

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
(Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)**

Oleh

AAN SUBHAN

Mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Olahraga
Pascasarjana Universitas Galuh

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis dengan pendekatan kuantitatif. Teknik random sampling digunakan untuk memperoleh sampel sebanyak 80 orang guru di tiga SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah : 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 51,5 %, artinya bahwa kompetensi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, 2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,8 %, artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, 3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,1 %, artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, 4) kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 67,1 %, artinya bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, 5) Faktor lain yang turut mempengaruhi antara lain suasana sekolah yang kondusif, budaya kerja yang baik, semangat kerja dan lingkungan kerja. Saran kepada guru, yaitu diharapkan mampu mengimplementasikan kurikulum nasional yang telah ditetapkan sebaik baiknya.

Kata kunci: *kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan, oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan. Dalam konteks pembangunan sumber daya manusia pendidikan pada dasarnya merupakan proses mencerdaskan kehidupan bangsa dan pengembangan manusia Indonesia seutuhnya, seperti dijelaskan dalam Sisdiknas pasal 3 Bab 3 (2003: 5) :

“Bahwa 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”.

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu menghadapi persaingan dengan adanya era globalisasi. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. 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. Komponen utama setelah anak didik adalah pendidik atau guru di sekolah. Peran guru di sekolah disamping strategis juga sangat menentukan karena guru adalah orang yang secara langsung memegang kunci dalam keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang

memungkinkan terjadinya peningkatan profesionalisme khususnya pada profesi guru.

Guru sebagai pekerja 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 dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi di lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan, seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambil dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya.

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.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang salah satunya adalah kompetensi guru. Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Menurut Jonathan and Smilansky dalam Suhasaputra (2013: 232) mengemukakan bahwa:

“Secara umum kinerja (*performance*) organisasi bersumber dari kompetensi-kompetensi individu. Manifestasinya dalam bentuk kinerja yang dapat menjadi dasar untuk melihat kompetensi seorang pegawai meskipun sudah barang tentu perlu dilihat faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap berwujudnya suatu kinerja seseorang”.

Sementara yang perlu diperhatikan sebelum mencapai kinerja yang optimal adalah bagaimana kepuasan kerja para guru atas motivasi yang diterima dan dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, untuk membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan besarnya harapan yang dimiliki mengenai ganjaran yang harus diterima.

Selanjutnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kinerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan tolok ukur tingkat disiplin, moral kerja dan *turnover* guru.

Menurut Morrison dalam Sopiah (2008: 167) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena:

(1) pengaruhnya pada *turn over*. (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar

pada pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi dengan organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi

Guru dituntut memiliki komitmen organisasi yang baik agar mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Hasil observasi terhadap para guru berkenaan dengan Komitmen Organisasi masih adanya permasalahan dalam hal komitmen guru terhadap organisasi terutama dalam hal keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap sekolah dibandingkan individu dan komitmen untuk mendukung kebijakan sekolah (*Affective commitment*), serta keinginan untuk

berkontribusi dengan pertimbangan keuangan (*continuance commitment*).

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Kinerja SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya saat ini menjadi sangat penting untuk dikaji lebih mendalam, hal ini dikarenakan Kota Tasikmalaya merupakan salah satu kota di Jawa Barat yang sedang berkembang, khususnya dalam bidang industri dan perdagangan. Sampai saat ini SMKN Kota Tasikmalaya berupaya untuk bersaing dengan SMK di wilayah Jawa Barat baik dalam prestasi akademik maupun non akademik. Oleh karena itu kinerja guru perlu mendapatkan perhatian khusus. Hasil pra penelitian yang dilakukan di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pemenuhan Standar Proses
SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya Tahun Pelajaran 2014/2015

No	Program (Standar Proses)	SMKN 1	SMKN 2	SMKN 3	SMKN 4
1.	Pemenuhan persiapan pembelajaran	Tercapai 80 %	Tercapai 80%	Tercapai 78%	Tercapai 75%
2.	Pemenuhan persyaratan pembelajaran	Tercapai 85 %	Tercapai 80%	Tercapai 80%	Tercapai 75%
3.	Pemenuhan pelaksanaan pembelajaran	Tercapai 80 %	Tercapai 80%	Tercapai 80%	Tercapai 80%
4.	Pemenuhan pelaksanaan penilaian pembelajaran	Tercapai 85 %	Tercapai 80%	Tercapai 80%	Tercapai 80%
5.	Pemenuhan pengawasan proses pembelajaran	Tercapai 80 %	Tercapai 80%	Tercapai 80%	Tercapai 80%

