

**PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 GUBUG
DAN SMP NEGERI 2 GUBUG KABUPATEN GROBOGAN**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata satu (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim

Oleh :

**AHMAD ANWARI
151010110**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS WAHID HASYIM SEMARANG**

2020

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Hari ini Jum'at, 6 Maret 2020 telah dilakukan ujian skripsi atas mahasiswa :

Nama : Ahmad Anwari

NIM : 151010110

Fakultas/ Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Gubug Dan SMP Negeri 2 Gubug Grobogan

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

1. Dosen Penguji I



Yulaekhah Ariyanti, SE., MM

NPP: 03.05.1.0132

1. Dosen Pembimbing I



Drs. Umar Chadiq, SE., MM

NIP: 195904161986031004

2. Dosen Penguji II



Ratna Kusumawati, SE.,MM

NPP.01.00.0.0024

2. Dosen Pembimbing II



Ratna Kusumawati, SE.,MM

NPP.01.00.0.0024

Semarang, 6 Maret 2020

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Khanifah SE, M.Si, Akt

NPP: 03.05.1.0130

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Anwari

No. Induk Mahasiswa : 151010110

Fakultas : Ekonomi

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkannya.
2. Tidak melakukan plagiat terhadap karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebut sumber asli pemilik karya.
4. Mengerjakan sendiri karya ini dan bertanggung jawab atas karya ini.

Apabila terdapat pelanggaran mengenai pernyataan tersebut, saya akan bertanggung jawab. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Semarang, 3 Maret 2020



Ahmad Anwari

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Grobogan. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah metode data primer dan metode pengumpulan data kuisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang guru di dua SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Grobogan dengan menggunakan tehnik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh dari uji parsial (uji T), variabel kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini di buktikan dengan hasil T hitung $5,485 > 1,6630$ T tabel dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil dari variabel Komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hal ini di buktikan dengan hasil T hitung $5,368 > 1,6630$ T tabel dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F dimana pengaruh kompetensi profesional dan komitmen organisasi bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja Guru, hal ini di buktikan dengan koefisien regresi sebesar $92,243$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $0,680$. Hal ini berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi variabel dependen sebesar 68% Sedangkan sisanya 32% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi Profesional, Komitmen Organisasi, Kinerja Guru



Abstract

The purpose of this study was to determine how much influence professional competence and organizational commitment on the performance of teachers of SMP Negeri 1 Gubug and SMP Negeri 2 Gubug Grobogan. In this study the data used are primary data methods and questionnaire data collection methods. While the samples in this study were 87 teachers in two Junior High Schools 1 Gubug and Junior High Schools 2 Gubug Grobogan by using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the statistical test obtained from the partial test (T test), the variable of professional competence has a significant effect on teacher performance, this is evidenced by the results of T count $5.485 > 1.6630$ T table with a significance level of $0.000 < 0.05$. The results of the variable organizational commitment also have a significant effect on teacher performance, this is evidenced by the results of T count $5.368 > 1.6630$ T table with a significance level of $0.000 < 0.05$. F test results where the influence of professional competence and organizational commitment together affect teacher performance, this is evidenced by a regression coefficient of 92,243 with a significance of $0,000 < 0.05$. With the coefficient of determination obtained a value of 0.680. This means that the ability of the independent variable in explaining the variance of the dependent variable by 68% while the remaining 32% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Professional Competence, Organizational Commitment, Teacher Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan Aku Serahkan Urusanku Kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha Melihat
Kepada Hamba-hambaNya” (QS. SHAFIR: 44)

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar
baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang
siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya,
Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya. Dia telah menjadikan untuk
setiap sesuatu kadarnya.” (QS.Ath-Tholaq: 2-3)

Tiada untai kata seindah syukur Alhamdulillah kepada Allah yang
senantiasa memberi beribu-ribu kenikmatan, kebahagiaan, dan kekuatan diatas
segala ujian yang dititipkan untukku sehingga telah terselesaikan skripsi ini
dengan baik.

Ku persembahkan skripsi ini untuk kedua sayapku engkaulah bapak dan
ibu yang selalu memberi dukungan baik materi, motivasi maupun dengan do'a-
do'a yang makbul. Mungkin ini bukanlah apa-apa untukmu namun semoga bisa
menjadikan harapan baru setelahnaya, meskipun tanpa pamrih kau beri
segalanya untukku namun aku kan tetap berusaha untuk membahagiakan
engkau ayah dan ibuku. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan.

MORE INFO WISATA @anwari_96

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjukNya sehingga dapat terselesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas segala bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan sehingga dapat terselesaikan :

1. Terima kasih untuk Allah SWT atas semua rahmatNya masih diberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya.
2. Prof Dr. H. Mahmutarom SH, MH, Rektor Universitas Wahid Hasyim Semarang
3. Khanifah, SE., MSi., Akt., CA, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim Semarang
4. Bapak Umar Chadhiq,SE,MM,, Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Ratna Kusumawati, SE.,MM sebagai dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberi arahan dan bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Yulaekhah Ariyanti,SE.,MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wahid Hasyim Semarang.
6. Terima kasih bapak Samsuri dan Ibu Muna Saroh, dua sayap yang selalu mendukung dalam setiap hal yang saya lakukan sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

7. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku dan kawan-kawan seperjuangan manajemen ekstensi dan manajemen Reguler 2015 yang sudah banyak mendukung dan menghibur dalam penyelesaian penulisan skripsi, semoga bisa lulus bareng. Aamiin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Namun demikian penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wabillahi taufiq wal hidayah

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

Semarang, 3 Maret 2020



Ahmad Anwari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian	9
1.3.1. Tujuan Penelitian	9
1.3.2. Kegunaan Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kinerja Guru	12
2.1.1. Pengertian Kinerja Guru	12
2.1.2. Faktor-faktor Kinerja Guru	14
2.1.3. Tujuan Kinerja	16
2.1.4. Sasaran Kinerja	17
2.1.5. Instrument Pengukuran Kinerja	18
2.1.6. Indikator Kinerja Guru.....	19
2.2. Kompetensi Profesional	20
2.2.1. Pengertian kompetensi Profesional.....	21
2.2.2. Karakteristik Kompetensi	24
2.2.3. Aspek Kompetensi Guru.....	24

