

PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU SMA 1 SALATIGA

Samtono

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja serta komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMA 1 Salatiga. Penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan metode cencus yaitu penelitian dengan mengambil objek penelitian secara keseluruhan dari populasi yang ada dimana responden adalah guru SMA Negeri 1 Salatiga sebanyak 85 responden. Data yang diperoleh diolah menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menunjukkan bahwa (1) Kompetensi guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, (2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional tetapi tidak signifikan, (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, (4) The komitmen organisasional bukan mediasi kompetensi guru terhadap kinerja guru, (5) Komitmen organisasi bukanlah mediasi budaya kerja terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kompetensi Guru, Budaya kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Guru.

Abstract. The purpose of the research is to examine and analyze the influence of the teachers competence and work culture and commitment organizational and its affect on teacher's performance in SMA 1 Salatiga. The research obtained through questionnaires and interviews. This study uses cencus method that is research by taking the object of research as a whole of existing population where there respondent is to high school teacher of SMA 1 Salatiga as many as 85 respondents. The data obtained were processed using descriptive analysis and multiple regression analysis to determine the affect of independent variables on the dependent variables. The show that (1) The teachers competen has positive affect to commitment organizational, (2) The work culture has positive affect to commitment organizational but is not signifiqant, (3) The commitment organizational has positive affect to teacher's performance, (4) The commitment organizational is not mediation teachers competence to teachers performance, (5) The commitment organizational is not mediation work culture to teachers perfoemance.

Keywords: *The Teachers competence, Work culture, Organizational Commitment, and The Teacher's Performance.*

Received Juli 30, 2020; Revised Agustus 2, 2020; September 22, 2020

*Corresponding author, e-mail address

PENDAHULUAN

SMA 1 Salatiga berada di Jalan Kemiri No. 1, Desa Kemiri, Kecamatan Sidareja Salatiga berdiri sejak tahun . Sekarang mulai tahun pelajaran 2017/2018 sudah memiliki peserta didik kurang lebih sebanyak 945 orang peserta didik, dan memiliki 3 program yaitu , IPA, IPS, dan Bahasa. Yang diasuh oleh sebanyak 85 orang guru yang terdiri dari Guru PNS 66 orang, Guru Tidak Tetap (GTT) sebanyak 19 orang. Adapun Visi kedepan yang akan dicapai dan telah dibangun oleh SMA Negeri 1 Salatiga selama ini adalah agar para lulusannya menjadi orang yang Beriman, Berkarakter, Berbudaya, Berdaya Saing, dan Berwawasan Lingkungan. Beberapa permasalahan yang ada pada SMA Negeri 1 Salatiga antara lain adalah Kompetensi guru yang miliki para guru secara praktis sudah selayaknya sangat kompeten dan professional, mengingat sejak dulu sebagai sekolah yang favorit dan terkenal dan menjadi sekolah yang selalu menjadi incaran calon peserta didik dilingkungan kota Salatiga dan sekitarnya.

Namun dibalik itu semua masih ada beberapa guru yang dinilai belum menunjukkan tingkat kompetensi yang diharapkan, sebagai contoh masih ada guru yang memberikan tugas dan pekerjaan rumah tidak dikoreksi dan tidak diinformasikan kepada peserta didik bagaimana hasil tugas tersebut, jika salah dimana salahnya dan jika sudah benar seperti apa jawabannya, masih adanya guru yang belum memahami secara utuh untuk membangun budaya kerja disekolah secara konsisten, sebagai contoh belum semua guru mampu mengkondisikan proses pembelajaran yang menarik dan menyenangkan bagi peserta didik serta membangun komunikasi secara baik sehingga terjadi interaksi yang harmonis antara guru dan peserta didik, masih menunjukkan sikap egoisme yang dominan, mengingat SMA 1 Salatiga sebagai sekolah Rujukan Nasional atau menjadi percontohan bagi SMA-SMA yang lain, Belum menampakan sikap yang bulat dan kuat untuk membangun komitmen organisasi di sekolah secara baik dilingkungan pendidikan, dimana di SMA 1 sebagai tempat untuk berlindung dan mengabdikan dirinya selama-lamanya, hal ini ditandai masih adanya guru dan karyawan dikala ada kegiatan upara bendera, pembinaan kepala sekolah, pelatihan-pelatihan peningkatan kompetensi guru, *in haouse tranning*

(IHT) dan sebagainya ada yang tidak berpartisipasi dengan dalih berbagai alasan yang tidak jelas.