Sumber : RKS SMKN Se-Kota Tasikmalaya, 2016

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa standar proses di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya, masih belum mencapai 100 %. Dengan demikian diduga masih terdapat beberapa guru yang kurang menunjukkan kompetensi yang baik, misalnya tidak memiliki persiapan pembelajaran yang matang dengan tidak mempunyai rencana program

pembelajaran yang tentu saja hal tersebut mengakibatkan proses pembelajaran menjadi tidak maksimal sehingga kinerja mereka pun tidak optimal. Selain itu kepuasan kerja masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari beberapa guru yang seringkali mengeluh dengan pekerjaannya baik tentang pekerjaan maupun sistem kompensasi. Juga ada beberapa guru yang

bekerja dengan ala kadarnya saja karena tidak memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap sekolah yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

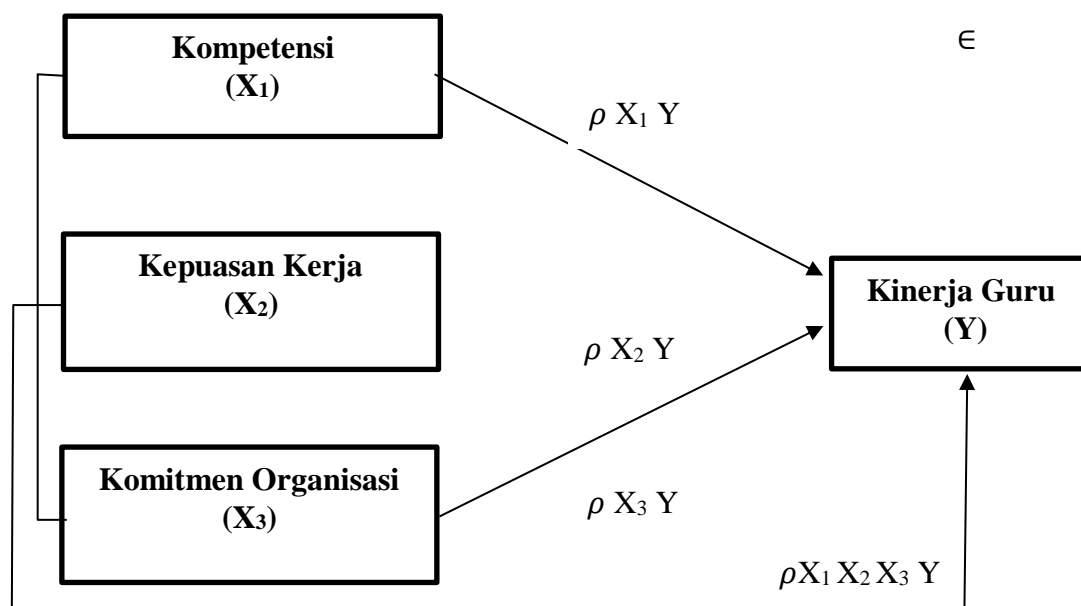
Karena peneliti ingin mendapatkan gambaran yang aktual seberapa besar pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, disini peneliti menggunakan metode deskriptif dan eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan Maleong (2007: 23), bahwa “tujuan metode deskriptif adalah untuk mendeskriptifkan, mencatat, menganalisa, menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi.”

Metode deskriptif dalam penelitian ini mengungkap masalah yang terjadi pada

pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru, studi deskriptif diarahkan untuk mengidentifikasi situasi ketika proses penyelidikan dilakukan, menggambarkan variabel atau kondisi lapangan apa adanya dalam suatu situasi.

