

## PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI DI BANDA ACEH

**Oleh: Zahara Mustika, Nuralam**

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

Email: zaharamustika@ar-raniry.ac.id\*, nuralam@ar-raniry.ac.id

### **Abstract**

This study aims to reveal (1) the effect of a work commitment on teacher performance; (2) the effect of job satisfaction on teacher performance. This research was conducted at public elementary schools in the city of Banda Aceh. The study population was all public elementary school teachers in the city of Banda Aceh totaling 481 people. Determination of the sample using the Slovin formula, with a total sample of 218 people. Data was collected using a questionnaire which was filled in by respondents who came from teachers. Research analysis using descriptive analysis and inferential analysis with path analysis (path analysis). The research results show that: (1) Work commitment has a significant influence on teacher performance, it is shown that  $\rho_{31} = 0.334$ ; (2) Job satisfaction has a significant influence on teacher performance and it is shown that  $\rho_{32} = 0.268$ . The teacher performance model found in this study explains that improving teacher performance can be done through work commitment and job satisfaction which will directly lead to better teacher performance.

*Keywords: Job Satisfaction, Teacher Performance, Work Commitment*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru; (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada SD Negeri di Kota Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh guru SD Negeri di kota Banda Aceh berjumlah 481 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan jumlah sampelnya 218 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diisi oleh responden yang berasal dari guru. Analisis penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Komitmen Kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru ditunjukkan bahwa  $\rho_{31} = 0,334$ ; (2) Kepuasan Kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Guru ditunjukkan bahwa  $\rho_{32} = 0,268$ . Model kinerja guru temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui komitmen kerja, dan kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik.

*Kata Kunci: Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru*

## **A. Pendahuluan**

Kita ketahui bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan performan pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kemampuan kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, dimana guru merupakan pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Kegiatan pendidikan dan pengajaran disekolah merupakan suatu proses kegiatan yang semakin kompleks, dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta era globalisasi yang semakin maju. Pendidikan diselenggarakan secara optimal untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, dan menjadikan sumber manusia yang produktif. Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran dan terkait dengan komponen-komponen pendidikan. Komponen pendidikan berarti bagian-bagian dari sistem proses pendidikan, yang menentukan berhasil dan tidaknya atau ada dan tidaknya proses pendidikan, yang termasuk dalam komponen pendidikan ada 3 yaitu *raw input* yaitu peserta didik, *out input* yaitu lulusan, *instrumental input* berupa guru, administrasi sekolah, anggaran pendidikan, prasarana dan sarana, juga *environmental input* yaitu lingkungan dijelaskan oleh Umar<sup>1</sup>. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan peningkatan mutu sumber daya guru yang didukung dengan komitmen dan kepuasan guru dalam bekerja.

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dengan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan indikator sebagai berikut: 1). kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; 2). kemampuan penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; 3) penguasaan metode dan strategi mengajar; 4) pemberian tugas-tugas pada siswa; 5) kemampuan dan mengelola kelas; 6) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi menurut Saondi & Suherman<sup>2</sup>. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru merupakan faktor yang menentukan kualitas pembelajaran. Tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 bahwa peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan, kualitas kerjanya di pengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Hasil penelitian Sukamto & Pardjono<sup>3</sup> ada pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Andalan

---

<sup>1</sup> Usman, M. Nasir, 'Menjadi Guru Profesional'.

<sup>2</sup> Saondi, Ondi, Suherman Aris, 'Etika Profesi Keguruan'.

<sup>3</sup> Sukamto, Yohanes, Pardjono, 'Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman', *Jurnal Online, Penelitian dan Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, (2016).

