

**PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA KERJA, DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PENDIDIK YANG TERSERTIFIKASI
DI LINGKUNGAN SEKOLAH PERMATA HARAPAN**

¹ Joko Setiawan

¹Universitas Putera Batam

Jl. Letjen R Soeprapto Muka Kuning, Batam 29433, Kepri
Jokosetiawan @gmail.com

ABSTRAC

This research to analysis Competency factor, work culture, and Work commitment the influences towards work achievement of certified educators for certified educators batam city. For kinds of research are Explanatory case study and analysis method that using phat analysis with 135 sample respondent. The method to exam with vapidities person rank and rehabiltees, Alpa cronbach exam toword research instrument. To evaluate in fluencies of Competency factor, work culture and Work commitment towards work achievement of certified educators in Permata Harapan School by using path analysis or standardized regression and calculated trough SPSS program for windows version 22. After had been worked the research and evaluation as method above the result are show that Competency factor work culture and Work commitment has positive influences and significant toward work achievement of certified educators as good as stimulant or partial. Base on data analysis, conclusion that the proposes theoretical model can be used to predict work achievement of certified educators in Permata Harapan School. The variable included in the conceptual model shows a strong pattern of positive relationship so that all the hypothesis proposes in this research study are received well.

Keywords : Competency, work culture, Work commitment, work achievement of certified educators.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis faktor kompetensi, budaya kerja, dan komitmen kerja kota batam. Jenis penelitian adalah explanatory case study dan analisis sampel responden. Metode untuk ujian dengan tingkat orang vapidities dan rehabilitasi, Alma cronbach ujian toword instrumen penelitian. Mengevaluasi kelancaran faktor Kompetensi, budaya kerja dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja pendidik bersertifikat di Sekolah Permata Harapan dengan menggunakan analisis jalur atau regresi standar dan dihitung melalui program SPSS untuk windows versi 22. Setelah melakukan penelitian dan evaluasi seperti metode di atas Hasilnya menunjukkan bahwa faktor kompetensi budaya kerja dan komitmen kerja pendidik bersertifikasi sebaik stimulan atau parsial. Berdasarkan analisis data, disimpulkan bahwa model teoritis yang diusulkan dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja pendidik bersertifikasi di Sekolah Permata Harapan. Variabel yang termasuk dalam model konseptual menunjukkan seberapa baik kerjanya.

Kata Kunci : Kompetensi, budaya kerja, komitmen kerja, prestasi kerja pendidik bersertifikasi.

A. PENDAHULUAN

Peran pendidikan di Indonesia yang sangat penting, membuat pemerintah mengalokasikan anggaran pendidikan minimal 20% dari total Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) setiap tahunnya. Hal ini dimaksudkan agar tujuan pembangunan pendidikan di atas dapat tercapai dengan baik. Hal ini cukup beralasan sebab tanpa dukungan jaminan anggaran yang memadai, tujuan pendidikan nasional tersebut akan sulit untuk dicapai. Berdasarkan data BPS, jumlah penduduk miskin pada tahun 2014 mencapai 28,28 juta jiwa atau 11,25% dari penduduk di Indonesia. Dari sisi pendapatan, masyarakat Indonesia terbagi atas tiga kelas. Kelas atas sebesar 20 persen, kelas menengah sebesar 40 persen, dan kelas paling bawah mencapai 40. Angka-angka di atas tentu saja dapat ditekan secara maksimal jika pengelolaan pendidikan dapat terlaksana secara lebih efektif dan bermutu. Prestasi yang sama juga terlihat secara internasional peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia, salah satu indikator keberhasilan pembangunan negara yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), turun dari semula peringkat 108 dari 169 negara pada tahun 2010, menjadi peringkat 110 dari 187 negara pada tahun 2015.

Guru merupakan kunci dalam peningkatan mutu pendidikan dan mereka berada di titik sentral dari setiap reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif. Setiap usaha peningkatan mutu pendidikan seperti pembaruan kurikulum, pengembangan metode-metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti apabila melibatkan guru.

tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, budaya Kerja, dan komitmen kerja, terhadap prestasi kerja guru SD, SMP, SMA/SMK yang telah

tersertifikasi di Sekolah Permata Harapan. (1) Prestasi kerja guru masih kurang, terutama terlihat dari minimnya ide-ide guru untuk mengembangkan model pembelajaran yang lebih efektif dan efisien. (2) Kompetensi guru masih rendah. (3) Budaya kerja yang positif masih kurang diterapkan guru pada saat bekerja, guru masih kurang bersemangat dalam mengajar, seringkali membawa permasalahan dari luar sekolah di bawa ke kelas, sehingga mengganggu kegiatan pembelajaran. (4) Komitmen kerja guru masih kurang yang diindikasikan dengan masih minimnya usaha-usaha guru yang ditunjukkan untuk memajukan organisasi, lemahnya loyalitas guru terhadap sekolah dan rasa identifikasi terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi sekolah juga masih kurang. Berikut akan diuraikan lebih jauh lagi yang berkaitan langsung dengan variabel-variabel tersebut:

1. Konsep Prestasi Kerja Guru

Wursanto (2002:39). memberikan pengertian prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Sedangkan menurut Musanef, prestasi kerja adalah "hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya". Musanef, (2000:207).

Keban (2004:193). mengemukakan pengertian prestasi kerja merupakan pencapaian hasil yang dapat dinilai menurut perilaku yaitu hasil yang diperoleh oleh individu (kinerja individu), atau kelompok (kinerja kelompok) dan oleh suatu program atau kebijakan (kinerja program atau kebijakan). Secara umum parameter atau kriteria yang dipergunakan dalam

menilai prestasi kerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, penghematan biaya, kemandirian atau otonomi dalam bekerja dan kerjasama. Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu perilaku kerja yang ditampilkan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Soedjadi (2002:9). mengemukakan pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika., Sedangkan Rivai (2005:5).. memberikan definisi prestasi kerja sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan/pegawai sebagai aktualisasi dari kemampuan sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka ikut/berpartisipasi menopang pencapaian tujuan organisasi pemerintahan/swasta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru adalah perolehan nilai seorang guru atas kemampuannya dalam hubungannya dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah; (1) kerjasama, (2) prakarsa, (3) ketaatan, (4) kecermatan, (5) kemampuan manajemen, (6) hasil kerja, dan (7) tanggung jawab.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

L. Miller, N. Rankin, & F. Neathey, (2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dan Spencer (1993:104). adalah “*un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”, Sedarmayanti (2008:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sedarmayanti, (200: 126). Malthis dan Jackson (2006: 219). bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Prihadi (2004:17) mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha (2008:28). mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Yuniarsih dan Suwatno (2008:23). bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus

dimiliki, dihayati, dikuasai dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Adapun yang menjadi dimensinya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Dimensi kompetensi pedagogik dijabarkan dalam indikator: a) menguasai karakteristik peserta didik, b) menguasai prinsip-prinsip pembelajaran, c) pengembangan kurikulum, d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, e) pengembangan potensi peserta didik, f) komunikasi dengan peserta didik, dan g) penilaian pembelajaran. Dimensi kompetensi kepribadian dijabarkan dalam indikator: a) bertindak sesuai aturan, b) menunjukkan pribadi yang dewasa, dan c) rasa bangga menjadi guru. Dimensi kompetensi sosial dijabarkan dalam indikator: a) bersikap terbuka dan b) komunikatif. Kompetensi profesional dijabarkan dalam indikator: a) penguasaan materi pembelajaran dan b) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

3. Budaya Kerja

Menurut Kontjoroningrat (2002:15). budaya kerja adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik dari manusia dengan belajar.

Menurut Daft, (2012:107). budaya dapat dianalisis pada tiga tingkat, yaitu: a) Artifak (pakaian, pola perilaku, simbol fisik, upacara organisasi, tata letak kantor). Yaitu : semua hal yang dapat dilihat, didengar dan diamati seseorang dan penglihatan para anggota organisasi. b) Nilai-nilai. Dilihat dari cara orang menjelaskan dan membenarkan apa yang diperbuat dapat diinterpretasikan dari kisah-kisah, bahasa dan symbol organisasi yang dapat digunakan para anggota untuk menggambarkan dirinya. c) Asumsi-

asumsi dasar dan keyakinan. Merupakan inti dari budaya dan secara di bawah sadar membimbing perilaku dan keputusan.

Membicarakan masalah budaya dalam organisasi, kita dapat mengutip pendapat Kotter dan Hasket (1992:3). yang menyatakan bahwa variabel penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan, bukan pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi, tetapi adalah pada aspek kultural. John P. Kotter and James L. Hasket, Hal senada sesuai dengan analisis Robbins yaitu karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi adalah: (1) Inisiatif individual; (2) Toleransi terhadap tindakan berisiko; (3) Arah; (4) Integrasi; (5) Dukungan dari manajemen; (6) Kontrol; (7) Identitas; (8) Sistem. imbalan; (9) Toleransi terhadap konflik; dan (10) Pola-pola komunikasi.

