendidikan nasional harus menjamin pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan ditengah perubahan global agar warga Indonesia menjadi manusia yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, cerdas, internasional. Untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan tersebut,

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

pemerintah telah mengamanatkan penyusunan delapan standar nasional pendidikan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan adalah kriteria minimum tentang sistem pendidikan diseluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kutowinangun?
2. Bagaimana Komitmen Afektif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kutowinangun?
3. Bagaimana Komitmen Normatif berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kutowinangun?
4. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kutowinangun?

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2009:18). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut (Siswanto dalam Muhammad Sandy,2015:11).

Pengertian Kinerja menurut (Moehariono,2012:95) yaitu “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan alam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi” (Abdullah,2014:3). Sedangkan menurut (Wibowo,2007:7) menyebutkan bahwa

kinerja berasal dari kata *Performance* yang berarti hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau hasil prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pengembangan Karier

Tidak semua karyawan memiliki perencanaan karier yang jelas dan tertulis, begitu pula terjadi pada perusahaan. Ketidaktahuan batasan tentang karier dengan segala aturannya menambah permasalahan ketidak puasan diantara karyawan, kalau hal ini dibiarkan berlarut-larut maka akan timbul suasana kerja yang tidak nyaman yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut (Handoko,2008:123) mengemukakan bahwa karier adalah seluruh pekerjaan (jabatan) ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Jalur karier adalah pola pekerjaan-pekerjaan berurutan yang membentuk karier seseorang. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Pengembangan karier menurut (Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara,2001:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau karyawan dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut (Rivai,2013:278) faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja (*Job Performance*)
2. *Ekspusor*
3. Jaringan Kerja
4. Kesetiaan terhadap organisasi
5. Pembimbing dan sponsor

Komitmen Afektif

Pengertian serta dimensi komitmen organisasi, yaitu yang dikemukakan oleh (Meyer dan Allen,1990) dalam (Sutanto dan Gunawan,2013:78) *Affective Commitment*, yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotaannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.

Komitmen afektif (*affective commitment*) menekan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya (Meyer dan Allen,1991). Keterikatan emosional terjadi karena pengalaman yang terjadi di dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam

perusahaan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi (George dan Jones, 2007:107). Keterikatan individu kepada organisasinya dapat dikategorikan sebagai senang berada di dalam organisasi.

(Kuntjoro, 2009: Sukanti, 2010) mengatakan bahwa komitmen afektif karyawan berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan memiliki keterikatan emosional dan psikologis karena meyakini nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. Sebelumnya karyawan mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi apakah hal tersebut sejalan dengan yang diyakini oleh karyawan dapat bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya *want to*. Komitmen ini dilihat dari rasa senang karyawan pada profesi, seberapa artinya tepat atau organisasi yang di tempatnya, rasa memiliki terhadap lembaga, dan keterikatan mereka terhadap lembaga.

Komitmen Normatif

Pengertian serta dimensi komitmen organisasi, yaitu yang dikemukakan oleh (Meyer dan Allen,1990) dalam (Sutanto dan Gunawan,2013:78) *Normative Commitment*, yaitu timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ough/sould*).

Normative commitment is a feeling of obligation to the organization (Meyer dan Allen, 1991). Komitmen Normatif diartikan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

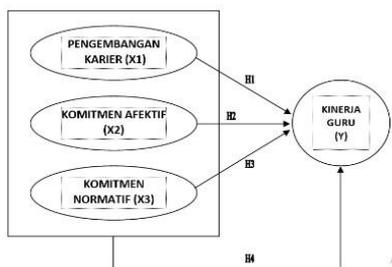
merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dilakukan untuk organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa berhutang budi terhadap perusahaan di tempat bekerja atau merasa harus untuk berada di dalam perusahaan.

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi (Allen dan Meyer,1990).