Sleman. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kinerja seorang guru berkaitan erat dengan komitmen kerja

Hal senada juga dinyatakan Armstrong and Baron<sup>4</sup> bahwa kinerja seseorang itu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor; faktor personal (keterampilan, kepercayaan, motivasi, komitmen, kepuasan); faktor kepemimpinan (kualitas pimpinan kelompok dalam memberikan dorongan, bimbingan dan dukungan); faktor tim (kualitas dukungan teman sekerja); faktor kesisteman (mekanisme sistem kerja di suatu organisasi) dan faktor situasional (perubahan dan tekanan dari lingkungan internal dan eksternal). Guru seharusnya memiliki peran dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Guru dituntut agar dapat meningkatkan kinerjanya, dengan kata lain untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru dituntut tanggung jawab sebagai penggerak pendidikan. Maka kinerja guru harus dilandasi dengan perasaan yang menyenangkan dan menerima pekerjaan tersebut dengan baik. Salah satu yang menyebabkan kepuasan kerja, dimana guru yang merasa dihargai oleh masyarakat akan lebih cenderung mencintai profesinya dan komitmen dalam pekerjaannya dan juga cenderung meningkatkan kinerjanya

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. Komitmen kerja**

Komitmen pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Komitmen merupakan pengaturan diri di dalam pekerjaan masing-masing atau keterikatan psikologis seseorang pada organisasi. Komitmen merupakan keterkaitan seorang individu dengan organisasinya, terkadang cukup sulit untuk mengharapkan komitmen yang kuat pada satu organisasi. Komitmen kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang dapat disebut memiliki komitmen kerja yang tinggi kepada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan serta penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan juga nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi Luthans<sup>5</sup>.

Menurut Wibowo<sup>6</sup> menjelaskan komitmen kerja adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan

---

<sup>4</sup> Armstrong, Michael, Baron, Angela, 'Manajemen Kinerja'.

<sup>5</sup> Luthans, 'Pelaku Organisasi'.

<sup>6</sup> Wibowo, 'Manajemen Kinerja'.

organisasi. Sedangkan menurut Gibson<sup>7</sup> et al. menjelaskan komitmen kerja adalah mengidentifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi. Begitu juga halnya dengan guru yang menampakkan dedikasi tinggi terhadap tugasnya dan loyal terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja adalah sikap yang merefleksikan loyalitas guru dan partisipasi guru yang tinggi pada organisasi/sekolah dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi. Sedangkan Greenberg & Baron<sup>8</sup> menyatakan bahwa komitmen kerja adalah sikap individu terhadap organisasi di mana mereka bekerja.

Hasil penelitian Surana<sup>9</sup> yang berjudul “Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul” yang menemukan bahwa komitmen guru secara individual memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMP di Kabupaten Bantul dan sumbangan efektif komitmen guru terhadap kinerja guru sebesar 11,9%. Pencapaian seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi itu.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugasnya akan mampu bekerja keras. Guru yang berkomitmen cenderung lebih bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan *Ping*<sup>10</sup>. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Menurut Suryanatha<sup>11</sup> menyatakan rendahnya komitmen kerja didalam suatu organisasi (sekolah) menunjukkan kurangnya tanggungjawab seseorang karyawan (guru) dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja guru merupakan suatu faktor yang dominan mempengaruhi kualitas kerja guru dalam mewujudkan pendidikan yang

---

<sup>7</sup> Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske, ‘Organisasi dan Manajemen Perilaku’.

<sup>8</sup> Greenberg, baron, ‘Behavior in Organization’.

<sup>9</sup> Surana, Marius, R., ‘Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul’.

<sup>10</sup> Ping, H., Murman, S.K., Perdue, R.R, ‘Management Commitment and Employee Perceived Service Quality’.

