

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJEMEN**

**Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017**

**ISSN : 2087-6998**

Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam.

**Novia Orientiani, Jemmy Rumengan | 1-11**

Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam.

**Reni Angriani, Sri Langgeng Ratnasari | 12-21**

Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti

**Aprilian, Chablullah Wibisono | 22-32**

Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa

**Maria, Ngaliman | 33-42**

Efek Citra Merek, Kemasan Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam.

**Kartika Kirana Sumirang, Diana Titik Windayati | 43-53**

Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia.

**Eneng Firdayanti, Indrayani | 54-70**

Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam.

**Ratna Dewi, Sri Yanti | 71-95**

Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam.

**Ade Tryana Putri, Bambang Satriawan | 96-109**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Batam**

# JURNAL ILMIAH

## “ZONA MANAJEMEN”

### ISSN 2087-6998

**Frekuensi Terbitan :**

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2014 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

**Diterbitkan oleh :**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) Universitas Batam.

**Alamat Redaksi :**

**UNIVERSITAS BATAM**  
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464  
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054  
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>  
<http://lppm.univbatam.ac.id>  
Email : [univbatam1@gmail.com](mailto:univbatam1@gmail.com)

**Pelindung :**

**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

**Penanggung jawab:**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Pemimpin Redaksi :**

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

**Redaksi ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

**Redaksi pelaksana :**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.  
Sri Yanti, S.E., M.Si.

**Sekretaris :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajemen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajemen terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

**Redaksi**

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJEMEN**  
**VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.**  
**ISSN : 2087-6998**

<b>DAFTAR ISI</b>		<b>Halaman</b>
1	Determinasi Disiplin, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima Batam. <i>Novia Orientiani</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	1-11
2	Determinasi Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peteka Karya Tirta Batam. <i>Reni Angriani</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	12-21
3	Determinasi Kepuasan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi Kabupaten Meranti <i>Aprilian</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	22-32
4	Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Di Pelnas PT. Duta Bahari Sentosa <i>Maria</i> <i>Ngaliman</i>	33-42
5	Efek Citra Merek, Kemasan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Buku Gramedia Batam <i>Kartika Kirana Sumirang</i> <i>Diana Titik Windayati</i>	43-53
6	Determinasi Motivasi Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SMOE Indonesia <i>Eneng Firdayanti</i> <i>Indrayani</i>	54-70
7	Determinasi Disiplin Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi BP Batam. <i>Ratna Dewi</i> <i>Sri Yanti</i>	71-95
8	Efek Harga, Promosi dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome di Kantor Plasa Telkom Pelita Batam. <i>Ade Tryana Putri</i> <i>Bambang Satriawan</i>	96-109

## DETERMINASI KEPUASAN, KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 2 TEBING TINGGI KABUPATEN MERANTI

Aprilian dan Chablullah Wibisono

Department of Management, Faculty of Economic  
Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055  
aprilianhz11@gmail.com; chablullah.wibisono@univbatam.ac.id

### ABSTRACT

*This research discusses about the determination of satisfaction, commitment, and competence to the performance of Teacher of Senior High School in Tebing Tinggi, Meranti region in Riau. The research aims to: (1) analyze the determination of satisfaction, commitment, and competence to the performance of Teacher of Senior High 2 School simultaneously (2) analyze the determination of satisfaction, commitment, and competence to the performance of Teacher of Senior High School partially (3) show where is variabel the most determination among satisfaction, commitment, and competence to the performance of Teacher of Senior High School. The research population are 51 Teacher of Senior High School 2 in Tebing Tinggi. The instrument and method of data collection is Likert Scale questionnaire collected from the Teachers. The research applies descriptive data analysis, inferential test and classical assumption test. The research result shows that there are some positive and significant determination of the variables of satisfaction, commitment and competence simultaneously to the performance of Teacher of Senior High School 2 in Tebing Tinggi, This means that the better the variables, the better the performance of Teacher of Senior High School 2 in Tebing Tinggi,. This is shown from the score of  $t_{test} > t_{table}$  dan  $F_{test} > F_{table}$  with a significance score of  $(p) < 0.05$ . T shows that competence gives the strongest determination to the performance with a significance rate of  $(p) < 0,05$ , thus, the higher the competence, the better the performance of Teacher of Senior High School 2.*

---

### PENDAHULUAN

Riset ini mengangkat isu mengenai hubungan kepuasan dengan komitmen dan kinerja guru. Riset ini mempunyai kriteria kontekstual sebagai berikut ini. Pendidikan di Indonesia sedang mendapat perhatian serius oleh pemerintah seiring dengan dikeluarkannya Undang-undang standarisasi kelulusan dan undang-undang Guru dan Dosen No 14 Tahun 2005 serta didukung pula naiknya anggaran Negara untuk pendidikan, jadi guru benar-benar dituntut kinerjanya dalam proses belajar-mengajar agar tercapai hasil seperti yang telah distandarisasikan.