2.2.4. Macam-macam Kompetensi Guru	25
2.2.5. Indikator Kompetensi Profesional	26
2.3. Komitmen Organisasi	27
2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi	27
2.3.2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	29
2.3.3. Konsekuensi Komitmen Organisasi	31
2.3.4. Manfaat Komitmen Organisasi.....	32
2.3.5. Indikator Komitmen Organisasi	32
2.4. Penelitian Terdahulu	34
2.5. Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.6. Hipotesis	39
2.7. Pengaruh Antar Variabel.....	40
2.7.1. Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan.....	40
2.7.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan.....	41
2.7.3. Pengaruh Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan .	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	44
3.1.1 Variabel Penelitian.....	44
3.1.2 Definisi Operasional Variabel.....	44
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	47
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	47
3.4. Populasi Dan Sempel Peneliitian	48
3.4.1. Populasi Penelitian.....	48
3.4.2. Sempel Penelitian.....	49
3.5. Metode Analisis Data.....	49
3.5.1. Uji Validitas.....	49
3.5.2. Uji Reliabilitas	51
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	52

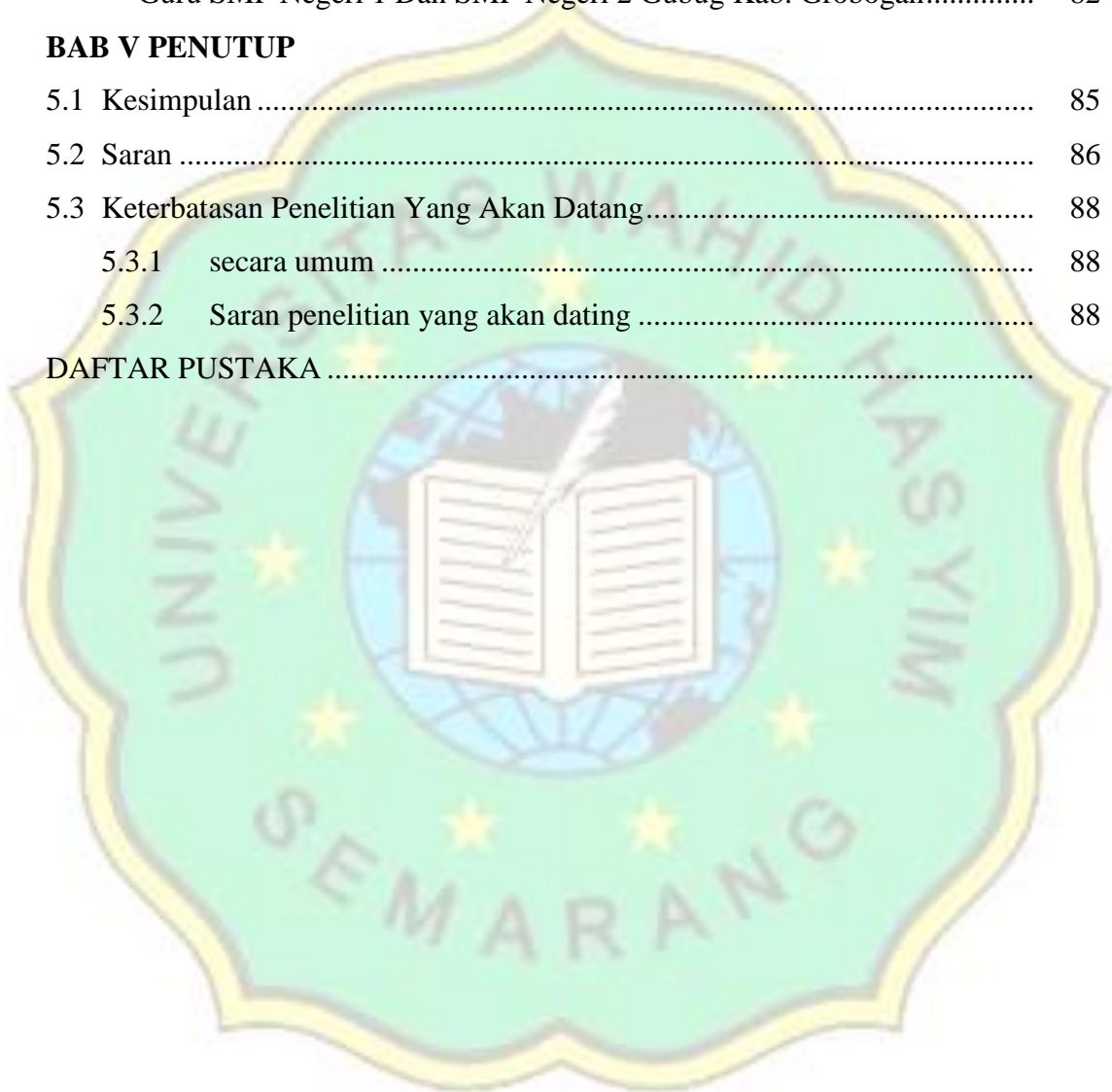
3.5.3.1. Uji Normalitis	52
3.5.3.2. Uji Multikolonieritas.....	53
3.5.3.3. Uji Heterokedasitas	53
3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.5.5. Uji Hipotesis	54
3.5.5.1. Uji T	54
3.5.5.2. Uji F	55
3.5.5.3. Koefisien Determinasi	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Identitas Responden	57
4.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.1.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia kerja.....	58
4.1.4. identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
4.2 Tanggapan Responden	60
4.2.1. Tanggapan Respoonden Berdasarkan Variabel Kompetensi Profesional	60
4.2.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi..	64
4.2.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru	66
4.3 Uji Instrumen Penelitian	70
4.3.1. Uji Validitas	70
4.3.2. Uji Reabilitas	72
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	72
4.4.1. Uji Normalitas.....	72
4.4.2. Uji Multikonelieritas.....	73
4.4.3. Uji Heteroskedastisitas	74
4.5 Analisis Regresi Berganda.....	74
4.6 Uji Hipotesis	76
4.6.1. Uji t (Uji Parsial).....	76
4.6.2. Uji f (Uji Simultan).....	77
4.7 Koefisien Determinasi	78
4.8 Pembahasan	78