<sup>11</sup> Suryanatha, A.A. Ngr Bayu, ‘Pengaruh Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) pada Baleka Resort Hotel & SpaLegian’, Jurnal Manajemen Udayana, 2 (9), (2014), 2579-2614.

bermutu. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya menurut Siburian<sup>12</sup>. Berarti kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru, berhasil atau tidak berhasil, ataupun kemampuan melakukan terhadap sesuatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan seseorang yang disediakan oleh pekerjaan. Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa ada kepuasan dalam setiap pekerjaan yang diselesaikan. Wesson *et al.* mengemukakan *job satisfaction is as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*<sup>13</sup>. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Berarti kepuasan kerja merupakan salah satu bagian individual mekanisme yang mempunyai hubungan langsung terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima faktor yaitu gaji, pekerjaan, promosi, supervisi, dan teman kerja. Guru yang mendapat gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari akan terpuaskan dan cenderung meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, misalnya untuk kenaikan jabatan kejenjang kepangkatan yang lebih tinggi, maka dia akan berusaha dan akan measa terpuaskan sehingga lebih meningkatkan kinerjanya. Bila ada hubungan baik dengan teman sekerja maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Pekerja yang puas adalah pekerja yang produktif. Jadi Kepuasan kerja diduga dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja.

### **3. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya, yakni mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Selanjutnya peserta atau siswa akan mendapatkan pengajaran yang modern jika siswa dipandang sebagai individu dan mendapat pelayanan optimal dari guru.<sup>14</sup> Menurut Jamil<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Siburian, Panigoran, Pengaruh Kepemimpinan, Motivaasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang. *Disertasi*. (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2011), hal. 26.

<sup>13</sup> Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin, 2015), hal. 98.

<sup>14</sup> Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 59.

<sup>15</sup>Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 69.

menjelaskan kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu periode tertentu yang dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Lebih lanjut Jamil<sup>16</sup> mengatakan bahwa kinerja disebut juga unjuk kerja, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kerjanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Menurut Serdamayanti<sup>17</sup> kinerja adalah suatu aktifitas yang berhubungan dengan tiga aspek pokok yaitu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku menunjukkan pada kegiatan kegiatan dalam mencapai tujuan, efektifitas merupakan langkah-langkah dalam pertimbangan, hasil kerja, organisasional menekankan kepada aspek proses kerja.

### **C. Metode Penelitian**

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji pengaruh komitmen kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh dengan menggunakan pendekatan kuantitatif<sup>18</sup>. Dengan demikian, rancangan yang sesuai untuk penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru Sekolah Dasar Negeri yang berada di Sembilan Kecamatan wilayah Kota Banda Aceh yaitu Kecamatan Kuta Alam, Kecamatan Baiturrahman, Kecamatan Banda Raya, Kecamatan Syiah Kuala, Kecamatan Meuraxa, Kecamatan Lueng Bata, Kecamatan Ulee Kareng, Kecamatan Kuta Raja, dan Kecamatan Jaya Baru. Populasi subjek adalah semua guru kelas yang berstatus PNS di masing-masing sekolah dasar dalam kecamatan tersebut berjumlah 481 guru. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus *Slovin* dan pengambilan sampel menggunakan *proportional random* dengan jumlah sampel 218 guru.

Adapun instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket dan tes. Instrumen dalam bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angket tertutup berskala *Likert* pada 3 (tiga) variabel yaitu variabel komitmen kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja guru. Semua instrumen

---

<sup>16</sup>*Ibid*, h. 137.

<sup>17</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV. Mandir Maju, 2017), h. 89.

<sup>18</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 134.

penelitian telah dilakukan proses validasi dan reabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi Product Moment dan untuk uji reliabilitas data menggunakan dengan nilai taraf signifikansi 0,05. Untuk uji reliabilitas digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, dimana reliabilitas dinyatakan dalam koefisien dengan angka 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien yang mendekati angka 0. Dari uji reliabilitas komitmen kerja didapat = 0,739, kepuasan kerja = 0,739 dan kinerja guru = 0,746. Selanjutnya, analisis data didasarkan pada: (1) analisis statistik deskriptif, (2) uji persyaratan path analisis, dan data yang dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 21. Kemudian dibuat hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>19</sup> Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis I : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kota Banda Aceh.
2. Hipotesis II : Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kota Banda Aceh.

#### **D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Hasil data yang dipaparkan pada penelitian ini terdiri dari data variabel komitmen kerja ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kinerja guru (Y). Deskripsi data yang disebarkan kepada guru-guru SD sesuai dengan jumlah sampel penelitian yaitu 218 orang.