Karyawan yang berada pada aspek ini, akan mempertahankan hubungannya dengan organisasi dan memberikan usaha-usaha secara maksimal guna kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang memiliki komitmen normatif merasa lebih bertanggung jawab untuk melakukan hal tersebut dibandingkan orang lain. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh (Srimulyani,2009) yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, rekan kerjanya, ataupun pada manajemennya, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah organisasi berikan kepada dirinya, sehingga memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan atau organisasi.

Pengembangan Hipotesis Dan Model Penelitian

Model Empiris



Gambar 1.

Hipotesis :

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H¹ : Ada pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kutowinangun.
- H² : Ada pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kutowinangun.
- H³ : Ada pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kutowinangun.
- H⁴ : Ada pengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kutowinangun.

METODOLOGI PENELITIAN

Variabel – variabel Penelitian

Variabel Penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*). Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja guru yang terdiri dari lima indikator. Variabel penelitian bebas ini adalah pengembangan karier yang terdiri dari empat indikator, komitmen afektif terdiri dari enam indikator, komitmen normatif terdiri dari lima indikator.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah guru SMP N 2 Kutowinangun yang berjumlah 38 (tiga puluh delapan) Orang.

Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau rumus. Guru SMP N 2 Kutowinangun yang berjumlah 38 (tiga puluh delapan) orang. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Ridwan,2007:248). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jadi jumlah sampelnya adalah sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang.

Teknis Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standard deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekwensi serta dalam bentuk bagan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Adapun uji yang dilakukan yaitu: Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji

multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas. Uji hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t), uji simultan dan koefisien determinasi (R^2) perhitungan sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan menyebar secara total 38 kuisisioner, dan kuisisioner yang digunakan sejumlah 38 responden. Profil responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari data responden terkait dengan usia

menunjukkan bahwa 3 orang responden (7,5%) berusia antara 20-30 tahun, 7 orang responden (17,5%) berusia antara 31-40 tahun, dan 28 orang responden (75%) berusia di atas 40 tahun.

2. Berdasarkan data responden diketahui bahwa dari total 38 responden, 14 orang responden (35%) adalah laki-laki sedangkan sisanya 24 orang responden (65%) adalah perempuan.

3. Data responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 31 orang responden atau

4. Berdasarkan data responden memberikan deskripsi terkait lama bekerja, Responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 1 Tahun sebanyak 1 orang responden atau sebanyak (2,5%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 2 orang responden atau sebanyak (5%), masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 35 orang responden atau sebanyak (92,5%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier

No	Item Pernyataan	R hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,704	0,333	Valid
2	Butir 2	0,798	0,333	Valid
3	Butir 3	0,847	0,333	Valid
4	Butir 4	0,608	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Pengembangan Karier dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Komitmen Afektif				
No	Item Pernyataan	R hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,442	0,333	Valid
2	Butir 2	0,743	0,333	Valid
3	Butir 3	0,506	0,333	Valid
4	Butir 4	0,833	0,333	Valid
5	Butir 5	0,850	0,333	Valid
6	Butir 6	0,789	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

sebanyak (82,5%), S2 sebanyak 7 orang responden atau sebanyak 82,5%.

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} pernyataan valid. Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Komitmen Afektif dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel
Komitmen Normatif**

No	Item Pernyataan	R hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,526	0,333	Valid
2	Butir 2	0,777	0,333	Valid
3	Butir 3	0,792	0,333	Valid
4	Butir 4	0,669	0,333	Valid
5	Butir 5	0,782	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} . Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner Komitmen Normatif valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	R hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,802	0,333	Valid
2	Butir 2	0,718	0,333	Valid
3	Butir 3	0,722	0,333	Valid
4	Butir 4	0,730	0,333	Valid
5	Butir 5	0,827	0,333	Valid

Sumber : Data primer yang dilah, 2019

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} . Hal ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner kinerja valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabel

No	Variabel	r alpha	Nilai Reliabilitas	Status
1	Pengembangan Karier	0,724	0,6	Reliabel
2	Komitmen Afektif	0,787	0,6	Reliabel
3	Komitmen Normatif	0,754	0,6	Reliabel
4	Kinerja	0,817	0,6	Reliabel