Desain penelitian dalam penelitian ini, digunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional antar variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010: 78) menyatakan bahwa: ”Hipotesis penelitian sangat krusial dalam menentukan statistik alat uji”. Sesuai dengan pendapat Maleong (2007: 23), dalam penelitian ini dilakukan tiga tahapan penelitian, yaitu : 1) Kegiatan pralapanan; 2) kegiatan lapangan; 3) kegiatan analisis data.

Untuk lebih jelasnya maka desain penelitian ini dapat diperlihatkan dalam model gambar sebagai berikut:



Pada penelitian ini ditetapkan tiga jenis variabel yang akan diukur, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel terikat (*dependent variable*) dengan notasi (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel tersebut, yaitu kinerja guru.
2. Variabel bebas (*independent variable*) dengan notasi (X₁), (X₂) dan (X₃) yaitu variabel yang mempengaruhi. Kedua variabel variabel bebas tersebut diantaranya

yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Populasi penelitian dalam penelitian ini adalah guru pada SMK Negeri 1 se-Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 115 orang yang terdiri dari SMKN 1 Kota Tasikmalaya sebanyak 98 Orang, SMK Negeri 2 Tasikmalaya sebanyak 152 orang SMK Negeri 3 Tasikmalaya sebanyak 93 orang dan SMK Negeri 4 Tasikmalaya sebanyak 38 orang.

Peneliti mengambil sampel guru aktif di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya sebagai

obyek sasaran penelitian, dengan populasi yaitu sebanyak 4 (empat) SMK Negeri dengan jumlah guru sebanyak 381 orang. Dikarenakan jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak (Random sampling). Sedangkan Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari slovin (Sugiyono, 2010: 56) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{381}{1 + 381(0,1)^2} = 79,8 \rightarrow 80 \text{ responden}$$

(dibulatkan)

Setelah dihitung dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 80 orang.

Untuk menentukan besarnya sampel secara berimbang dari tiap sekolah dicari n_1 , n_2 , sampai dengan n_3 dengan menggunakan *propotionate stratified random sampling* dengan rumus :

$$n_i = N_i/N \times n$$

Keterangan :

n_i = ukuran sampel tiap stratum
 N_i = Ukuran populasi tiap stratum
 N = ukuran populasi
 n = ukuran sampel

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner. Kuesioner yang akan dijadikan sebagai alat pengumpul data, akan dilakukan Uji Instrumen Penelitian terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji apakah instrumen tersebut dapat mengukur apa seharusnya diukur. Menurut Sugyono (2007 ; 144) : Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, peneliti menggunakan fasilitas software Microsoft excel 2010 dan progrsm SPSS for windows versi 17.00.

2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur ketepatan instrumen artinya jika instrumen tersebut digunakan pada

kesempatan lain dalam jumlah lebih dari satu kali akan menghasilkan data yang tetap sama. Hal ini berarti instrumen dapat dipercayakan karena hasil pengukurannya tetap sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Sejalan dengan Sugiyono (2007; 154) “Reliabilitas adalah menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik”. Untuk menguji reliabilitas alat ukur, peneliti menggunakan fasilitas software Microsoft excel 2010 dan program SPSS for windows versi 17,0. Yang kemudian semua r alpha cronbach lebih besar dari r tabel, maka semua soal dinyatakan reliabel dan semua instrumen sudah layak untuk digunakan.

Selanjutnya langkah-langkah analisis data kompilasi data, tabulasi dan analisis data dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi (*correlation analysis*) yaitu suatu analisis yang dipergunakan untuk mengetahui kuatnya korelasi antara variable X terhadap variable Y. Formula untuk mencari korelasi menggunakan *product moment pearson* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono : 2007)

Koefisien korelasi, yaitu suatu nilai yang menjelaskan kuatnya korelasi untuk populasi yang diberi notasi r dan nilai berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi $r = -1$ menyatakan korelasi negative, $r = 0$ menyatakan tidak ada korelasi, dan $r = +1$ menyatakan korelasi positif.