---

<sup>19</sup>*Ibid*, hal. 85.

**Tabel 1**  
**Rangkuman Hasil Perhitungan Data Statistik Deskriptif**

	Komitmen Kerja (X <sub>2</sub> )	Kepuasan Kerja (X <sub>4</sub> )	Kinerja Guru (X <sub>5</sub> )
N Valid	218	218	218
Missing	0	0	0
Mean	123.1927	124.9128	122.6101
Std. Error of Mean	.86283	.81055	.88084
Median	123.0000	124.0000	122.0000
Mode	123.00	130.00	120.00
Std. Deviation	12.73949	11.96757	13.00547
Variance	162.295	143.223	169.142
Skewness	.159	.101	.002
Std. Error of Skewness	.165	.165	.165
Kurtosis	-.716	-.592	-.658
Std. Error of Kurtosis	.328	.328	.328
Range	56.00	56.00	59.00
Minimum	99.00	99.00	96.00
Maximum	155.00	155.00	155.00
Sum	26856.00	27231.00	26729.00
Minimum Ideal	33.00	33.00	33.00
Maximum Ideal	165.00	165.00	165.00
Mean Ideal	99.00	99.00	99.00
Standar Deviasi Ideal	22.00	22.00	22.00

Berdasarkan hasil perhitungan data statistik deskriptif pada Tabel 1 dapat dibedakan antara variabel komitmen kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru. Dari skor komitmen kerja, skor kepuasan kerja dan skor kinerja guru, dicermati dari dari skor mean yang terbesar adalah variabel kepuasan kerja dan skor terendah adalah kinerja guru. Selanjutnya pada skor standar deviasi tertinggi adalah variabel kinerja guru dan skor terendah standar deviasi adalah variabel kepuasan kerja. Berikutnya skor variansi yang tertinggi adalah variabel kinerja guru dan skor terendah variansi adalah kepuasan kerja. Skor modus yang



tertinggi adalah pada kepuasan kerja dan skor modus yang terendah pada komitmen kerja. Selanjutnya, pengujian hasil uji normalitas data setiap variabel penelitian yaitu variabel komitmen kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) diperoleh bahwa data berdistribusi normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan *one sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan program SPSS versi 2, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Rangkuman Perhitungan Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		$X_1$	$X_2$	$Y$
N		218	218	218
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.8624	124.9128	122.6101
	Std. Deviation	4.38150	11.96757	13.00547
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.050	.045
	Positive	.073	.050	.043
	Negative	-.061	-.037	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.1076	.741	.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197	.643	.778

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Keterangan :

$X_1$  = Komitmen Kerja

$X_2$  = Kepuasan kerja

$Y$  = Kinerja Guru

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel berdistribusi normal dengan nilai sig > 0,05. Untuk menguji asumsi linearitas data dilakukan berdasarkan uji linearitas dengan menggunakan uji F terhadap data setiap variabel endogen atas variabel eksogen. Hipotesis yang diajukan dalam uji linearitas adalah:

$H_0$  = regresi tidak linier

$H_a$  = regresi linier

Kriteria pengujian: tolak  $H_0$  jika signifikansi nilai  $F_{hitung} > 0,05$  atau terima  $H_0$  jika signifikansi nilai  $F_{hitung} < 0,05$ .

Untuk uji keberartian persamaan regresi, hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  = regresi tidak signifikan

$H_a$  = regresi signifikan.

Kriteria pengujian linier: tolak  $H_0$  jika signifikansi nilai  $F_{hitung} > 0,05$  atau terima  $H_0$  Jika signifikansi nilai  $F_{hitung} < 0,05$ .

Jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima serta jika taraf signifikansi ( $\alpha$ ) hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ( apabila perhitungan menggunakan *SPSS for Windows*).