Berdasarkan pengolahan hasil kuisioner, didapatkan nilai *mean* pada masing-masing variabel laten adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis penelitian ditemukan bahwa Pengembangan Karier adalah baik, nilai *mean* keseluruhan adalah 0,724.
2. Nilai *mean* secara keseluruhan untuk Komitmen Afektif adalah 0,787. Hal ini dapat mencerminkan bahwa Komitmen Afektif tergolong baik.
3. Komitmen Normatif memiliki nilai *mean* keseluruhan 0,754, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai Komitmen Normatif tergolong baik.
4. Nilai *mean* secara keseluruhan untuk Kinerja adalah 0,817. Hal ini dapat mencerminkan bahwa Kinerja tergolong baik.

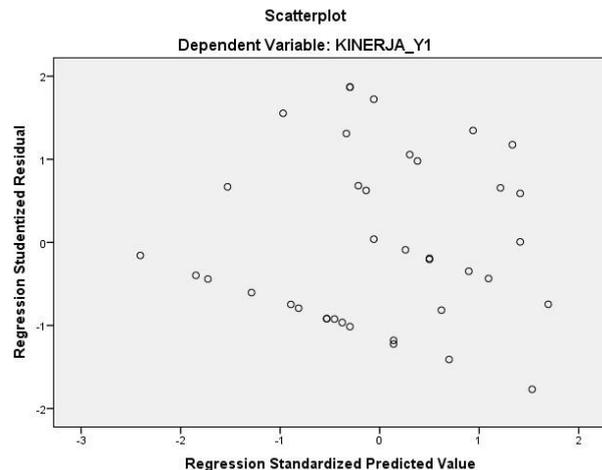
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Bebas	<i>Collinierity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Pengembangan Karier	0,891	1,123
2.	Komitmen Afektif	0,450	2,221
3.	Komitmen Normatif	0,480	2,085

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel *coefisient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukan VIF tidak lebih besar dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

Gambar 6. Uji Heteroskedastisitas

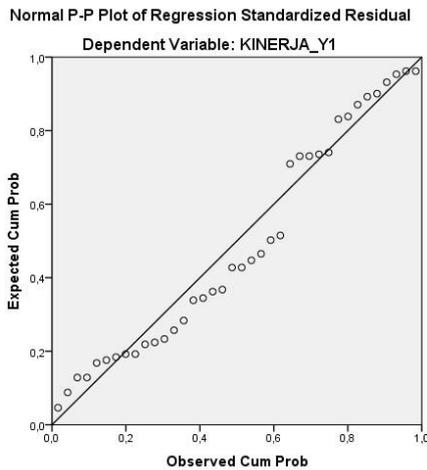


Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dua grafik di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur. (bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat dikumpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterositedastisitas.

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Gambar 7. Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan uji normalitas gambar di atas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		Std.				
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,717	3,479		3,943	,000
	PENGEMBANGAN_KARIER_X1	,458	,198	,389	2,312	,027
	KOMITMEN_AFEKTIF_X2	-,229	,200	-,271	-1,147	,259
	KOMITMEN_NORMATIF_X3	,086	,234	,084	,368	,715

a. Dependent Variable: KINERJA_Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

$$Y_1 = 13,717 + 0,458X_1 - 0,229X_2 + 0,086X_3 + \epsilon_1$$

Berdasarkan Keterangan tabel diatas

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,458 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel Pengembangan Karier akan meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 0,458. Koefisien regresi X_2 sebesar -0,229 menunjukkan bahwa dengan mengurangnya 1 poin variabel Komitmen Afektif akan mengurangi Kinerja karyawan sebesar -0,229. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,086 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya 1 poin variabel Komitmen