Merujuk pada Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Penilaian Kinerja Guru. Guru dituntut membuat kelengkapan administrasi dalam melaksanakan pembelajaran seperti membuat perencanaan pembelajaran secara baik dan benar, melaksanakan pembelajaran, dan memberikan evaluasi pembelajaran. Yang terjadi belum semua guru dalam memberikan tugas-tugas atau ulangan –ulangan tidak semua dikoreksi dan hasilnya diberikan pada siswa/peserta didik, mana yang salah dan mana yang sudah benar kadang-kadang siswa tidak mengerti. Masih juga dijumpai beberapa siswa yang dalam ulangan harian belum mencapai batas tuntas sampai menghadapi ulangan selanjutnya belum diberikan bantuan remedi. Sehingga siswa menjadi tertinggal dengan teman-teman yang lain.

Kajian Teori

Kopetensi Guru.

Standar kompetensi guru sebagai suatu ukuran yang ditetapkan bagi seorang guru dalam menguasai seperangkat kemampuan agar berkelayakan menduduki salah satu jabatan fungsional guru. Sesuai dengan bidang tugas dan jenjang pendidikannya. Guru sebagai *Key person* dalam menentukan keberhasilan kemajuan dan prestasi suatu sekolah, maka gerak langkah dan strategi serta kompetensi profesionalitas seorang guru menjadi corong dan barometer kemajuan suatu lembaga satuan pendidikan/sekolah.

Kompetensi guru menurut Hager dalam Daryanto (2013) “ *An integrated view sees competence as a complex combination of knowledge, attitude, skills, and values displayed in the context of task performance*”. Sedangkan Direktorat Tenaga Kependidikan, Dikdasmen (2008) menjelaskan bahwa, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam berfikir dan bertindak. Dari dua pendapat tersebut pada dasarnya dapat diambil garis besarnya bahwa bahwa kompetensi tersebut dapat terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perbuatan yang professional didalam menjalankan tugas profesinya sebagai seorang guru.

Budaya Kerja

Dalam sebuah organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut. Menurut Hanggraeni (2011) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Lindawati, (2014) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan.

Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain. Selanjutnya Robbins,(2008), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. 2) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

Komitmen Organisasi.

Sofiah (2008), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Robbins (2008), memberikan definisi komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari dua definisi tersebut dapat diambil garis besarnya bahwa, pembahasan tentang komitmen organisasi identik dengan membahas permasalahan tanggung jawab terhadap organisasi, seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi berarti guru tersebut memiliki tanggung jawab yang tinggi pula terhadap organisasi kelembagaan pendidikan SMA 1 Salatiga, sebaliknya semakin rendah guru memiliki komitmen organisasi berarti semakin rendah pula tanggung jawabnya terhadap lembaga organisasi pendidikan di SMA 1 Salatiga.

Kinerja Guru

Menurut Umam (2010), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Selanjutnya Dirjen PMPTK Kemendiknas (2008) menjelaskan Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan di kelas yaitu: a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran, b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran, c. Pelaksanaan Evaluasi/Penilaian Pembelajaran.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dimana dilaksanakan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan organisasi dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika didalam pelaksanaannya, kinerja juga merupakan semua perilaku sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan ketrampilan (*skill*).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian disini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif jenis survey, Menurut Arikunto (2010) Analisis kuantitatif yaitu digunakan untuk menguji teori, menguji hipotesis, menggunakan alat uji statistik karena menekankan menggunakan angka mulai pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Kegiatan penelitian dilaksanakan pada SMA 1 Salatiga pada tahun 2018, yang dimulai bulan Februari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Teknik pengambilan sampel digunakan teknik sensus, artinya semua anggota populasi diambil untuk dijadikan sampel seluruhnya Arikunto (2010). Dalam penelitian disini penulis mengambil sampel sebanyak 85 orang guru SMA 1 Salatiga, kecuali Kepala Sekolah yang tidak dipilih menjadi sampel dalam penelitian.