4.8.1 . Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Dan SMP Negeri 2 Gubug Kab. Grobogan.....	79
4.8.2 . Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Dan SMP Negeri 2 Gubug Kab. Grobogan	81
4.8.3 Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Dan SMP Negeri 2 Gubug Kab. Grobogan.....	82

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	86
5.3 Keterbatasan Penelitian Yang Akan Datang.....	88
5.3.1 secara umum	88
5.3.2 Saran penelitian yang akan datang	88

DAFTAR PUSTAKA	
----------------------	--



Daftar Tabel

Tabel 1.1.	Jumlah Guru Sertifikasi SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Grobogan.....	4
Tabel 1.2.	Data Rekapitulasi Nilai Ujian Nasional SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Grobogan	6
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahlu	34
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2.	Jumlaah Guru SMP Negeri 1 Dan 2 Gubug Grobogan.....	49
Tabel 4.1	Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	57
Tabel 4.2	Identitas responden berdasarkan usia.....	58
Tabel 4.3	Identitas responden berdasarkan masa kerja.....	59
Tabel 4.4	Identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	59
Tabel 4.5	Tanggapan reponden tentang kompetensi professional	60
Tabel 4.6	Tanggapan reponden tentang komitmen organisasi.....	64
Tabel 4.7	Tanggapan reponden tentang kinerja guru.....	67
Tabel 4.8	Uji validitas variabel penelitian	71
Tabel 4.9	Hasil uji reliabilitas	72
Tabel 4.10	Uji multikonilineritas	74
Tabel 4.11	Analisis regresi berganda.....	75
Tabel 4.12	Uji t (uji parsial).....	76
Tabel 4.13	Hasil output uji F	77
Tabel 4.14	Koefisen determinasi	78

Daftar Gambar

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	39
Gambar 4.1. Grafik normal plot.....	73
Gambar 4.2. uji heterokedastisitas	74



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan.

Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Dengan pendidikan akan menghasilkan sumber daya manusia yang handal. Fenomena yang dimaksud tentu menjadi tanggung jawab banyak pihak terutama dunia pendidikan dimana ujung tombaknya adalah guru.

Upaya apapun yang dilakukan, ujung tombak pendidikan adalah guru. Hadiyanto dalam Yohanes Sukanto (2004) mengemukakan Guru merupakan figur yang menempati posisi dan berperan penting dalam pendidikan.

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru, Mulyasa dalam Yohanes Sukanto (2009).

Menurut Jonathan dan Smilansky dalam Suhasaputra (2013) 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.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pasal 1 butir 1 menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Kemudian pasal 8 menyatakan bahwa, “Guru profesional harus memiliki kualifikasi akademik minimum sarjana atau diploma empat, menguasai kompetensi guru (pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian), memiliki sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. (Republik Indonesia, 2005)

Aspek kinerja guru yang perlu diperhatikan menjaga dan mengupayakan guru supaya memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas pendidikan terus diupayakan oleh pemerintah dan masyarakat antara lain dengan memperbaiki sistem pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. 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 Susilowati (2019).

Upaya pemerintah dalam mencetak guru yang profesional telah dilaksanakan dengan uji kompetensi guru, diharapkan dengan uji kompetensi dapat mengetahui guru yang berkualitas sehingga nantinya akan berdampak pada pengajaran dan pendidikan yang berkualitas.

Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Terdapat dua jenis kompetensi guru, yakni kompetensi umum dan kompetensi khusus yang harus dikuasai.

Spencer (2001) mendefinisikan kompetensi "*an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Sebagai karakteristik individu yang melakukan kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relative dalam dan stabil, dapat dilihat dan diukur dari perilaku individu yang bersangkutan ditempat kerja atau dalam berbagai situasi.

Kompetensi para guru dihadapkan pada proses penguasaan kompetensi kerjanya contoh: pembuatan RPP dan Silabus sesuai dengan kurikulum, program semester dan program tahunan dan lain lain sebagai acuan para guru dalam mengajar. Menjadi seorang guru tidak hanya sebatas seorang guru saja dengan mendapatkan ijazah, namun menjadi seorang guru yang profesional memiliki banyak kompetensi yang harus ia miliki.

Menurut Donni dalam Susilowati (2014) Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Berikut ini daftar tabel jumlah guru Sertifikasi SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan

Tabel 1.1

Jumlah Guru Sertifikasi SMP Negeri 1 Dan 2 Gubug Grobogan

No	Instasi	Lulus Sertifikasi	Belum Lulus Sertifikasi	Jumlah
1	SMP Negeri 1 Gubug	36	11	47
2	SMP Negeri 2 Gubug	27	13	40

Sumber : Data Guru sertifikasi SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Grobogan, Oktober 2019

Dari data jumlah guru yang lulus sertifikasi pada SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug sudah baik. Pada SMP Negeri 1 Gubug menunjukkan bahwa guru yang lulus sertifikasi mencapai 76% dan guru yang belum lulus sertifikasi mencapai 23%. Sedangkang pada SMP Negeri 2

Gubug guru yang lulus sertifikasi mencapai 67% dan yang belum lulus sertifikasi mencapai 32%.

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*).

Luthans dalam Ramli Hidayat (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu: (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya; (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya; (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug merupakan sekolah yang berada di wilayah barat kabupaten Grobogan yang mendapat kepercayaan masyarakat sebagai sekolah menengah pertama di kecamatan

Gubug, dengan menciptakan lulusan terbaik dan mampu menorehkan prestasi baik di tingkat kabupaten, ataupun provinsi, seperti halnya prestasi di bidang olahraga maupun prestasi di bidang akademik. Oleh karena itu dalam peningkatan mutu pendidikan dan prestasi harus di jaga sebaik mungkin agar SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug dalam pandangan masyarakat tetap baik, Karena sekarang karakter sopan santun anak didik di luar sekolahan maupun di sekolah sekarang berkurang. Berikut daftar rekapitulasi nilai ujian nasional SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan.

