

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI KECAMATAN PASANGKAYU KABUPATEN MAMUJU UTARA

(Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)

Prapti Ningsih

prapti_ningsih90@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This research intends to find out and analyze the influence of commitment, competency, and work environment on teachers' performance in District of Mamuju Regency (case study in SMAN Pasangkayu and MA DDI Pasangkayu). Population in this study consists 41 teachers' as civil servants. The research employs multiple linear regressions analysis to explain the influence of independent variables towards dependent variable, both simultaneously and partially. Hypothesis test is conducted on significant level $\alpha \leq 0,05$ by using SPSS 16. The test results show that commitment, competency, and work environment simultaneously have positive and significant influence on teachers performance with the adjusted R^2 of 0,825 or 82,5%. The remaining is explained by other variables that are not studied. Commitment positively and significantly influences teachers' performances with regression coefficient of 0,051 with sig. 0,003; competency positively and significantly influences teachers' performances with regression coefficient of 0,650 with sig. 0,000; work environment positively and significantly influences teachers' performances with regression coefficient of 0,282 with sig 0,000.

Keywords: *Commitment, competency, work environment, and teachers' performances*

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang tertuang dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan harus didukung dengan peningkatan tenaga didik itu sendiri. Tenaga didik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk

meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil belajar.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan satu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dalam pendekatan multidimensional, komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seseorang dengan pekerjaannya (Meyer et al, 1993 dalam Kusmaryani, 2011).

Komitmen organisasional menurut Gibson, et. Al dalam (Adrianti, 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. Komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam (Fajar, 2012) dibagi dalam kategori dalam:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

Ada satu fenomena di Indonesia bahwa seorang karyawan akan dinilai loyal bilamana tunduk pada atasan walaupun bukan dalam konteks hubungan kerja (Alwi, 2001). Windy dan Gunasty dalam (Darmawan, 2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari

karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Secara harafiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975 dalam Sutrisno 2009). Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi guru meliputi:

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Dengan demikian guru harus mampu menguasai teori belajar karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang bermacam-macam.

Berhubungan dengan pengertian tersebut maka indikator kompetensi pedagogik adalah memahami peserta didik, merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan diri sebagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi Kepribadian

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, guru harus didukung dengan adanya rasa bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi masa depan bangsa. Seorang pendidik harus mampu mengajarkan dan memberikan contoh kepada siswanya tentang disiplin diri, belajar untuk membiasakan diri membaca, mencintai buku, menghargai waktu, mentaati peraturan dan juga tata tertib yang ada dan belajar bagaimana harus berbuat.

Adapun indikator kepribadian adalah memiliki kepribadian yang mantab dan stabil, memiliki kepribadian yang dewasa, memiliki kepribadian yang arif, memiliki kepribadian yang berwibawa dan memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru adalah tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek yang positif bagi perkembangan Ford dalam (Jafar, 2010). Asher dkk dalam (Jafar, 2010) mengatakan kompetensi guru adalah kemampuan dalam berhubungan sosial dengan sesama manusia terutama orang-orang disekitarnya (siswa, tetangga, kerabat, dll) sebagai individu yang berkompeten harus mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi positif dengan orang lain. Dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai. Sesuai pendapat tersebut maka kompetensi sosial dapat diukur melalui diri sendiri.

Indikator kemampuan sosial meliputi kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali siswa dan masyarakat lingkungan sekolah

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru bertugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus selalu memperbaharui serta menguasai materi pelajaran yang diajarkan.

Indikator kompetensi profesional meliputi penguasaan substansi, keilmuan yang terkait dengan bidang studi, menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan materi bidang studi, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan

mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kegiatan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya member manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Penerangan

Dalam melaksanakan tugas, pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Penerangan dalam bekerja tidak hanya bersumber pada penerangan listrik tetapi penerangan sinar matahari juga sangat diperlukan.

3. Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas karena ruangan penuh dengan pegawai maka akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan tugas.

4. Suara bising

Suara bising akan sangat mengganggu para karyawan dalam menjalankan tugasnya. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja sehingga

kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja merupakan kebutuhan yang penting bagi karyawan, ruang kerja yang longgar atau penempatan dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit dan sesak sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja.

6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan fisik.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja agar karyawan merasa senang berada di lingkungan organisasi.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2001) mengatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Sedarmayanti (2001) mengatakan ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

1. Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pegawai meraskan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab mereka dan mereka bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

4. Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan kerja sama yang baik semua orang yang ada dilingkungan organisasi.

5. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar, baik antara sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

Fisher dan Fraser dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa peningkatan mutu lingkungan kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik. Atwool dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa lingkungan pembelajaran sekolah, dimana siswa mempunyai kesempatan untuk melakukan hubungan yang bermakna di dalam lingkungan sekolahnya, sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar siswa, memfasilitasi siswa untuk bertingkah laku yang sopan, serta berpotensi untuk membantu siswa dalam menghadapi masalah yang dibawa dari rumah.

Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Hal ini dibuktikan oleh Trisno & Suwanti dalam (Arianto, 2013) yang melakukan penelitian tentang analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparat pemerintah, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Menurut Byars dan Rue dalam (Susanto, 2012) kinerja atau *performance* mengacu pada

derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005).

Dalam UU No. 20 Tahun 2003, pasal 27 tentang tenaga kependidikan dijelaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola, dan memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan sedangkan tenaga pengajar merupakan tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar. Dengan demikian terlihat jelas bahwa tugas guru sangat luas jangkauannya dalam pengembangan institusi pendidikan.

Penilaian kinerja guru dalam proses pembelajaran yang berkaitan dengan tugas utamanya sebagai seorang pendidik dalam Juknis Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 35 tahun 2010, dinyatakan bahwa penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

1. Merencanakan pembelajaran

Sebelum melaksanakan pembelajaran kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut membuat perencanaan pembelajaran, fungsi perencanaan pembelajaran ialah untuk mempermudah guru dalam melaksanakan tugas selanjutnya. Sehingga proses belajar mengajar akan benar-benar terskenario dengan baik, efektif dan efisien.

2. Melaksanakan pembelajaran

Menurut Majid dalam (Marlina, 2015) tahapan-tahapan kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan penutup. Terdapat beberapa prosedur pelaksanaan pembelajaran yaitu memulai pelajaran, mengelola kegiatan belajar mengajar, mengorganisasikan waktu, siswa dan fasilitas belajar, melaksanakan penilaian proses dan hasil pelajaran dan mengakhiri pelajaran.

3. Hasil evaluasi pembelajaran

Dalam melakukan kegiatan evaluasi, seorang guru harus memperhatikan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Selain itu, guru juga harus memperhatikan soal-soal evaluasi yang digunakan. Soal-soal yang telah dibuat hendaknya dapat mengukur kemampuan siswa.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lokasi penelitian yaitu pada Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pasangkayu dan Madrasah Aliyah Darud Da'wah wal-Irsyad (MA DDI) Pasangkayu, fenomena yang terjadi di dua sekolah tersebut hampir sama pada setiap variabelnya. Komitmen guru pada SMAN Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu meliputi Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen guru pada umumnya sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa guru yang merasa loyalitasnya kurang pada sekolah, ragu-ragu dan bahkan tidak ingin menghabiskan karir di sekolah serta tidak merasa rugi jika tidak bekerja di sekolah.

Secara umum kompetensi guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pasangkayu dan Madrasah Aliyah Darud Da'wah wal-Irsyad Pasangkayu sudah sangat baik namun masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki guru di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Pasangkayu dan Madrasah Aliyah Darud Da'wah wal-Irsyad Pasangkayu masih perlu ditingkatkan, guru perlu menerapkan berbagai strategi pembelajaran, menganalisis kelemahan dan

kekuatan pembelajaran, memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum dan memahami konsep antar mata pelajaran terkait.

Fenomena lain yang berkaitan dengan kompetensi adalah masih ada ketidaksesuaian bidang ilmu yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkan. Kurangnya pengetahuan guru tentang mata pelajaran yang diajarkan dapat mempengaruhi proses belajar mengajar siswa. Guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi berhasil tidaknya proses belajar siswa. Hal ini tentu kurang sesuai dengan tugas guru adalah mengajar sesuai bidang keahliannya.

Hal-hal lain yang sering berkaitan dengan lingkungan kerja adalah ruangan guru yang kurang nyaman yang disebabkan ruangan yang tidak cukup luas dan suhu di dalam ruangan panas karena kurangnya pendingin ruangan yang disediakan serta lingkungan kerja yang kurang bersih.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausal. Menurut Istijanto (2006) penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sesuatu sedangkan penelitian kausal bertujuan membuktikan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDi Pasangkayu yang berjumlah 68 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah guru yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 41 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner pada penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala peringkat (*rating scale*) yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala *Likert* dapat dikategorikan sebagai skala interval yaitu skala yang memiliki urutan

dan interval atau jarak yang sama antar kategori atau titik-titik terdekatnya. Antara kategori yang satu dengan yang lain ada keterkaitan, yaitu urutan, seperti lebih besar atau lebih kecil daripada kategori lain dengan jarak sama dikategori yang terdekat Istijanto (2006).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif Data Kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang dilakukan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengujian Instrumen Penelitian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat Y). (Muhidin dan Abdurahman, 2007).