2) Menentukan Koefisien Korelasi Berganda

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kinerja guru (Y) jika variable kompetensi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3) maka dipergunakan perhitungan koefisien korelasi ganda dengan rumus ditulis sebagai berikut :

$$R_{yx_1.x_2.x_3} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2r yx_1.r yx_2.r yx_3.r y.r x_1.x_2.x_3}{1 - r^2 x_1.x_2.x_3}}$$

Keterangan :

$r_{y_{x_1x_2} x_3}$ = korelasi antara x_1, x_2, x_3 secara serentak dengan variabel y

$r_{y_{x_1}}$ = korelasi antara x_1 dengan y

$r_{y_{x_2}}$ = korelasi antara x_2 dengan y

$r_{y_{x_3}}$ = korelasi antara x_3 dengan y

$r_{x_1x_2 x_3}$ = korelasi ganda antara x_1, x_2, x_3

3) Mengukur Koefisien Pengaruh (Determinasi)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka digunakan analisis koefisien determinasi yaitu kuadrat nilai korelasi dikalikan 100 %.

Koefisien determinasi dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Untuk mencari pengaruh faktor lain yang mempengaruhi variabel Y maka digunakan rumus koefisien non determinasi sebagai berikut:

$$Knd = 1 - (r)^2 \times 100 \%$$

Untuk menguji signifikansi dilakukan dua pengujian yaitu secara parsial (individu) dan secara simultan (bersama-sama) dengan formula sebagai berikut :

- 1) Secara parsial menggunakan uji t (Sugiyono, 2007: 209)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 2) Secara simultan menggunakan uji F (Sugiyono, 2007: 264)

$$F = \frac{r^2(N-m-1)}{m(1-r^2)}$$

Daerah kritis dapat dicari dengan melihat tabel. Nilai tabel dapat dicari pada tabel t yakni nilai t dari $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan df: $n-2$.

Kaidah Keputusan:

- 1) Secara Parsial

Ho diterima dan Ha ditolak jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$, $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 2) Secara Simultan

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima

Ho jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

PEMBAHASAN

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 51,5 %, artinya bahwa kompetensi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Negeri di Kota Tasikmalaya memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional, memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik, memiliki tanggungjawab yang kokoh, menguasai substansi atau materi, menguasai bagaimana menyusun rencana pembelajaran sehingga berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik dan meningkatkan kinerja. Guru mampu merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran akan maksimal. Bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Rusminingsih dan Soliha (2014), dalam hasil penelitiannya diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Kompetensi guru juga mempengaruhi kinerja guru, sebab kompetensi guru pada hakikatnya berupa spesifikasi dari pengetahuan dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan (Depdiknas: 2004).

Kompetensi guru merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Kompetensi guru yang optimal yaitu guru yang mempunyai tindakan penuh tanggung jawab, mampu

melaksanakan tugas-tugas dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial akan memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa. Guru yang mampu untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar, serta pengembangan siswa sehingga dapat meningkatkan kinerja (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,8 %, artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. hal ini mengandung arti bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja tinggi maka akan menjadi kunci keberhasilan kerja guru dan sekolah. Karena sumber daya manusia yang kompeten dan berdedikasi serta loyal (berkomitmen tinggi) dapat memberikan kontribusi yang besar untuk kemajuan sekolah, tetapi sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah, akan berakibat fatal bagi kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri se Kota Tasikmalaya. Dalam hal ini kepuasan kerja dilingkungan sekolah mencerminkan perasaan guru terhadap tugas dan pekerjaannya sebagai pendidik. Ini nampak dalam sikap positif guru terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan sekolahnya sehingga mampu meningkatkan kinerja. Pihak sekolah senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah di lingkungan sekolah. Apabila guru mendapatkan kepuasan, maka cenderung akan loyal terhadap sekolah walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Guru yang memperoleh kepuasan kerja akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen

lebih besar terhadap sekolah dibanding guru yang tidak puas. Kepuasan kerja akan mendorong guru untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena guru merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan kerjanya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,1 %, artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Hal ini mengandung arti bahwa komitmen organisasional yang kuat akan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi sehingga mampu menumbuhkan semangat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja khususnya dalam melakukan proses belajar mengajar. Demikian pula bahwa pendidik di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya akan merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran akan maksimal. Bukti empiris bahwa komitmen organisasional terhadap kinerja guru telah diteliti oleh Shodiqin (2010), dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasai berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini senada dengan pendapat dari Sudarmanto (2009: 144) bahwa komitmen organisasional individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional individu yang kuat akan menghindari *turn over* karyawan yang dimiliki organisasi. Organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja.