Pencapaian standar itu hanya akan terlaksana jika guru memiliki kompetensi dan komitmen serta merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga masalah kurang fokus pada pengajaran tidak terulang lagi sama seperti dulu, pada akhirnya berimplikasi positif terhadap kinerjanya sebagai guru sebab lembaga tersebut bisa memberikan kepuasan dalam pekerjaannya sebagai guru. Apabila kepuasan dan komitmen ini terealisasi tentunya akan membuat guru memiliki antusiasme dan kompetensi terhadap profesinya yang pada akhirnya menjadi faktor penentu (determinasi) kinerja guru dan kualitas lulusan lembaga pendidikan.

Kaitannya kinerja dengan penelitian ini adalah kinerja Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing-tinggi Kecamatan Tebing-tinggi, Kabupaten Kepulauan Meranti Propinsi Riau. Sekolah Menengah Negeri 2 adalah salah satu sekolah menengah atas negeri yang memiliki kinerja yang baik, terbukti dari indikasi sementara yang dapat diketahui melalui tingginya animo masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di SMA Negeri 2, tiap tahun ajaran biasanya menerima 8 sampai 10 Lokal untuk kelas 1 (atau X) bahkan ada yang juga calon siswa yang mendaftar tidak diterima. Ditambah pula, banyaknya jumlah siswa yang lulus ketimbang sekolah Menengah atas negeri lainnya di kecamatan Tebing-Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti.

Dengan beberapa indikator positif mengenai kinerja dari SMA N 2 di atas ini tentunya tidak terlepas dari peranan dan fungsi guru sebagai figur sentral dalam membimbing siswa hingga ada penilaian dan pencitraan positif masyarakat terhadap sekolah pada umumnya dan khususnya kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing-tinggi. Oleh karena itu dalam penelitian ini hendak diketahui faktor atau variabel yang memengaruhi kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2.

Dengan pemikiran dari kriteria konteks; apabila nantinya kepuasan, komitmen dan kompetensi tinggi sementara kinerja guru rendah tentu ada permasalahan atau paling tidak permasalahan *over-pay* (Kelebihan pembayaran) gaji yang sebenarnya bisa diefisienkan, jika sebaliknya lambat laun kinerja tentu akan menurun. Namun jika kepuasan, komitmen dan kompetensi guru tinggi diikuti dengan tingginya kinerja guru tentunya ketiga aspek tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk

meningkatkan kinerja guru. Melalui penelitian ini memungkinkan untuk memperoleh serangkaian hubungan baik kausalitas maupun korelasional antara variabel-variabel tersebut baik secara simultan ataupun parsial sehingga dapat ditemukan pendekatan pendekatan efektif untuk meningkatkan kinerja guru.

Bertolak dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “determinasi Kepuasan, Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi” Dan penelitian ini akan dilakukan kepada semua guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Kepulauan Meranti, Riau.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Kepuasan mempunyai determinasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen mempunyai determinasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi mempunyai determinasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan, Komitmen dan Kompetensi mempunyai determinasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Tebing Tinggi.

## **KAJIAN TEORI DAN METODE**

### **Kajian Teori**

#### **Kepuasan**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009:74).

Handoko dalam Sutrisno (2009:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang perkerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan prasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap perkerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja nya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo, 2007:413). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007:413) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2007:413). Menurut Wexley dan Yuki dalam Fattah (2014:84) kepuasan kerja adalah cara seorang perkerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Tiffin dalam sutrisno (2009:76) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap perkerjaannya sendiri,

situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

#### **Komitmen**

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Wibowo (2007:427) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh perkerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat (a) perasaan indentifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007:428) adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengindentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Schermer, Hunt, Osborn, Uhl-Bien dalam Wibowo (2007:428) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengindentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

#### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu perkerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh perkerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Wibowo (2007:271).

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2007:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar kerarakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu lama.