Rangkuman hasil uji linearitas antara variabel komitmen kerja yaitu variabel bebas (variabel independen) dengan variabel kinerja mempunyai nilai Linearitas  $F = 0,998$  dan  $p = 0,485$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti hubungannya linier.

Rangkuman hasil uji linearitas antara variabel kepuasan kerja yaitu variabel bebas (variabel independen) dengan variabel kinerja mempunyai nilai Linearitas  $F = 1,215$  dan  $p = 0,186$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti hubungannya linier.

Pada uji keberartian regresi dapat disimpulkan nilai  $F_h$  dari semua pasangan variabel memiliki nilai signifikansi ( $\alpha$ )  $> 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa bentuk hubungan variabel eksogenus dengan variabel endogenus adalah berarti sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi.

Berdasarkan hasil dari analisis inferensial pada pengolahan dan analisis data penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh komitmen kerja berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini dapat dipaparkan bahwa perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $T_{hitung} = 10,089$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar  $1,651$ . Dengan demikian  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $10,089 > 1,651$ ). maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Jadi komitmen kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara komitmen kerja dengan kinerja guru di tolak.

Pada hasil penelitian ditemukan adanya Pengaruh langsung dari variabel komitmen kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) sebesar  $0,566$ . Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen kerja, dimana besarnya kontribusi komitmen kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru sebesar  $0,566^2 = 0,32$  atau  $32\%$ .

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada individu itu sendiri dan pemahaman konseptual yang dimilikinya. Menurut Wahjusumidjo<sup>20</sup> menjelaskan komitmen kerja adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut. Ini mengandung arti bahwa komitmen kerja timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal.

---

<sup>20</sup> Wahjosumidjo, 'Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan. Permasalahannya'.

Hasil penelitian yang relevan yang berhubungan dengan komitmen kerja guru dari Jimenez<sup>21</sup>, Ankomah<sup>22</sup> yang menjelaskan bahwa komitmen kerja merupakan tanggung jawab yang dirasakan dalam menjalankan tugasnya yang berupa bekal dengan kecakapan dan ketrampilan dari guru tersebut. Melihat penjelasan yang telah dikemukakan tersebut berarti ada pengaruh komitmen kerja dengan kinerja guru yang berarti bahwa jika komitmen kerja semakin tinggi, maka kinerja guru semakin tinggi. Demikian pula jika komitmen kerja lemah maka dimungkinkan kinerja guru juga semakin lemah.

Berikutnya perhitungan kepuasan kerja di peroleh nilai thitung = 8,812 sedangkan t tabel = 1,651 dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian Thitung > Ttabel (8,8123 > 1,651). maka Ho ditolak dan Ha diterima Jadi kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, hipotesis nol (Ho) yaitu tidak ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di tolak.

Pada hasil penelitian ditemukan adanya Pengaruh langsung proporsional dari variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,514. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepuasan kerja, dimana besarnya kontribusi kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru sebesar  $0,514^2 = 0,264$  atau 26,4%.

Secara umum kepuasan kerja pada guru mencerminkan reaksi perilaku guru dalam tugasnya. Baik dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran maupun dalam mengevaluasi proses belajar mengajar. Menurut bahwa kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Azhari<sup>23</sup> menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Hal ini berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi kepada kinerja guru.

Menurut Robbins<sup>24</sup> menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku individual terhadap pekerjaannya. Hal ini menjelaskan bahwa guru-guru yang mendapatkan kepuasan ditempat kerjanya maka cenderung lebih unggul dari pada sekolah yang guru-gurunya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Siburian<sup>25</sup> kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap

---

<sup>21</sup> Jimenez, Edison B. Estigoy, Saddam C.Bazer, Jeande A, 'High-Performance Work Practices: Extent of Implementation and Commitment in Higher Education Institution', *International Journal of Research and Innovation in Socia Science (IJRISS)*, Vol. 5, Issue1, (2021).