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data meliputi : a. Studi Dokumentasi, yaitu dokumentasi nama-nama guru SMA 1 Salatiga, b. Kuesioner/Angket sebagai instrumen yang harus dijawab oleh responden guru-guru SMA 1 Salatiga dan, c. Interview dan observasi untuk mengamati baik langsung maupun tidak langsung terhadap guru-guru SMA 1 Salatiga

HASIL PENELITIAN

Regresi Beranda

Persamaan I

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Contant)	12.713	3,304		3,847	,000
X1 Komp Gr	,609	,133	,552	4,575	,000
X2 Bdy Kerja	,149	,205	,088	,727	,470

a. Dependent Variable : Y KOMIT

Berdasar hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh maka dibuat persamaan berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y = 0,552 X_1 + 0,088 X_2$$

Dimana: Y = Komitmen
X1 = Kompetensi Guru
X2 = Budaya Kerja
 β_1, β_2 = Koefisien pengaruh

Persamaan Linier Berganda tersebut dapat disimpulkan :

- 1 . Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable kompetensi guru memiliki nilai beta positif 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi guru yang dimiliki semakin meningkatkan komitmen guru.
- 2 .Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable budaya kerja memiliki nilai beta positif sebesar 0,088. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja akan meningkatkan komitmen guru.

1.2. Persamaan II

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen terhadap kinerja guru, diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Contant)	4,252	3,795		1,121	,267
X1 Kompt Gr	,588	,159	,401	3,694	,001
X2 Bdy Kerja	,192	,211	,085	,727	,367
Y Komitmen	,583	,136	,438	4,303	,000

a. Dependent Variable : Z. Kinerja

$$Z = \beta_1 \cdot X + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot Y$$

$$Z = 0,401 X_1 + 0,085 X_2 + 0,438 Y$$

Dimana = Z = Kinerja
Y = Komitmen
X1 = Kompetensi Guru
X2 = Budaya Kerja
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien pengaruh

Persamaan linier berganda tersebut dapat disimpulkan :

- 1 . Koefisien egresi menunjukkan bahwa variable kompetensi guru memiliki nilai beta sebesar positif 0,401. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ilai kompetensi guru yang dimiliki akan meningkatkan kinerja guru.
- 2 . Koefisien regresi menunjukkan bahwa variable budaya kerja memiliki nilai beta Positif sebesar 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya kerja yang dimiliki maka semakin meningkatkan kinerja guru.
3. Koefisien regresi menunjukkan bahwa komitmen memiliki beta positif sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen akan semakin meningkatkan kinerja guru.

Uji Model Persamaan I

Uji Anova (F-test)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah variabel independen kompetensi guru dan budaya sekolah merupakan model persamaan yang tepat untuk mengukur perubahan variabel komitmen. Dari olah data diperoleh hasil sebagai berikut :

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	135,742	2	67,871	15,947	,000a
Residual	242,591	57	4,256		
Total	378,333	59			

a.Predictors: (Contant), X2.Budaya Kerja, X1.Kompetensi Guru

b.Dependent Variabel : Y.Komitmen

Pengujian pada tabel tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Data di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 15,947 dengan nilai Sig 0,000 < 0,05. Variabel kompetensi guru (X1) dan budaya kerja (X2) merupakan variabel yang baik dan tepat (Fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel komitmen organisasi (Y), sehingga membentuk persamaan yang fit

3.2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi atau *adjusted R square* digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (*independent variable*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinan seperti berikut:

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,336	2,06300

a. Predictors : (Constant), X2 Kepemimpinan, X2 Budaya.

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, Hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,336 atau 33,6% perubahan pada variabel dependen komitmen organisasi (Y) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel independen kompetensi guru (X1) dan budaya kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 66,4% diterangkan oleh variabel yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

Uji Model Persamaan II

Uji Anova (F-test)

Uji Anova atau uji F adalah uji statistik yang fungsinya untuk mengetahui apakah variabel independen kompetensi guru, budaya kerja, dan komitmen organisasi merupakan model persamaan yang tepat untuk mengukur perubahan variabel dependennya yaitu kinerja guru. Dari olah data diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	420,135	3	140,045	31,431	,000 ^a
Residual	249,515				
Total	669,650				
		56	4,456		
		59			

a. Predictor : Contant) Y Komit, X2 Budaya Kerja, X1 Kompetensi Guru
b. Dependen Variable : Z Kinerja Guru