Tabel 1.2

Data Rekapitulasi Nilai Ujian Nasional Di SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Tahun 2015 - 2019

No	Tahun	Jumlah siswa		Rata-rata nilai UN	
		SMP N 1	SMPN 2	SMP N 1	SMP N 2
1	2015	278	267	60,77	47,67
2	2016	311	254	61,53	46,21
3	2017	294	237	57,44	45,27
4	2018	293	248	46,71	57,44
5	2019	303	260	64,82	47,51

Sumber : Dokumen SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Tahun 2015-2019, Oktober 2019

Dari data di atas nilai ujian nasional di SMP Negeri 1 dan 2 Gubug menunjukkan bahwa dari tahun 2015 sampai 2019 mengalami naik turun pada rata-rata nilai ujian nasional, berdasarkan peraturan kementerian pendidikan nasional bahwa Peserta dinyatakan Lulus Ujian Akhir apabila

memiliki rata-rata Nilai Akhir (NA) yaitu nilai gabungan antara 0,6 Nilai Ujian Nasional (UN) dan 0,4 Nilai Sekolah (NS) minimum 5,5 dan tidak ada nilai dibawah 4,00. dan pada tahun 2015 mengubah peraturan standart ujian nasional yaitu dengan mengeluarkan Permendikbud Nomor 57 Tahun 2015 yang isinya berkenaan kriteria kelulusan UN melalui melalui Prosedur Operasional Standar UN tahun pelajaran 2015/2016 yang ditetapkan oleh BSNP : Nilai hasil UN dilaporkan dalam rentang nilai 0 (nol) sampai dengan 100 (seratus), dengan tingkat pencapaian kompetensi lulusan dalam kategori sebagai berikut antara lain :

- a. *Sangat baik*, jika nilai lebih dari 85 (delapan puluh lima) dan kurang dari atau sama dengan 100 (seratus).
- b. *Baik*, jika nilai lebih dari 70 (tujuh puluh) dan kurang dari atau sama dengan 85 (delapan puluh lima).
- c. *Cukup*, jika nilai lebih dari 55 (lima puluh lima) dan kurang dari atau sama dengan 70 (tujuh puluh).
- d. *Kurang*, jika nilai kurang dari atau sama dengan 55 (lima puluh lima).
- e. Peserta didik dinyatakan lulus UN apabila Nilai Akhir (NA) setiap mata pelajaran yang di-UN kan paling rendah 4,0 (empat koma nol) Rata-rata Nilai Akhir (NA) untuk semua mata pelajaran paling rendah 5,5 (lima koma lima)

Kategori data Nilai Ujian Nasional pada SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Gubug. Pada SMP Negeri 1 Gubug data nilai ujian nasional dalam kategori cukup, dilihat dari presentase rata-rata nilai UN angka 60,77 sampai 64,82

mencapai 60%. Pada SMP Negeri 2 Gubug data nilai ujian nasional dalam kategori kurang, dilihat dari presentase rata-rata nilai UN angka 45,27 sampai 47,67 mencapai 80%.

Dari fenomena diatas dan dari data yang diambil dalam penurunan nilai ujian dan karakter sopan santun dari siswa yang kurang apakah ada kaitannya dengan kinerja guru tersebut atau ada faktor yang lain yang mempengaruhi maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 DAN 2 GUBUG KABUPATEN GROBOGAN”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan ?
2. Apakah ada pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja pada guru SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan ?
3. Apakah ada pengaruhnya kompetensi profesional dan komitmen organisasi bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kompetensi profesinal dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Kabupaten Grobogan :

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang akan ditempuh.

2. Bagi Akademisi :

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana acuan pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disajikan dalam lima bab diantaranya sebagai berikut :

1. Bab pertama pendahuluan

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang mengemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

2. Bab kedua pustaka telaah dan pengembangan model

Bab kedua membahas tentang telaah pustaka dan pengembangan model yang diawali landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

3. Bab ketiga metode penelitian

Bab ketiga menguraikan tentang metode penelitian yang membahas variable penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan.

4. Bab keempat hasil Penelitian dan pembahasan

Bab ke empat menguraikan tentang hasil penelitian yang membahas deskriptif objek penelitian, analisis diskriptif, diskriptif variabel penelitian, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan Pembahasan penelitian.

5. Bab ke lima penutup

Bab ke lima menguraikan tentang penutup dari penelitian yang membahas kesimpulan penelitian saran penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja sendiri merupakan terjemahan dari bahasa Inggris “*performance*” yang memiliki arti penampilan kerja. Kinerja juga menjadi tolak ukur kesuksesan seseorang dalam pekerjaan menurut standar baik kuantitas maupun kualitas, dalam melangsungkan kewajiban.

Menurut Wibowo dalam Anisa Nadiya (2007) “kinerja merupakan sebuah implementasi dari *planning* atau perencanaan.” Penerapan atau implementasi kinerja dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kompetensi, keahlian, motivasi dan juga kepentingan.

Malayu S.P. Hasibuan dalam Irawati (2008) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Martinis Yamin dan Maisah, 2010).

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya untuk mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Suryosubroto, 2002).

Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A Sahertian dalam Susilowati (2010) menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku atau hasil kerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran sebagai wujud dari kompetensi yang dimiliki setiap guru untuk masing-masing bidang keahlian.

2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Tabrani Rusyan dkk (2000) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1. Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2. Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja.dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda.

Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a. Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b. Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c. Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3. Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a. Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.
- b. Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4. Tugas dan tanggung jawab guru

- a. Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.

- b. Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c. Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru.

2.1.3 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Menurut Sheila J. Costello (1994:4) tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan

oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian di turunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan.

2.1.4 Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus di capai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin di capai tersebut diselesaikan (Wibowo, 2009:59). Sifatnya dapat dihitung, prestasi dapat diamati, dan dapat diukur.

Menurut Furtwengler dalam Lijan Poltak Sinambela (2000:1) sasaran kinerja mencakup: perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, kepuasan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.
 2. *The action* atau *performers*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performers.
 3. *A time element*, menunjukkan kapan pekerjaan dilakukan.
 4. *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat di capai.
 5. *The place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan
- (Wibowo, 2009: 59-60).

Sasaran yang efektif dinyatakan dengan baik dalam bentuk kata kerja secara spesifik dan dapat diukur. Sasaran yang efektif dinyatakan secara spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, berorientasi pada hasil, dan

dalam batasan waktu tertentu yang dapat dinyatakan dengan akronim SMART yang berarti sebagai berikut:

1. (S) *specific* : dinyatakan dengan jelas, singkat, dan mudah dimengerti.
2. (M) *measurable* : dapat diukur dan dikuantifikasi.
3. (A) *attainable* : bersifat menantang, tapi masih dapat dijangkau.
4. (R) *result oriented* : memfokus pada hasil untuk di capai.
5. (T) *time-bound* : ada batas waktu dan dapat dilacak, dapat dimonitor, progresnya terhadap sasaran untuk dikoreksi.