Tabel 9. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		Std.				Tolerance	
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	VIF
1	(Constant)	13,717	3,479		3,943	,000	
	PENGEMBANGAN_KARIER_X1	,458	,198	,389	2,312	,027	,891
	KOMITMEN_AFEKTIF_X2	-,229	,200	-,271	-1,147	,259	,450
	KOMITMEN_NORMATIF_X3	,086	,234	,084	,368	,715	,480

a. Dependent Variable: KINERJA_Y1

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9. diatas Variabel Pengembangan Karier menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,312 > 1,692, ini berarti variabel Pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Variabel Komitmen Afektif dari tabel 9 diatas. menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,147 <

t_{tabel} sebesar 1,692. Artinya Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Variabel Komitmen Normatif dari tabel 9. diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,368 < t_{tabel} sebesar 1,692. Artinya Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,149	3	6,383	1,907	,147 ^b
	Residual	113,824	34	3,348		

Normatif kerja akan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,086.

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Total 132,974 37

a. Dependent Variable: KINERJA_Y1
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_NORMATIF_X3, PENGEMBANGAN_KARIER_X1, KOMITMEN_AFEKTIF_X2

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 10. Diatas analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 1,907 dengan tingkat signifikan 0,010, karena probabilitas 0,147 jauh lebih kecil dari 0,05 maka bisa dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karier(X1), Komitmen Afektif(X2) dan Komitmen Normatif(X3), berpengaruh positif terhadap Kinerja(Y) secara simultan.

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,379 ^a	,144	,068	1,830

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_NORMATIF_X3, PENGEMBANGAN_KARIER_X1, KOMITMEN_AFEKTIF_X2

b. Dependent Variable: KINERJA_Y1

Sumber Data yang diolah, 2019

Berdasarkan dari tabel 10. diatas Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,379 artinya 37,9% Kinerja dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karier(X1), Komitmen Afektif(X2), dan Komitmen Normatif(X3) sedangkan sisanya (100% – 37,9% = 62,1%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai $t_{hitung} 2,313 > t_{tabel}$ sebesar 1,692 maka hipotesis 1 diterima. Besarnya pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis Komitmen Afektif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai $t_{hitung} -1,147 > t_{tabel}$ sebesar 1,692. Besarnya pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja sebesar $0,259 < 0,05$. Artinya Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis Komitmen Normatif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai $t_{hitung} 0,368 > t_{tabel}$ sebesar 1,692. Besarnya pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja sebesar $0,715 < 0,05$. Artinya Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa Pengembangan Karier,

Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karena nilai F_{hitung} sebesar 1,907 dengan

tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,5 maka hipotesis 4 diterima. Besarnya pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif sebesar 89,00%. Berdasarkan hasil pengujian bersama-sama (simultan) diketahui bahwa X1 (Pengembangan Karier), X2 (Komitmen Afektif), dan X3 (Komitmen Normatif) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y1 (Kinerja Guru) dan terdapat pengaruh positif signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

PENUTUP

Simpulan

Hasil kesimpulan dari variabel diatas, yaitu Pengembangan Karier terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada SMP N 2 Kutowinangun. Pengembangan Karier memang sangat berpengaruh, hal ini disebabkan masing masing wilayah mempunyai budaya yang berbeda sehingga menyebabkan Guru harus bisa menyesuaikan diri terhadap Pengembangan Karier Guru di SMP N 2 Kutowinangun.

Komitmen Afektif terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada SMP N 2 Kutowinangun. Komitmen Afektif memang sangat berpengaruh, hal ini disebabkan bahwa Komitmen Afektif SMP N 2 Kutowinangun sesuai dengan standar kantor pendidikan, mulai dari struktur organisasi, pendidikan masing-masing, berkesinambungan dengan organisasi dan masing-masing Guru sudah sesuai dengan standar SOP yang ditentukan.

Komitmen Normatif terbukti merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pada SMP N 2 Kutowinangun. Komitmen

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

Normatif memang sangat perlu ditingkatkan pada setiap guru, karena di SMP N 2 Kutowinangun memang lebih ditingkatkan pada kegiatan mengajar siswa untuk lebih maksimal untuk peningkatan kegiatan belajar mengajar dan dapat meningkatkan kinerja guru terhadap murid atau siswa.