<sup>22</sup> Ankomah, Francis, et al., 'The Issue of non Adherence to test Construction Principles: Do Teachers' Commitment to Teaching or Attitude by The Teacher Really Matter', *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, Vol. 7, No. 4, (2020).

<sup>23</sup> Azhari, Rizwan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru'.

<sup>24</sup> Robbins, Stephen P., Mary Coulter, 'Management'.

<sup>25</sup> Siburian, Panigoran, Pengaruh Kepemimpinan, Motivaasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang. *Disertasi*. (Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, 2011), h. 26.

pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan/atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru, berhasil atau tidak berhasil, ataupun kemampuan melakukan terhadap sesuatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Hal senada disampaikan Anoraga<sup>26</sup> bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan seseorang yang disediakan oleh pekerjaan. Hasibuan<sup>27</sup> menjelaskan indikator kepuasan kerja dapat diukur dari absensi, *turn over*, dan moral kerja. Guru yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran baik, memiliki komitmen kerja tinggi dan kinerja lebih baik. Kepuasan kerja dalam bekerja akan menimbulkan lebih banyak perilaku positif bagi seseorang. Seorang guru, tentu harus lebih banyak menampilkan perilaku positif karena seorang guru adalah juga teladan bagi siswa, lingkungan sekolah, teman sejawat dan masyarakat.

Hasil penelitian Tentama<sup>28</sup> menjelaskan bahwa semakin guru puas dengan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja guru dari Atmaca<sup>29</sup>, Torres<sup>30</sup>, Heyder<sup>31</sup>, Buric<sup>32</sup> menunjukkan bahwa kepuasan kerja dimaknai sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan, perbedaan, penilaian, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan teman sekerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek seperti upah yang diterima, maupun kemampun dan pendidikan. Sikap puas seorang individu dalam pekerjaan berbeda antara satu dengan yang lainnya, harapan dan penerimaan terhadap kenyataan menjadi kata kunci dalam keberhasilan seorang individu menyingkirkan rasa tidak puas dalam pekerjaan, sehingga individu tersebut mampu bertahan dalam kondisi kerja yang dihadapinya. Guru yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi dirinya dan lingkungan.

---

<sup>26</sup> Anoraga, Panji, 'Psikologi Kerja'.

<sup>27</sup> Hasibuan, Malayu, 'Manajemen Sumber Daya Manusia'.

<sup>28</sup> Tentama, F, 'Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta', Jurnal Psikologi, Vol. 14, No. 1, (2015), pp. 1-8.

<sup>29</sup> Atmaca, Cagla, Filiz Rizaoglu, Turgut Turkdogan, Demet Yayli, 'An Emotion Focused Approach in Predicting Teacher Burnout and Job Satisfaction'.

<sup>30</sup> Torres, D. G., 'Distributed Leadership, Professional Collaboration, and Teachers' Job Satisfaction in U.S. Schools'.

<sup>31</sup> Heyder, A., 'Teachers' Beliefs about The Determinants of Student Achievement Predict Job Satisfaction and Stress'.

<sup>32</sup> Buric, I., Moe, A., 'What Makes Teachers Enthusiastic: The Interplay of Possitif affect, Self – Efficacy and Job Satisfaction'.

### **E. Kesimpulan**

Komitmen kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Dengan perkataan lain bahwa semakin kuat komitmen kerja maka semakin baik kinerja guru. Komitmen kerja ditunjukkan dengan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan yang ditugaskan, ingin selalu terikat dengan organisasi, tanggung jawab dalam pekerjaan, bekerja secara intensif, loyalitas dalam pekerjaan yang perannya meningkatkan kinerja guru.

Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kota Banda Aceh. Dengan perkataan lain bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja guru. Kepuasan kerja ditunjukkan dengan kepuasan gaji, menyenangkan pekerjaan, moral kerja, supervisi, kondisis sekolah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, Baron, Angela. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ankomah, Francis, et.al. (2020). The Issue of non Adherence to test Construction Principles: Do Teachers' Commitment to Teaching or Attitude by The Teacher Really Matter. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*. Vol. 7. No. 4.
- Anoraga, Panji. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmaca, Cagla, Filiz Rizaoglu, Turgut Turkdogan, Demet Yayli. 2020. An Emotion Focused Approach in Predicting Teacher Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Teacher Education*. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com) diunduh pada tanggal 20 Maret 2021.
- Azhari, Rizwan. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis, Universitas Negeri Medan.
- Buric, I., Moe, A. (2020). What Makes Teachers Enthusiastic: The Interplay of Possitif affect, Self – Efficacy and Job Satisfaction. *Journal Teaching and Teacher Education*. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com)
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Irwin
- Dennis, M. Mclnerey, Hanke Korpershoek, Hui Wang, Alexandre J. S. Morin. (2018). Teachers' Occupational Attributes and Their Psychological Wellbeing, Job Satisfaction, Occupational Self-Concept and Quitting Intentions. *International Journal of Teaching and Teacher Education*. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com) diunduh pada tanggal 18 Maret 2021.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. (2012). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Greenberg dan Baron. (2012). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall Int.
- Griffin. (2017). *Management*. New Delhi: A.I.T.B.S, Publishers & Distributor
- Hackman, J. Richard., Edward E. Lawler III dan Liman W. Porter. (2013). *Perspectives on Behavior in Organizations*. Second Edition. New York: McGraw-Hill
- Harun, Al Rasjid. (2005). *Analisis Jalur (Path Analysis)* Bandung: FMIPA
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Heyder, A. (2019). *Teachers' Beliefs about The Determinants of Student Achievement Predict Job Satisfaction and Stress*. *Journal Homepage*: [www.elsevier.com/locate/tate](http://www.elsevier.com/locate/tate)  
Jakarta: PT.Bumi Aksara

- Jimenez, Edison B. Estigoy, Saddam C.Bazer, Jeande A. (2021). High-Performance Work Practices: Extent of Implementation and Commitment in Higher Education Institution. *International Journal of Research and Innovation in Socia Science (IJRISS)*, Vol. 5, Issue1.
- Luthans, Fred. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Malayu H. Hasibuan S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mowday, R. T., L. W. Porter & R. M. Steers. (2009). *Employee Organization Lingkage. A Psychology of Commitment*. Absteism and Turnover (Academic Press, New York).
- Muhlasin. (2011). *Problema Guru di Indonesia*. Jakarta; PT Bumi Aksara
- Ondi Saondi, Aris Suherman. (2012). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika Aditam
- Ping, H., Murman, S.K. dan Perdue, R.R. (2012). *Management Commitment and Employee Perceived Service Quality : The Mediating Role of Affective Commitment*.
- Riduwan. (2010). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. (Cetakan ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge Timothy. (2013). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: Prehalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1. Edisi Kedua Belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2015). *Management*. Ninth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Siburian, Panigoran. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivaasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Deli Serdang*. Disertasi. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Sukamto, Yohanes, Pardjono. 2016. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Online. Penelitian dan Pendidikan*. Vol. 9. No. 2.
- Surana, Marius R. (2010). *Hubungan antara Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Guru dengan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Bantul*. Tesis Magister, tidak dipublikasikan, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Suryanatha, A.A. Ngr Bayu. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Organizational Citizenship Behavior (ocb) pada Baleka Resort Hotel & SpaLegian*. *Jurnal Manajemen Udayana*, 2(9), h: 2579-2614.

- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, Vol. 14, No. 1, pp. 1-8, <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.1-8>
- Torres, D. G. (2019). Distributed Leadership, Professional Collaboration, and Teachers' Job Satisfaction in U.S. Schools. *Journal of Teaching and Teacher Education*. [www.elsevier.com](http://www.elsevier.com) diunduh pada tanggal 20 Maret 2021.
- Undang-undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Sinar Grafika  
Universitas Padjajaran
- Usman, M. Nasir. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya Cet. ke 17.
- Wahjosumidjo, (1999), *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Rajawali Pers.