Cara menulis sasaran adalah dalam bentuk menyatakan sebagai “hasil akhir” atau keluaran (*output*) dan bukan menjelaskan aktifitas

2.1.5 Instrumen Pengukuran Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007) instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang karyawan yaitu:

1. Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3. Perilaku

Sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan

Merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.6 Indikator Kinerja Guru

Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2000: 67).

Menurut Usman (2003: 10-19) untuk mengukur kinerja tenaga pengajar terdapat indikator-indikator yaitu:

1. kemampuan merencanakan belajar mengajar

meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran.

2. kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar

Meliputi: tahap pra intruksional, tahap in-truksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.

3. kemampuan mengevaluasi

meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Merujuk pada peraturan pemerintah tentang keprofesionalan guru dan dosen undang-undang No 14 Tahun 2005 Guru Dan Dosen terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur tingkat kinerja sebagai berikut :

1. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

2.2 Kompetensi Profesional

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 sambilan baik yang sesuai dengan profesinya maupun di luar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah.

2.2.1. Pengertian Kompetensi profesional

Pengertian kompetensi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kemampuan manusia yang ditemukan dari praktek dunia nyata dapat digunakan untuk membedakan antara yang sukses (*superior*) dengan yang biasa saja ditempat kerja (Kennedy P,1995).

Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran Donni dalam Susilowati (2014).

Guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar yang tercermin pada kompetensi guru Mulyasa dalam Yohanes Sukamto (2009).

Menurut Jonathan and Smilansky dalam Suhasaputra (2013) 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”.

Menurut Usman dalam Kunandar (2007) kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kemampuan dan keahlian seseorang, baik yang secara kualitatif maupun yang kuantitatif. Sementara itu, Piet dan Ida Sahertian dalam kunandar (2007) kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui bidang pendidikan dan pelatihan.

Menurut Uno (2007) Kompetensi profesional guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajar dengan berhasil.

Kompetensi profesional yang perlu dimiliki oleh setiap guru antara lain: kemampuan untuk mengembangkan kepribadian pribadi peserta didik, khususnya kemampuan intelektualnya, serta membawa peserta didik menjadi anggota masyarakat Indonesia yang bersatu berdasarkan Pancasila Menurut Tilaar (2002).

Pemaknaan kompetensi dari sudut istilah mencakup beragam aspek, tidak saja terkait dengan fisik dan mental, tetapi juga aspek spiritual. Kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik harus sepaket baik dari segi fisik begitupun

dari segi mental. Karena fakta di lapangan membuktikan bahwa masih banyak guru yang memiliki predikat sebagai pendidik saat mengajar memiliki sifat pemalu dan mempunyai penyakit sehingga saat menjalankan tugas si pendidik ini sering meninggalkan tugasnya.

Jejen Musfah dalam Muhammad Hasan (2011), mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kafaah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalitas.

Mengacu pada uraian diatas, maka kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi juga disebut perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

2.2.2. Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer (2003:257) dalam Abd Madjid juga memberikan lima karakteristik dasar dari kompetensi, yaitu :

- a. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang secara terus menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya tindakan. Motif ini meggerakkan, mengarahkan dan menetapkan perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan.
- b. Sifat (*traits*), yaitu, karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep pribadi (*self concept*), yaitu perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu.

2.2.3. Aspek-aspek Kompetensi Guru

Menurut Wina Sanjaya dalam Muhammad Hasan (2005 : 6), menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya akan dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah-langkah berpikir ilmiah.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakinkan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari dan memperdalam materi pelajaran.

2.2.4. Macam-macam Kompetensi Guru

Menurut Hamzah dalam Djamarah (2010:18), ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional mengajar. Untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kompetensi Pribadi. Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk Allah. Guru wajib menguasai pengetahuan yang akan diajarkan kepada peserta didik secara benar dan bertanggung jawab. Guru harus memiliki pengetahuan

penunjang tentang kondisi fisiologis, psikologis, dan pedagogis dan para peserta didik yang dihadapi.

2. Kompetensi Sosial. Berdasarkan kodrat manusia sebagai makhluk sosial dan makhluk etis, guru harus dapat memperlakukan peserta didiknya secara wajar dan bertujuan agar dapat tercapai optimalisasi potensi pada diri masing-masing peserta didik. Guru harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik yang beranggapan bahwa keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik tersebut.
3. Kompetensi Profesional Berdasarkan peran guru sebagai pengelola proses pembelajaran, guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan sistem pembelajaran melaksanakan sistem pembelajaran, mengevaluasi sistem pembelajaran dan mengembangkan sistem pembelajaran.

2.2.5. Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang di ampu.

3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam suatu organisasi untuk pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu untuk memperhatikan komitmen organisasi karyawannya. Jika para karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran dengan tepat.

Komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja karena komitmen organisasional mencerminkan sikap positif individu pada organisasi. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan cara ini, pengetahuan dan pemahaman tentang komitmen organisasi dapat digunakan sebagai dasar untuk memprediksi perilaku kerja individu menurut Sahertian dan Soetjipto dalam Ramli Hidayat (2011).

Komitmen organisasional menurut Gibson, et. Al dalam Rudi Setiawan (2015) adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bersedia melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan upaya yang cukup untuk mencapai hasil organisasi yang menguntungkan pada seluruh sektor Anggaraeni dan Rasto dalam Abdul Kholik Amirulloh Zein (2016).

Menurut Morrison dalam Aan Subhan (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.

Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas namanya dan kemungkinan mereka akan mempertahankan keanggotaan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit et.al, 2011).

2.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut David dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi:

a. Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tingkat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c. Karakteristik struktur

misalnya besar kecilnya organisasi kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Sementara menurut Steers dalam Sopiah (2008), menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan, yaitu:

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, dari hasil studi yang dilakukan oleh Angle dan Perry dalam Muslichah (2015), menunjukkan salah satu predictor terhadap komitmen adalah masa kerja (*ternure*) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin ia memberi peluang untuk menerima tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi.
2. Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar sehingga semakin sulit untuk meninggalkan organisasi.

3. Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang lebih bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi.
4. Akses untuk mendapatkan informasi pekerjaan baru makin berkurang.

2.3.3. Konsekuensi Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000) konsekuensi dari komitmen organisasi, yaitu:

a. *Committed employees are less likely to withdraw*

Karyawan yang memiliki komitmen, mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen karyawan pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika ia sedang berada disana.

b. *Committed employees are less willing to sacrifice for the organization*

Karyawan yang mempunyai komitmen, bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

2.3.4. Manfaat Komitmen Organisasi

Steers dan Porter dalam Elisa (2018), mengemukakan tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu :

- a. Prestasi kerja adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja
- b. Keterlambatan dan absensi komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
- c. Pergantian tenaga kerja (*turnover*) pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja.

2.3.5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allan dalam Kaswan (2012) indikator komitmen organisasi terdiri atas:

- a. Komitmen afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap diorganisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik

individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.

b. Komitmen kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c. Komitmen normative

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Hasan (2017) Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa	Kompetensi profesional guru, kinerja guru ekonomi	Kuantitatif dengan analisis regresi sederhana	Kompetensi Profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa, Kompetensi profesional yang diukur oleh kinerja guru ekonomi memiliki kontribusi positif dan signifikan
2	Yuliana ¹) Haryadi 2)AdeIrma Anggraeni ³)(2019) Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Profesionalisme Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di MI, MTs, dan SMK Yayasan Pondok Pesantren Darul Abror Kedungjati	kompetensi, dan pelatihan terhadap profesionalisme guru dengan motivasi sebagai variabel intervening	Metode kuantitatif analisis regresi linier berganda	kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Dengan adanya kompetensi yang baik sesuai dengan beban kerja, maka dapat menambah motivasi guru semakin baik dan meningkat. Variabel kompetensi, variabel pelatihan, dan variabel motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Guru yang memiliki

				<p>kompetensi, pelatihan dan motivasi yang tinggi, maka guru tersebut akan memiliki profesionalisme guru yang tinggi. Variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel pelatihan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi guru.</p>
3	<p>Susilowati, Fajar Setiawan (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Profesional Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Sekecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang</p>	<p>kepemimpinan, kompetensi profesional dan komitmen dan kinerja guru</p>	<p>Kuantitatif Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan observasi</p>	<p>kompetensi profesional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru karena komitmen sudah menjadi hal atau kebiasaan suatu peraturan yang harus dipatuhi oleh guru, komitmen berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen, kompetensi profesional berpengaruh</p>

				langsung terhadap komitmen, kepemimpinan.
4	Aan Subhan (2017) Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)	kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi	metode deskriptif dan analisis dengan pendekatan kuantitatif	1)kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 51,5 %2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,8 %3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 65,1 % 4) kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 67,1 %,
5	Yohanes Sukamto (2016) Pardjono Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan Di Sleman	kompetensi guru, komitmen kerja guru, motivasi kerja, dan kinerja	Menggunakan metode analisis regresi ganda	kompetensi guru berpengaruh positif ($b_1 = 0,380$) dan signifikan ($p=0,000$) terhadap kinerja guru; 2) motivasi kerja berpengaruh positif ($b_3 = 0,262$) dan signifikan ($p=0,000$) terhadap kinerja guru; 3) komitmen kerja berpengaruh positif ($b_2 = 0,325$) dan signifikan

				(p=0,000) terhadap kinerja guru; dan 4) kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP-SMP negeri andalan di Kabupaten Sleman.
--	--	--	--	---

Sumber : di dasari dari berbagai sumber jurnal

2.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

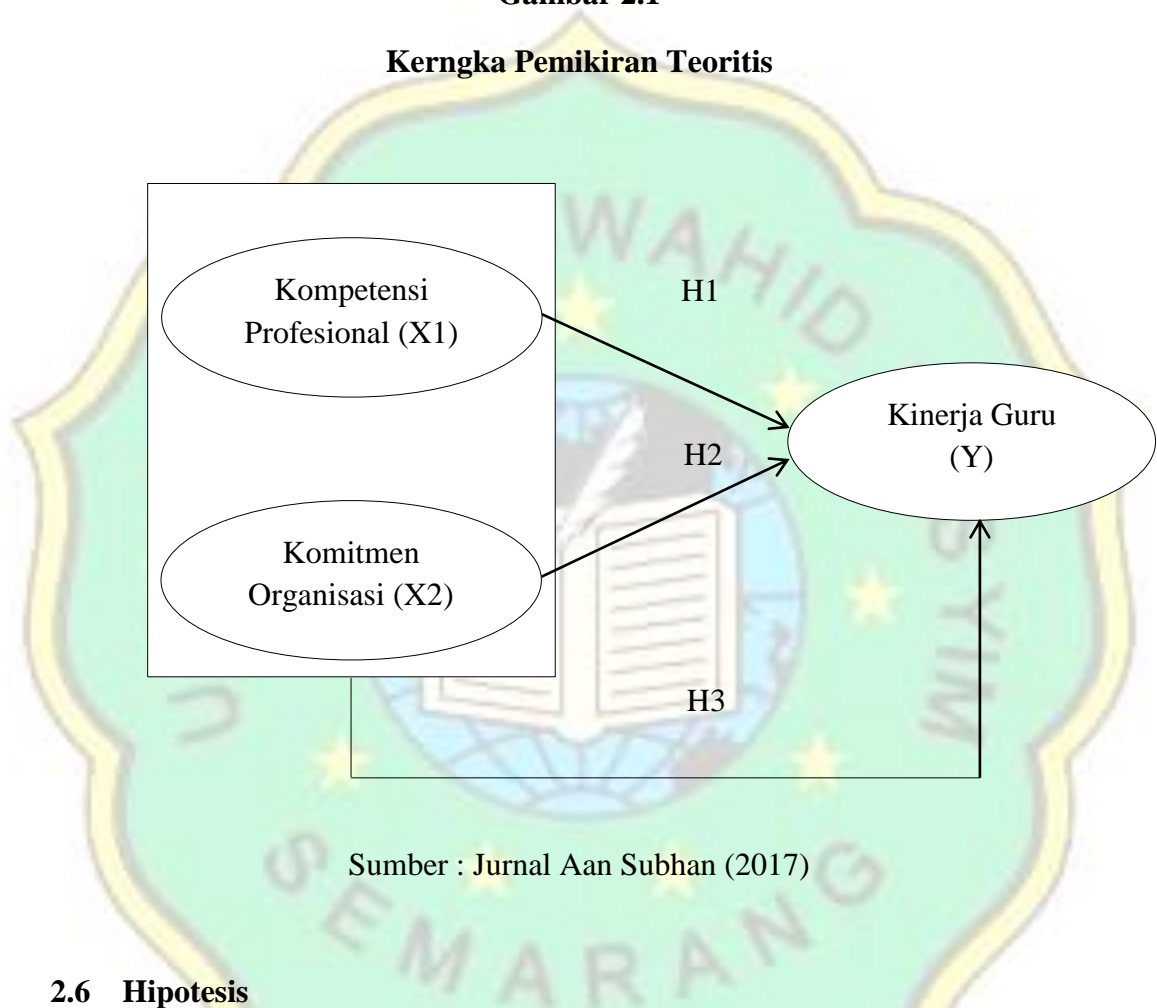
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 dan SMP Negeri 2 Gubug. Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai dari setiap organisasi, dimana sebuah organisasi yang bagus salah satu cirinya adalah ditandai dengan kinerja karyawannya yang baik pula. Kinerja yang baik ini dapat diwujudkan dengan adanya sumber daya manusia yang dan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau karyawan dituntut untuk selalu memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasinya.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan berkenaan dengan bidang studi atau subjek matter yang akan diajarkan serta penguasaan didaktik metodik dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritik, mampu memilih model, strategi dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana

penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi profesional dapat dilihat dari berbagai indikator yaitu, mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis, dan sebagainya. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya. Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar relevan. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan pembelajaran. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik. Organisasi merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah. Setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terciptanya komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai. Kinerja setiap guru meningkat, maka perusahaan membutuhkan kompetensi profesional dan komitmen organisasi yang baik bagi para pegawai atau guru. Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, pengaruh antara Kompetensi profesional dan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut

Dari kerangka pemikiran teoritis yang sudah diuraikan diatas dibuat paradigma penelitian pengaruh antara masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap variabel terkait yaitu kinerja guru.

Gambar 2.1
Kerngka Pemikiran Teoritis



Sumber : Jurnal Aan Subhan (2017)

2.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2009) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan

kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesi keguruan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi juga perilaku untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan pula. Kompetensi sangat diperlukan untuk mengembangkan kualitas dan aktivitas tenaga kependidikan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Hasan (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa, Kompetensi profesional yang diukur oleh kinerja guru ekonomi memiliki kontribusi positif dan signifikan

Hasil penjabaran diatas menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara Kompetensi Profesional terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1 = ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesional terhadap kinerja Guru

2.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat kerja. Bila menyukai organisasi tersebut pasti akan berupaya untuk tetap bekerja disana. Seorang profesional yang secara komitmen dapat berkomitmen bekerja secara profesional serta berkomitmen organisasional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang telah diberikan dalam perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Ramli Hidayat (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Mataram. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan

kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Mataram.

Dari penjabaran diatas membuktikan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis penelitian yang kedua dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 = ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru.

2.7.3 Pengaruh Kompetensi Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 dan 2 Gubug Kab. Grobogan

Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 dan 2 Gubug akan lebih terorganisir baik dengan adanya kompetensi dan komitmen. Dengan adanya kompetensi profesional terdapat kemungkinan besar untuk mewujudkan kinerja yang baik dan kompetensi akan membuat kualitas kinerja guru menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan guru dituntut untuk menyampaikan pelajaran kepada siswa bisa dipahami oleh siswa tersebut. Oleh karena itu kompetensi profesional dan komitmen organisasi tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Guru yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan dalam organisasi tempat dimana bekerja. Seseorang yang berkomitmen akan memiliki pemahaman tentang tugasnya, karyawan tersebut juga akan terbibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab, tapi pekerjaan tersebut tidak sebagai beban semata melainkan tugas dalam pelayanan publik.

Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya begitu pula dengan kompetensi profesional yang juga melalui proses lamanya, ada hubungan yang signifikan antara kompetensi dan komitmen terhadap kinerja Guru.

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya. Dari penjabaran diatas dapat kita lihat bahwa kompetensi profesional dan komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kinerja guru, penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Aan Subhan (2017) Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya.

Dari beberapa uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga pada hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3 = ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru



HALAMAN INI TIDAK TERSEDIA

BAB III DAN BAB IV

DAPAT DIAKSES MELALUI

UPT PERPUSTAKAAN UNWAHAS

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat dijelaskan dari hasil penelitian antara lain :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar $5,485 > t$ tabel ($df=n-k=87-2=85$) sebesar 1,6630 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompetensi Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, **diterima**.
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar $5,368 > t$ tabel ($df=n-k=87-2=85$) sebesar 1,6630 dan nilai signifikansi atau probabilitas sebesar $0,000 <$ taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, **diterima**.
3. Angka F hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan sebesar $92,243 > F$ tabel ($df_1=k=2$; $df_2=n-k-1=87-2-1=84$) sebesar 3,11 dan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05 artinya ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi profesional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dari hipotesis ke tiga dan model regresi pada penelitian ini dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian, **diterima**.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa kompetensi profesional dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Grobogan. Dari hasil penelitian tersebut mengindikasikan saran-saran yang perlu dari hasil penelitian ini setiap variabel dan indikator yang perlu di tingkatkan dan pertahankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian variabel kompetensi profesional dengan indikator terkait yang perlu ditingkatkan yaitu indikator yang perlu di tingkatkan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan refleksi dengan nilai indeks terendah (70,3%) di lihat dari pernyataan guru selalu melihat kondisi dan situasi kelas jika kurang kondusif maka guru akan mengganti metode dengan pendekatan yang lebih sesuai, terkadang guru tidak memperdulikan kekondusifan kelas membuat murid tidak teratur sehingga murid yang lain terganggu dan tidak bisa menerima materi dengan baik. Indikator yang perlu dipertahankan dalam penelitian ini dengan nilai indeks tertinggi (83,6%) yaitu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri disini guru sering memberikan informasi tambahan kepada siswa tentang materi yang perlu dipelajari dirumah dengan menggunakan digitalisasi agar siswa cepat menerima suatu informasi dengan memanfaatkan teknologi.