Alasan menggunakan regresi linear berganda, karena variabel yang diteliti merupakan variabel yang sifat penelitiannya memiliki hubungan linear antara variabel yang dihipotesiskan, sehingga dapat diselesaikan oleh regresi berganda. Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional Sugiyono (2008). Bahwa tujuan dari regresi adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara umum, data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, sehingga rumus umum dari regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2008) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y = variabel terikat (dependen)

X_1, X_2, \dots, X_n = variabel bebas (independen)

a = konstanta

$b_1, b_2, \dots b_n$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Rumus di atas apabila diaplikasikan dengan penelitian ini maka akan diperoleh formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Komitmen

X_2 = Kompetensi

X_3 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 41 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Kinerja Guru				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,168	0,302	0,557	0,581
Komitmen	0,051	0,016	3,129	0,003
Kompetensi	0,650	0,062	10,404	0,000
Lingkungan Kerja	0,282	0,049	5,715	0,000
R- = 0,916				
R-Square = 0,838		F-Statistik = 3,887		
Adjusted R-Square = 0,825		Sig. F = 0,000		

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,168 + 0,051X_1 + 0,650X_2 + 0,282X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1, X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara dapat dilihat sebagai berikut.

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,168 berarti kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,168.
2. Komitmen (X_1) dengan koefisien regresi 0,051 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen dan kinerja guru. Artinya semakin baik komitmen guru yang ada di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara maka akan menaikkan kinerja guru.
3. Kompetensi (X_2) dengan koefisien regresi 0,650 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja guru. Artinya semakin berkompotensi guru yang ada di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara maka akan menaikkan kinerja guru.
4. Lingkungan Kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,282 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin baik lingkungan kerja di sekolah di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara maka akan menaikkan kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni komitmen (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), dengan variabel tidak bebasnya kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Kesimpulan dapat dilihat dari nilai signifikansi F_{hitung} . Bila signifikansi lebih tinggi daripada tingkat keyakinan ($\alpha=0.05$) maka seluruh variabel independen tidak punya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel independennya, begitu pula sebaliknya bila signifikansi lebih kecil dari tingkat keyakinan ($\alpha=0.05$) maka seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 63,887$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama (uji simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,825 atau = 82,50%. Hal ini berarti bahwa sebesar 82,50% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama (uji simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

1) Komitmen (X_1)

Untuk variabel komitmen, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,051, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,003. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2) Kompetensi (X_2)

Hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,650, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,282, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara.
2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di

Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara

Rekomendasi

1. Kepala sekolah harus mampu menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan komitmen terutama keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Kepala sekolah dan Guru harus lebih aktif untuk mencari informasi tentang pendidikan untuk menambah wawasan dan kemampuan profesi guru.
3. Perlu adanya penambahan fasilitas dan perlengkapan sekolah serta meningkatkan kebersihan lingkungan sekolah.
4. Pada aspek kinerja secara umum sudah sangat baik. Oleh karena itu para guru minimal harus mempertahankan kondisi kinerja tersebut. Akan tetapi guru tetap harus berusaha untuk terus meningkatkan kinerja demi menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pembimbing yaitu Prof. Dr. Anhulaila, M. Palampanga, SE.,M.S dan Harnida Wahyuni Adda, S.E., MA., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah ikhlas meluangkan waktunya memberikan petunjuk, bimbingan, masukan, dan nasehat yang sangat berharga dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

Adrianti. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SDN Pada Gugus R.A Kartini Kecamatan Bumiraya Kabupaten Morowali. *Tesis*. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.

Alwi. 2001. *Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Manajemen Kompetitif*. Yogyakarta: BPF.

Ariani, D, Wahyu. 2010. Hubungan Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual Dengan Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kepribadian *Jurnal Kinerja*. Volume 14, Hal.169.

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar *Jurnal Economia*. Volume 9, Hal 8.

Darmawan, Riski. 2015. Pengaruh komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai inspektorat kota Palu. *Tesis*. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.

Fajar, Setiawan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapedda Provinsi Sulawesi tengah. *Tesis*. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.

Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kusmaryani, Rosita Endang. 2009. Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*. Vol. 1 hal 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Marlina. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli". *Tesis*. Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, Palu.

Muhidin, Abdurahman dan Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

- Permendiknas Nomor 35. 2010. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka kreditnya*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Indonesia.
- Sari, Fajar Maya. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9. Hal. 140
- Sedarmayanti. 2001. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan *Jurnal Pendidikan Vokasi*. Vol 2, Hal 200.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang Penjelasan Undang-undang Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.