Strategi penguatan komitmen keterkaitan dengan harus organisasi harus terus dilakukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja.

Guru akan memiliki komitmen yang kuat dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu rasa memiliki sekolah sebagai bagian dari keluarga, memiliki ikatan emosional terhadap sekolah dan akan tetap setia untuk mengajar di SMK Negeri se Kota Tasikmalaya. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaan atau organisasinya. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 67,1 %, artinya bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen yang kuat juga ditentukan oleh lingkungan tempatnya bekerja sehingga mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman, sehingga proses pendidikan bisa berjalan dengan baik, sehingga kinerja guru meningkat dan pada akhirnya tujuan pendidikan bisa tercapai.

Hasil penelitian ini didukung secara empiris dari penelitian dari Marsana (2011) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru, meningkatnya kompetensi dan motivasi kerja dan kepuasan kerja maka cenderung akan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru tidak hanya dilihat bagaimana cara menyampaikan materi secara efektif kepada siswa, akan tetapi juga harus memiliki

kompetensi, keterampilan, kemampuan khusus dan mencintai pekerjaannya serta menjaga kode etik dan kewibawaan sebagai pendidik. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong semangat guru untuk terus memberikan yang terbaik bagi peserta didik, sehingga kesejahteraan guru menjadi salah satu elemen penting dalam dedikasi dan pengabdianya. Seorang guru harus dapat menjadi teladan, motivator, inspirator, pembimbing untuk siswa sebagai upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu dibutuhkan komitmen bagi para guru dalam mencintai dan memahami pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan bangga menjadi seorang guru. Bagi guru, hasil penilaian kinerja merupakan dorongan untuk selalu meningkatkan diri dan bekerja keras untuk memberi layanan yang terbaik bagi peserta didiknya. Secara moral, guru senang bekerja di sekolah yang diakui sebagaisekolah baik. Oleh karena itu guru selalu berusaha untuk meningkatkan mutu sekolahnya. Selanjutnya bagi siswa, hasil penilaian kinerja juga menumbuhkan rasa percaya diri bahwa mereka memperoleh pendidikan yang baik dan bermutu.

SIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa kompetensi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya, sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi seorang guru maka akan semakin tinggi kinerjanya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kepuasan kerja mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja guru maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya bahwa komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Sehingga apabila komitmen organisasi seorang guru semakin tinggi maka kinerja guru juga akan meningkat.
4. Kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru, artinya bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK Negeri se-Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen yang kuat akan meningkatkan kinerja sehingga guru mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan nyaman, sehingga proses pendidikan bisa berjalan dengan baik dan kinerja guru meningkat dan pada akhirnya tujuan pendidikan bisa tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, Maman dan Sambas Ali *Muhidin*. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2004. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Jakarta: Indeks.
- Gibson, Ivanicevich, And Donnelly, 2006. *Organization*. 10th Edition. USA. Irwin McGraw-Hill Companies. Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 7th edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company.
- Marsana (2011) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri se Sub Rayon Semarang). www.dgilib.com
- Marwansyah. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Meyer. J. P & Allen, N. J., 2006, *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*, Alih Bahasa Agus Dharma. California : Sage Publications.
- Moleong, Lexy J. 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset.
- Muhlisin. 2008. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Pidarta. M. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Alih Bahasa Ernawati Sule. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rusminingsih dan Euis Soliha (2014) Pengaruh Kompetensi Guru Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). www.dgilib.com
- Sagala Saiful, 2007, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, Bandung : Alfa Beta.
- Samsudin, Sadili. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia.
- Shodiqin (2010) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh Iklim Rganisasi Pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-Guru MI Sekecamatan Winong Kabupaten Pati). www.dgilib.comSopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Suhasaputra, 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sulistyarini. 2008. *Memahami Konsep Kinerja Guru*. <http://blog.tp.ac.id/> memahamikonsep-kinerja-guru.
- Syah, Muhibbin, 2008. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis, dan Maisah, 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*, Cetakan Ke-1, Jakarta: Gaung.