Menurut Tylor, sebagaimana dikutip oleh Ndraha (1997:43). mendefinisikan budaya dalam arti luas yang meliputi *culture* dan *civilization* adalah : *culture or civilization, take its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society.*, Pengertian tersebut menjelaskan bahwa budaya atau peradaban dalam istilah ethnography secara luas adalah kesatuan yang beragam yang meliputi pengetahuan, kesenian, moral, peraturan, adat dan kemampuan lain serta kebiasaan manusia sebagai

Definisi budaya kerja, menurut Schein (2002:12). adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dikatakan sah dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir dan

merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Seperti dikutip dari Haire, Ghiselli, dan Porter dalam Flippo, (2000:111). bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan khas seperti setiap orang memiliki kepribadian yang unik dan khas pula., Dari uraian di atas dapat disintesis bahwa budaya kerja merupakan nilai-nilai, norma, filosofi dan peraturan yang berlaku yang ada dalam lingkungan kelompok kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam upaya mendapat keberhasilan bersama. Adapun indikator yang digunakan adalah; 1) kerja keras, 2) disiplin, 3) produktif, 4) tanggung jawab, 5) kreatif, 6) dinamis, 7) responsif, 8) mandiri, 9) makin lebih baik.

4. Komitmen Kerja

Secara konseptual, komitmen merujuk pada kesediaan untuk bekerja keras, sebagaimana dikemukakan Cooper-Hakim dan Viswesvaran sebagaimana dikutip Zettler, Friedrich dan Hilbig, (2011:20). “*commitment refers to a willingness to persist in a course of action*”. Hal ini sebagaimana dikemukakan Cole dan Bedeian: (2007:447–462). *Commitment within a workplace setting encompasses an individual's emotional attachment to a particular organization. It is characterized by a tendency to internalize work related problems and a willingness to go the extra distance.*, Peng *et al.* (2009:323–335) “*commitment is a key concept in organizational psychology. It refers to the amount of resources and effort that an individual is willing to invest in his or her work role*”.

Hal ini diungkapkan Werkmeister yang dikutip Elizur dan Koslowsky, (2001:595). “*commitment is a manifestation of the individual's own self, and reflects value standards that are*

basic to the individual's existence as a person.” Selanjutnya mengenai pengertian tentang komitmen kerja secara khusus, dikemukakan Morrow yang dikutip Naquin dan Holton (2002:357-376) berikut:

Work commitment is a function of personal characteristics, including dispositional qualities, and presents a facet design of work commitment that includes work ethic, career commitment, organizational commitment (affective and continuance), and job involvement.

Loscocco (1989:370-394). komitmen kerja secara sederhana yaitu sebagai “*the relative importance of work to one's sense of self.*” Selanjutnya R. Lincoln dan. Kalleberg, (1992:126). *Work commitment refers to the centrality of work to a person's overall identity and its importance in individual's live. It's a global work value since it compares one's involvement in the work role to the other social roles the person plays.*

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disintesis bahwa komitmen kerja adalah karakteristik personal berupa kepentingan relatif bekerja dalam kehidupan seseorang yang menjadi nilai dan pendorong dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur dengan indikator: bekerja keras, ketekunan, partisipasi aktif, pengembangan profesi, mendukung tujuan organisasi, dan kesediaan melakukan upaya-upaya besar atas nama organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan alat bantu penelitian berupa kuesioner. Untuk menganalisis pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain digunakan analisis jalur (*part analysis*). Analisis jalur memerlukan persyaratan adanya

hubungan regresional linier yang signifikan antara setiap variabel dan pada intinya penelitian ini melibatkan dua macam karakteristik variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel-variabel tersebut adalah variabel terikat yakni prestasi kerja pendidik (Y), dan tiga variabel bebas yakni kompetensi pendidik (X_1), budaya kerja (X_2), dan komitmen kerja (X_3).