2. Berdasarkan penelitian variabel komitmen organisasi dengan meningkatkan indikator komitmen organisasi yang perlu dioptimalkan yaitu Komitmen Kelanjutan dengan nilai indeks terendah (74%) di dalam pernyataan saya tetap bekerja dalam sekolah ini karena yakin sekolah ini bisa memberi jenjang karir yang lebih baik dengan pernyataan tersebut guru masih ada yang ragu dengan jenjang karir yang lebih baik di karenakan jenjang karir seorang guru honorer untuk prosesnya terlalu lama, Indikator yang perlu dipertahankan dalam penelitian ini yaitu Komitmen Normative dengan nilai indeks tertinggi sebesar (80%) dalam pernyataan saya berusaha untuk memberikan kemajuan kerja untuk kontribusi bagi sekolah dengan pernyataan tersebut seorang guru memberikan kontribusi terbaik dengan memberikan suatu perbuatan yang terbaik untuk kebaikan dan memajukan sekolah.
3. Berdasarkan penelitian variabel terkait kinerja guru dengan indikator yang perlu ditingkatkan dalam penelitian ini yang memiliki nilai indeks terendah sebesar (74,7%) dan perlu di tingkatkan yaitu Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran dengan pernyataan saya merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran karena terkadang untuk metode pembelajaran yang sudah direncanakan terhambat oleh Sarana dan sumber belajar yang memadai akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk menunjang

efektivitas dan kreativitas belajar siswa, Indikator yang memiliki nilai indeks tertinggi sebesar (81,3%) dan perlu untuk dipertahankan yaitu Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika yang di ketahui dalam pernyataan Saya menggunakan kode etik keguruan dalam melaksanakan pembelajaran, di situ bisa di ketahui bahwa guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila serta secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.

5.3. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian yang Akan Datang

5.3.1 Secara umum

Hasil penelitian ini hanya berlaku di lakukan di sekolah SMP Negeri 1 Gubug dan SMP Negeri 2 Gubug Grobogan dengan objek penelitiannya seorang guru di sekolahan tersebut.

5.3.2 Saran pnelitian yang akan datang

Nilai koefisien determinasi dilihat dari *adjusted R²* sebesar 0,680 artinya variasi dari semua variabel bebas (kompetensi profesional dan komitmen organisasi) dapat menerangkan kinerja guru sebesar 68% sisa 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Penelitian mendatang dapat menambah variabel bebas lain misalnya : lingkungan kerja, pengembangan karir, dan kepuasan

kerja kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, budaya kerja serta faktor lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aan Subhan (2017), *pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)*. jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan Volume 5 | Nomor 1.
- Abd. Madjid (2016), *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru (Anggota IKAPI) Yogyakarta 55198
- Abdul Kholik Amirulloh Zein¹, Hady Siti Hadijah²,(2018), *Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi*, JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN Vol. 3 No. 2,
- Anisa Nadiya Nur Rahma, Hadi Sunaryo, M.Khoirul Anwarudin BS. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SLB Autism River Kids Kota Malang*, e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.
- Colquit, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill,.
- Djamarah, Syaiful. Bahri. 2010. *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis*. Rineka Cipta: Bandung
- Dwi Agung Nugroho Arianto ,2013, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Elisa Septiani, 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dua Puskesmas Di Kabupaten Bandung Selatan*, hal 27.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Green berg dan Baron, (2000). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Indonesia, R. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*.
- Irawati¹, Sudarno², dan Dadi Komardi³, (2019) *Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 7. No. 2
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Badan Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Kennedy P. 1995. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Kunandar. 2001. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela (2012). *kinerja pegawai, Teori Pengukuran Dan Implikasi*, Badan Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi: edisi sepuluh Alih bahasa oleh Vivin Andika Yuwono dkk*. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Mangkunegara, AA. (2006) *Evaluasi Kinerja SDM (Cet. Ke-10)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Muhammad Hasan, 2017, *Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Gowa*, *Jurnal Economix Volume 5 Nomor 2*.
- Muhammad Iqbal Baihaqi (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA ma'arif selorejo blitar*. *KONSTRUKTIVISME*, Vol. 7, No. 2, Juli 2015 p-ISSN: 1979-9438, e-ISSN: 2445-2355 FKIP Universitas Islam Balitar, Blitar
- Muslichah Erma Widiana, 2015, *Variabel Dan Indikator Yang Mempengaruhi Komitmen Dan Kinerja Organisasi Pemerintah, UNBARA Manajemen Press, Universitas Bhayangkara Surabaya*.

- Nasional, K. P. (2007a). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.
- Ramli Hidayat¹, Nyoman Sridana², Sudirman², 2016, *pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMK Negeri kota Mataram*, JURNAL ILMIAH PROFESI PENDIDIKAN volume 1.
- Rudi Setiawan¹, Hadi Sunaryo², M. Khoirul Anwarodin BS³, *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru (Di SDI SALAFIYAH Gondanglegi Malang)*, e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sheila, J. Costello, *Effective Performance Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1994).
- Sheila, J. Costello, *Effective Performance Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1994).
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Penerbit CV. Andi Offesect: Jakarta.
- Sudung Simatupang, Marto Silalahi, 2019. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMA Sultan Agung Pematang Siantar*, JMM Online Vol. 3 No. 4 April (2019) 370-381
- Sugiono, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D*. Badan Penerbit Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Badan Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Alfabeta: Bandung
- Suhasaputra, 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosda
- Suryosubroto. 2002. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Susilowati, Fajar Setiawan, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Profesional Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMK Sewasta Sekecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang*, Dinamika: Jurnal Praktik Penelitian Tindakan Kelas Pendidikan Dasar & Menengah Vol. 9, No. 1
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta

Tilaar, H. (2002). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Departemen Pendidikan Nasional,16

Uno, H. B. (2007). *Profesi Kependidikan*. Jakarta:Bumi Aksara, 18-19.

Wibowo (2009). *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali Pres.

Yohanes Sukamto, Pardjono, 2016, *Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru* JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN, Volume 9,Nomor 2.