Pengujian pada tersebut diatas dapat disimpulkan sebagai berikut : Data di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 31,43 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Variabel kompetensi guru (X1), budaya kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y) merupakan variabel yang baik dan (fit) untuk mengukur perubahan dalam variabel kinerja guru (Z) sehingga membentuk persamaan yang fit.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi atau *adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel bebas (*devendent variable*). Hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.6

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of The Estimate
1	,792 ^a	,627	,607	2,11083

a. Predictors : (Contant), Y Komit, X2 Budaya Kerja, X1 Kompetensi Guru

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,607 atau 60,7% perubahan pada variabel dependen kinerja guru (Z) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel indeviden kompetensi guru (X1), budaya kerja (X2) serta komitmen organisasi (Y), sedangkan sisanya sebesar 39,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan atau dijelaskan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t (pengaruh parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji hipotesis adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri.

Dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

1. Pengujian hipotesis pertama

Menguji pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen organisasi. Diperoleh nilai koefisien beta positif sebesar 0,552 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis pertama **diterima**. Artinya kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengujian hipotesis kedua

Menguji pengaruh budaya kerja terhadap komitmen organisasi. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,088 dengan nilai signifikansi sebesar $0,470 > 0,05$, hal ini mengindikasikan hipotesis kedua budaya kerja berpengaruh **secara positif** namun **tidak signifikan** terhadap komitmen organisasi.

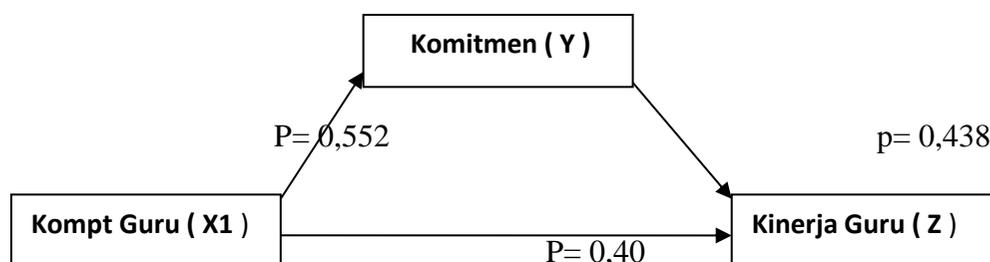
3. Pengujian hipotesis ketiga

Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Diperoleh koefisien beta positif sebesar 0,438 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan hipotesis ketiga **diterima**. Artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Uji Efek Mediasi

Hasil Uji mediasi komitmen organisasi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Pada hasil uji pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasi dapat dinyatakan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.7

Hasil pengujian :

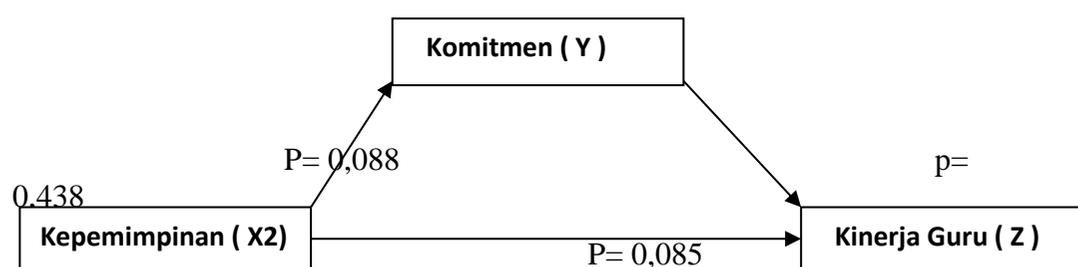
Hubungan Langsung $p= 0,401$

Hubungan Tidak Langsung $0,552 \times 0,438 = 0,242$

Karena Hubungan langsung (0,401) > dari Hubungan Tidak Langsung (0,242) maka tidak ada mediasi. lebih berdampak secara langsung **mempengaruhi kinerja guru**, dari pada melalui komitmen organisasi.