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD, SMP, dan SMA/SMK di lingkungan sekolah permata harapan

group. Di wilayah Kota Batam terdapat 2 SD, 2 SMP, 2 SMA dan 2 SMK. Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruhnya adalah 135 orang yang tersebar di seluruh grup sekolah permata harapan. Penentuan Jumlah sampel menggunakan teknik pengambilan sample jenuh dan purposive sampling. Dari penentuan sampel tersebut diperoleh sampel sebanyak 135 orang.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

hasil perhitungan normalitas galat

No	Variable	L hitung	L table	Keterangan
1	Prestasi kerja (Y) atas Kompetensi (X1)	0,066	0,076	Normal
2	Prestasi kerja (Y) atas Budaya kerja (X2)	0,074	0,076	Normal
3	Prestasi kerja (Y) atas Komitmen kerja (X3)	0,058	0,076	Normal
4	Komitmen kerja (X3) atas Kompetensi (X1)	0,068	0,076	Normal
5	Komitmen kerja (X3) atas Budaya kerja (X2)	0,074	0,076	Normal

Uji persyaratan normalitas dapat dipenuhi semua data empirik masing masing variable dengan demikian penggunaan table distribusi normal dalam mengubah data perhitungan uji hipotesis dapat digunakan.

2. Uji Signifikansi dan Linearitas

a. Kompetensi (X1) terhadap Prestasi kerja (Y)
hasil perhitungan dan analisis dapat dilihat pada table dibawah

Tabel 4.6 Tabel Anova untuk uji keberartian regresi dan linearitas

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$
Total	135					
Koefisien (a)	1					
Regresi (b I a)	1	14944	14344	1316,851**	4,12	7,12
Sisa	132	14204	113,07			
Tuna cocok	50	5144	102,89	0,932 ^{ts}	2,11	2,92
Galat	83	9063	109,20			

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat, RJK = Rata-rata jumlah kuadrat, dK = Derajat Kebebasan

** = Signifikansi pada $\alpha=0.05$; ts = Tidak signifikan

b. Budaya kerja (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) hasil perhitungan dan analisis dapat dilihat pada table dibawah

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$
Total	135					
Koefisien (a)	1					
Regresi (b I a)	1	10429	10429	89,031**	4,12	7,12
Sisa	132	18712	301,0			
Tuna cocok	47	8646	183971	1,470 ^{ts}	2,11	2,92
Galat	86	10076	117,1			

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat, RJK = Rata-rata jumlah kuadrat, dK = Derajat Kebebasan

** = Signifikansi pada $\alpha=0.05$; ts = Tidak signifikan

c. Komitmen kerja (X3) terhadap Prestasi kerja (Y)
hasil perhitungan dan analisis dapat dilihat pada table dibawah

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel
----------------	----	----	-----	----------	---------

					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$
Total	135					
Koefisien (a)	1					
Regresi (b I a)	1	10251	10251	92,346**	4,12	7,12
Sisa	132	18910	301,4			
Tuna cocok	52	9905	190,4	1,725 ^{ts}	2,11	2,92
Galat	81	8995	111,0			

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat, RJK = Rata-rata jumlah kuadrat, dK = Derajat Kebebasan

** = Signifikansi pada $\alpha=0.05$; ts = Tidak signifikan

d. Kompetensi (X1) terhadap Komitmen kerja (X3)
hasil perhitungan dan analisis dapat dilihat pada table dibawah

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$
Total	135					
Koefisien (a)	1					
Regresi (b I a)	1	10873	10873	85,403**	4,12	7,12
Sisa	132	42415	402,3			
Tuna cocok	33	13608	272,1	2,050 ^{ts}	2,11	2,92
Galat	90	10807	130,2			

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat, RJK = Rata-rata jumlah kuadrat, dK = Derajat Kebebasan

** = Signifikansi pada $\alpha=0.05$; ts = Tidak signifikan

e. Budaya kerja (X2) terhadap Komitmen kerja (X3)
hasil perhitungan dan analisis dapat dilihat pada table dibawah

Sumber variasi	Dk	JK	RJK	F hitung	F tabel	
					$\alpha=0.05$	$\alpha=0.01$
Total	135					
Koefisien (a)	1					
Regresi (b I a)	1	1335	1335	371,864**	4,12	7,12
Sisa	132	9493	144,33			

Tuna cocok	47	3528	75,07	1,082 ^{ts}	2,11	2,92
Galat	86	5965	69,36			

Sumber : Pengolahan data hasil penelitian

Keterangan :