Nilai (F) Pengembangan Karier, Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kutowinangun. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, SMP N 2 Kutowinangun perlu meningkatkan Pengembangan Karier, Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif guru beserta pegawai.

Nilai Koefisien determinasi Adjust R Square diperoleh 0,379 artinya 37,9% Kinerja guru SMP N 2 Kutowinangun dipengaruhi oleh variabel Pengembangan Karier (X1), Komitmen Afektif (X2), dan Komitmen Normatif (X3) sedangkan sisanya ($100\% - 37,97\% = 62,1\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Walaupun Pengembangan Karier berpengaruh terhadap kinerja tetapi secara keseluruhan dari tiga variabel ini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kutowinangun.

Saran

Untuk SMP N 2 Kutowinangun

Hendaknya SMP N 2 Kutowinangun lebih memperhatikan penerapan Pengembangan Karier khususnya pada SMP N 2 Kutowinangun. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan Pengembangan Karier dapat meningkatkan kinerja guru.

Hendaknya SMP N 2 Kutowinangun lebih memperhatikan penerapan Komitmen Afektif khususnya pada SMP N 2 Kutowinangun. Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan komitmen afektif dapat meningkatkan kinerja guru.

Hendaknya SMP N 2 Kutowinangun lebih memperhatikan penerapan Komitmen Normatif khususnya pada SMP N 2 Kutowinangun.

Karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan Komitmen Normatif dapat meningkatkan kinerja guru.

Guru dan Pegawai SMP N 2 Kutowinangun perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja guru pada kesenjangan muridnya.

Bagi Peneliti

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja SMPN 2 Kutowinangun seperti loyalitas guru, semangat kerja, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997), *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Al-Mahasneh, M. A. (2015), The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality. *European Journal of Business and Management*, 7(36): 108 – 118.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990, "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. Human Resource Management. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek edisi Revisi VI hal 134*, Rineka Apta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Reneka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta:Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi 6, Jakarta: Rineka Cipta.
- Akdon, Riduawan. 2007. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Barnawi, Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko,T.Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta. 2008.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah B. Uno & Nurdin Mohamad. 2012.*Belajar Dengan Pendekatan PAIKEM*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Melalui <http://booksreadr.org/pdf/pengaruh-disiplin-kerja-motivasi-dan-225445920.html>
- I Made Wiratha. 2006:39, Wiratha,I Mmade. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moeharino, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- _____, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosfakarya,Bandung.

Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, JP, dan Allen N.J, (1991), *A Three Component Conceptualization of komitmen organisasional*, Human Resource Management Review.
- Pandiangan, Rismanto. 2011. "Pengaruh Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kepemimpinan suportif terhadap kinerja guru di Yayasan Don Bosco Keuskupan Agung" Medan: Universitas Negeri Medan. Tesis.
- Rivai, H. V., dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian, D. Dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7 No. 1.
- Srimulyani, V. A. 2009. *Tipologi dan Anteseden Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1): 1-20
- Sunyoto, D. 2012. *Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi*. Bandung : CV. Yrama Widya.
- Sunyoto, D. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CAPS.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Iman. 2009. *Akuntansi Keuangan Menengah (Intermediate Accounting)*. Buku Dua. Bandung: PT Refika Aditama.
- Santoso, Singgih dan Fandy Tjiptono. *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo,2002.
- Santoso, Singgih. *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 22*. Jakarta : Elex Media Komputindo, 2002.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsio.

**Analisis Pengembangan Karier, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif
Terhadap Kinerja Guru Di SMP N 2 Kutowinangun**

Website: *smpn2kutowinangun.go.id/* blogger:
@smpn2kutowinangun

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang
guru dan dosen.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.
19 Tahun 2005 *tentang Standar Nasional
Pendidikan.*

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem
Pendidikan Nasional.