1.1.2. Hasil Uji Mediasi Komitmen organisasi antara budaya kerja terhadap kinerja guru

Pada hasil uji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dimediasi komitmen dapat dinyatakan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.8

Hasil Pengujian :

Hubungan Langsung $p= 0,085$

Hubungan Tidak Langsung $0,088 \times 0,438 = 0,039$

Karena Hubungan Langsung (0,085) > dari Hubungan Tak Langsung (0,039), maka tidak ada mediasi, budaya kerja lebih berdampak dan secara **langsung berpengaruh** pada kinerja guru dibandingkan melalui komitmen.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa data tersebut di atas akhirnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Kompetensi guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin banyak para guru SMA 1 Salatiga yang kompeten maka akan semakin memantapkan pada komitmen organisasi atau semakin mantab kepercayaan teradap lembaga organisasi di SMA 1 Salatiga.
- Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya para guru makin menyadari sepenuhnya akan tujuan organisasi yang akan dicapai, namun yang

terjadi tidak sesuai dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam operasional sehari-harinya. Maka perlu adanya pemantaban dan panyadaran kepada para guru agar memiliki budaya kerja yang baik dan konsisten serta berkelanjutan.

- c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya mengingat guru sudah memiliki komitmen akan nilai-nilai dan kepercayaan terhadap organisasi, sehingga guru merasa perlu peningkatan kinerjanya menjadi suatu opsi prioritas yang tidak bisa dihindari.
- d. Komitmen organisasi tidak memediasi kompetensi guru terhadap kinerja guru artinya guru memahami akan fungsi dan peran organisasinya, dan lebih mementingkan tingkat kompetensi dan meningkatkan tanggung jawab akan profesinya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.
- e. Komitmen organisasi tidak memediasi budaya kerja terhadap kinerja guru artinya lembaga yang sudah memiliki budaya kerja yang baik dan jelas tugas pokok dan fungsi masing-masing sub bagian organisasi dengan sendirinya para guru akan memiliki budaya kerja yang konsisten terhadap tanggung jawab profesinya sebagai guru di suatu lembaga. Dan bertanggung jawab terhadap organisasinya yang diwujudkan dan diaktualisasikan dalam bentuk kinerja guru.

Saran / Rekomendasi

- a. Kompetensi guru dominan dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta berdampak secara langsung mempengaruhi kinerja guru, maka dipandang perlu dari lembaga organisasi secara terprogram dan berkelanjutan lewat pembinaan dan pemahaman organisasi secara sistematis dan dinamis untuk membina anggota organisasi secara bertanggung jawab akan visi dan misi yang telah terbangun secara baik dan perlu ditingkatkan secara bertahap dan terukur agar memiliki kompetensi yang professional.
- b. Budaya kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja guru dipandang perlu untuk ditingkatkan proses peningkatan budaya kerja secara bertanggung jawab dan terukur serta berkesinambungan,
- c. Agar budaya kerja yang terbentuk sesuai dengan kenyataan yang ada dalam dikegiatan sehari-harinya. Akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi yang sehat dan dinamis yang perlu diaktualisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.S. (2010), *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga Panji, (2009), *Psikologi Kerja*, Rinaka Cipta, Jakarta,
- Daryanto, (2013), *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*,Gava Media, Yogyakarta
- Dewi Hanggraeni, (2011), *Perilaku Organisasi Teori, Kasus, Dan Analisis*, Pnbt: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Direktorat Jendral PMTK, (2008), *Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Tahun 2008: Pedoman Sertifikasi Guru Dalam Jabatan Melalui Penilaian Portofolio*, Depdiknas, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional RI, (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Depdiknas, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional (2015), *Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas, Jakarta.
- Handoko, (2011), *Manajemen Edisi 2*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta
- Khoerul, Umam. (2010) *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Lindawati, Rita Dwi 2014, *Komitmen Organisasi*. Widyaiswara Pusdiklat Bea dan Cukai, Jakarta
- Priansa, Rismi Somad, (2014), *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, S.P, (2008), *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Aliha Bahasa oleh Pujaatmaja Hadyana. PT. Prehallindo, Jakarta.
- Salusu, (2010), *Pengambilan Keputusan Strategik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono, (2009), *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta Bandung
- Sofiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Usman, Moh, Uzer, (2007), *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rusdakarya, Bandung.
- Veithzal, Rivai, (2009), *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.