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik, Armstrong dan Baron, (2007:273). Komitmen organisasional merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau organisasi, Dessler dalam Priansa (2014:234). Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, Dessler dalam Priansa (2014:234).

Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno (2009:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. *The Management Charter Initiative* dalam Ruky (2014:121) Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilannya untuk menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam konteks tertentu

dan kemampuan untuk meng-alihkan pengetahuan dan keterampilan ke konteks yang baru dan/atau berbeda.

### **Kinerja**

Bacal dalam Wibowo (2007:7) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Menurut Armstrong dalam Wibowo (2007:8) juga mengutip pendapat Briscoe dan Claus (2008) yang memberikan pengertian manajemen kinerja sebagai suatu sistem melalui mana organisasi menetapkan tujuan kerja, mempertimbangkan standar kinerja, memberikan dan mengevaluasi kerja, menyediakan umpan balik kinerja, mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dan membagikan penghargaan. Sedangkan menurut DeNisi dalam Wibowo (2007:9) manajemen kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional.

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2014:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Benardin dan Rusel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu, hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

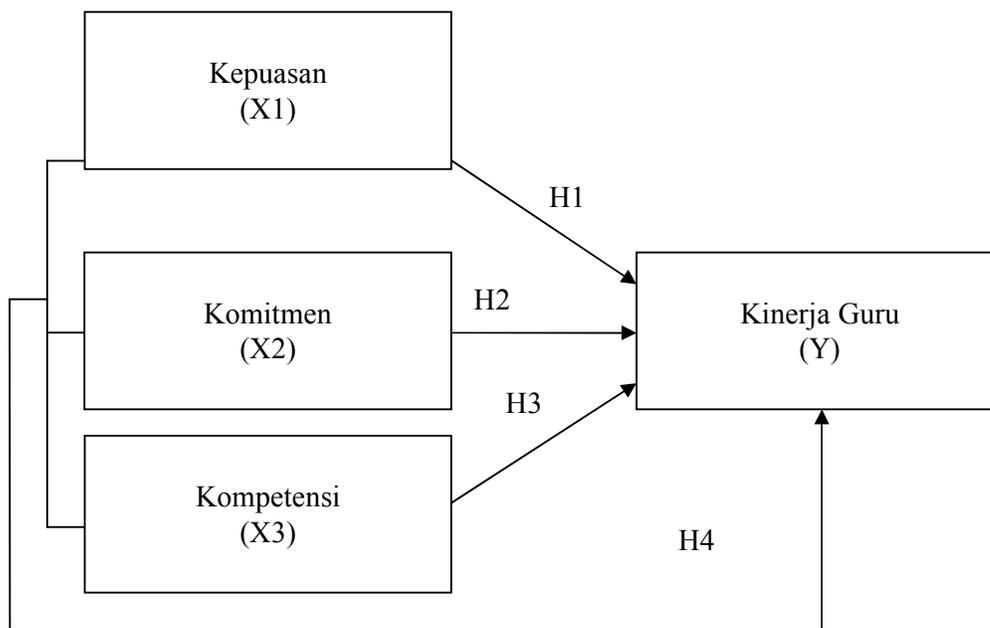
### **Kerangka Pemikiran**

Salah satu faktor yang mendukung SMA Negeri 2 Tebing-tinggi agar dapat mencapai tujuan adalah kebutuhan akan kepuasan yang menyangkut faktor-faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, upah / gaji,

promosi, supervisi, kelompok kerja, kondisi / lingkungan kerja. Sehingga akan timbul komitmen dalam bekerja dan dengan kompetensi yang dimiliki yang terkait dengan kebijakan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi sehingga akan berdampak pada kinerja guru SMA Negeri 2 Tebing-tinggi.

Dari uraian pemikiran dapat diperjelas melalui variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi terhadap kinerja tenaga guru, secara skematis digambarkan seperti pada

model penelitian. Model penelitian melihat bagaimana hubungan antara kinerja guru (Y) dengan kepuasan (X1) dimana setiap pegawai harus dapat memiliki kepuasan dalam bekerja karena ada hubungan signifikansi antara kinerja guru dengan kepuasan. Komitmen (X2) dimana dengan adanya pelibatan karyawan dan kepuasan bekerja akan menciptakan komitmen. Kompetensi (X3) yang dimiliki pegawai sangat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. karena itu ada hubungan signifikansi antara kinerja guru dengan kompetensi.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Populasi, Sampel dan Penarikan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru di satu sekolah yang menjadi objek penelitian, yakni Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Tebing-Tinggi (SMA N 2 Tebing-Tinggi) sebanyak 54 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak

memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada. Seluruh guru (54 guru) tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus. Aspek penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) kepuasan, komitmen dan kompetensi sedangkan variabel terikat (dependen) adalah kinerja.

**Teknik Analisis Data**

Menurut Kasiram dalam Sujarweni (2014:39) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

SMA Negeri 2 Tebing Tinggi didirikan pada 1 Juli 1987 dengan SK izin

operasional 052/0/1988 dengan bentuk kepemilikan pemerintah daerah.

**Hasil Pengujian**

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program *Statistical Program From Social Science* (SPSS). Uji instrument yang valid diuji dengan menggunakan Cronbach Alpa, dapat dilihat dari Tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	25

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Komitmen(X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	12

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kompetensi(X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	17

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,750	11

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabilitas sehingga untuk

selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur (Ghozali, 2005).

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dengan menarik kesimpulan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 5 (Rumengan, dkk. 2013 : 239).

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflasi Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005). Berikut hasil uji multikolinieritas, dapat dilihat dari Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	8,932	5,824				1,534
KEPUASAN	,153	,073	,350	2,093	,042	,450	2,220
KOMITMEN	-,028	,101	-,041	-,277	,783	,567	1,764
KOMPETENSI	,253	,117	,367	2,157	,036	,436	2,292

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada tabel 5. tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF lebuah dari 10, atau paling besar hanya 2,292 sehingga dinyatakan model tidak terkena persoalan multikolinieritas yang serius.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini

digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel - variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Perhitungan Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan**

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson		
					R Square Change	Change	df1		df2	F Change
1	,638 <sup>a</sup>	,406	,369	2,704	,406	10,729	3	47	,000	1,601

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN, KEPUASAN  
b. Dependent Variable: KINERJA

Koefisien determinasi (R-square) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (variabel variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi) dengan variabel dependen

(kinerja guru). Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,406 atau 40,6%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan, komitmen dan kompetensi

terhadap kinerja guru sebesar 37,0% sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi diluar variabel yang diteliti.

### Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur determinasi antara Kepuasan (X1), komitmen (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja (Y).

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T			Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta								
(Constant)	8,932	5,824		,534	132	2,784	10,647				
KEPUASAN	,153	,073	,350	2,093	042	,006	,299	,450	1,220		
KOMITMEN	-,028	,101	-,041	-,277	783	-,232	,176	,567	,764		
KOMPETENSI	,253	,117	,367	2,157	036	,017	,488	,436	1,292		

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b1. X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

$$Y = 8,932 + 0,153 X1 + -0,028 X2 + 0,253 X3 + e$$

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t ( Uji Hipotesis Secara Parsial )

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,932	5,824		1,534	,132
1 KEPUASAN	,153	,073	,350	2,093	,042
KOMITMEN	-,028	,101	-,041	-,277	,783
KOMPETENSI	,253	,117	,367	2,157	,036

a. Dependent Variable: KINERJA

#### 1. Uji Hipotesis 1 ( H1 )

Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai t signifikan  $p < 0,05$  ( $0,042 < 0,05$ ). Artinya terdapat determinasi kepuasan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 2,093. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi kesimpulannya kepuasan mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H1 “kepuasan mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru “diterima”.

#### 2. Uji Hipotesis 2 ( H2 )

Hasil pengujian menyebutkan bahwa hipotesis nilai t signifikan,  $p \geq 0,05$  ( $0,783 \geq 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar -0,277. Artinya, bahwa hipotesis dalam penelitian ini komitmen mempunyai determinasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya komitmen mempunyai determinasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H2 “komitmen mempunyai determinasi

tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru “ditolak”.

### 3. Uji Hipotesis 3 ( H3 )

Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai t signifikan,  $p < 0,05$  (0,036 < 0,05). Artinya terdapat determinasi signifikan faktor kompetensi terhadap kinerja guru, nilai t hitung yang

ditemukan sebesar 2,157. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H3 “ kompetensi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru “diterima”.

## Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,336	3	78,445	10,729	,000 <sup>b</sup>
	Residual	343,644	47	7,312		
	Total	578,980	50			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, KOMITMEN, KEPUASAN

Hipotesis yang diuji untuk uji F adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil uji F hitung pada tabel 9 ditemukan sebesar 10,729,  $p=0,000$ , karena  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik atau hipotesis diterima, terdapat pengaruh dari variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja guru.

## KESIMPULAN

1. Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai t signifikan  $p < 0,05$  (0,042 < 0,05). Artinya terdapat determinasi signifikan kepuasan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 2,093. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya kepuasan mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H1 “ kepuasan mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru “diterima”.
2. Hasil pengujian menyebutkan bahwa hipotesis nilai t signifikan,  $p \geq 0,05$  (0,783  $\geq$  0,05) dengan nilai t hitung

sebesar -0,277. Artinya, bahwa hipotesis dalam penelitian ini komitmen mempunyai determinasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya komitmen mempunyai determinasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H2 “ komitmen mempunyai determinasi tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru “ditolak”.

3. Hasil pengujian menyebutkan bahwa nilai t signifikan,  $p < 0,05$  (0,036 < 0,05). Artinya terdapat determinasi signifikan faktor kompetensi terhadap kinerja guru, nilai t hitung yang ditemukan sebesar 2,157. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis H3 “ kompetensi mempunyai determinasi signifikan terhadap kinerja guru “diterima”.
4. Hasil pengujian F didapatkan F hitung sebesar 10,729 dengan signifikan 0,000. Pengambilan keputusan ditentukan jika signifikan  $F < 0,05$

(5%) maka  $H_0$  ditolak sebaliknya jika signifikan  $F > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hipotesis yang diuji untuk uji F adalah terdapat pengaruh secara simultan variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil uji F hitung pada tabel 4.16 ditemukan sebesar 10,729,  $p = 0,000$ , karena  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara statistik atau hipotesis diterima, terdapat pengaruh dari variabel independen (kepuasan, komitmen dan kompetensi) terhadap kinerja guru.

### **REKOMENDASI**

1. Variabel kepuasan memiliki determinasi signifikan terhadap kinerja guru, maka disarankan kepada pengurus/pengelola SMA Negeri 2 Tebing Tinggi agar menggunakan aspek kepuasan seperti kepuasan materi dan non-materi atau salah satu aspek sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Dari hasil penelitian terdapat kurangnya perhatian terhadap penerimaan gaji guru. disarankan agar pihak yang bertanggung jawab atas penerimaan gaji guru lebih memastikan kondisi waktu penerimaan gaji.
  1. Disarankan kepada pihak sekolah atau pun pihak yang memiliki wewenang lebih menjamin kenyamanan guru yang telah lama mendedikasikan dirinya agar tetap mengajar disekolah tersebut tanpa ada kekhawatiran akan pemberhentian atau mutasi kerja.
  2. Kompetensi yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja guru maka disarankan kepada pengurus atau pengelola atau seperti pihak yang memiliki wewenang untuk membuat kebijakan di SMA Negeri 2 Tebing Tinggi untuk terus mendorong dan memotivasi guru agar meningkatkan kompetensi yang meliputi empat aspek yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi

profesional dan kompetensi sosial. Dan saran kepada guru juga untuk terus-menerus meningkatkan kompetensinya agar memberikan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Diharapkan agar para guru dapat melakukan transfer ilmu yang lebih efektif kepada para siswa di kelas sehingga akan mampu mengangkat prestasi belajar siswa yang belajar di SMA N 2 Tebing Tinggi.

3. Bagi Peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi atau penelitian lanjutan dengan menganalisis lebih fokus lagi sebab begitu luasnya variabel bebas dari penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Achmad S., Rucky, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System)*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama
- Fattah, Hussein, 2014, *Perilaku Pemimpin dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta, Elmetra
- Idrus, Muhammad, 2009, *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta, Prenada Media Group
- Priansa, Donni Juni, 2014, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung, Alfabeta
- P. Siagian, Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Rumengan, Jemmy, 2010, *Metodologi Penelitian dengan SPSS*, Cetakan Pertama, Uniba Press, Universitas Batam

- Samsuddin, Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung, Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Edisi Ketiga, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung
- Sujarweni, Wiratna, 2014, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Prenada Media Group
- S.Ruky, Achmad, 2014, *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*, Yogyakarta, Penerbit Andi
- Wardarita, Ratu, 2014, *Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta, Elmatara
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Depok, Raja Grafindo Persada