JK = Jumlah kuadrat, RJK = Rata-rata jumlah kuadrat, dK = Derajat Kebebasan

** = Signifikansi pada $\alpha=0.05$; ts = Tidak signifikan

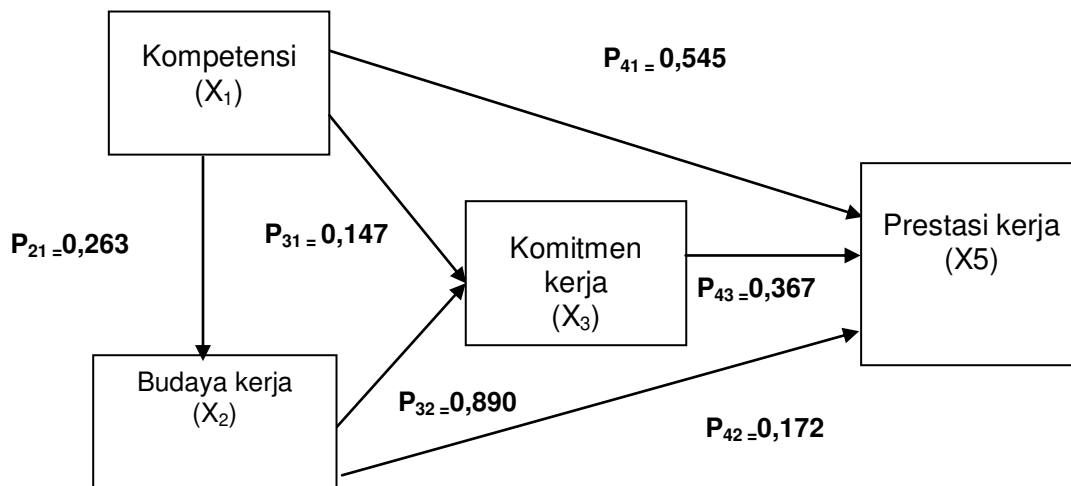
B. Pengujian Model

Perhitungan untuk koefisien jalur menggunakan program SPSS versi 22. Diagram jalur mempunyai 6 koefisien jalur yaitu P_{41} P_{42} P_{43} P_{31} P_{32} P_{21} sehingga didapat hasil semua perhitungan dan pengujian seperti hasil rangkuman pada table berikut :

Tabel 4.14 Koefisien jalur penelitian

No	Jalur	Koefisien Jalur	T hitung	T tabel		Keterangan
				0.05	0.01	
1	P_{41}	0,545	7,559	1,98	2,63	Signifikan
2	P_{42}	0,172	3,242	1,98	2,63	Signifikan
3	P_{43}	0,367	3,235	1,98	2,63	Signifikan
4	P_{31}	0,147	3,589	1,98	2,63	Signifikan
5	P_{32}	0,890	13,436	1,98	2,63	Signifikan
6	P_{21}	0,263	12,483	1,98	2,63	Signifikan

Untuk lebih jelas dan rinci hasil perhitungan koefisien jalur P_{41} P_{42} P_{43} P_{31} P_{32} P_{21} dapat dilihat pada gambar berikut, Berdasarkan hasil perhitungan dan rangkuman table diatas, maka dapat ditulis dan digambarkan pada masing-masing jalur variable koefisien tersebut untuk peneliti model empirik ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 4.5 Model empirik hubungan struktural antar variable berdasarkan hasil perhitungan analasi jalur.

Sumber : Diolah peneliti

C. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.12 Rangkuman hasil pengujian hipotesis

No	Hipotesis	Uji statistik	Keputusan	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung positif Kompetensi terhadap Prestasi kerjapendidik	$H_0 : \beta_{41} \leq 0$ $H_1 : \beta_{41} > 0$	Ho ditolak	Pengaruh langsung positif
2	Terdapat pengaruh langsung positif Budaya kerja terhadap Prestasi kerjapendidik	$H_0 : \beta_{42} \leq 0$ $H_1 : \beta_{42} > 0$	Ho ditolak	Pengaruh langsung positif
3	Terdapat pengaruh langsung positif Komitmen kerja terhadap Prestasi kerjapendidik	$H_0 : \beta_{43} \leq 0$ $H_1 : \beta_{43} > 0$	Ho ditolak	Pengaruh langsung positif
4	Terdapat pengaruh langsung positif Kompetensi terhadap Komitmen kerjapendidik	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	Ho ditolak	Pengaruh langsung positif
5	Terdapat	Ho	Ho	Pengaruh

pengaruh langsung positif Budaya kerja terhadap komitmen kerjapendidik	$\beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	ditolak	h langsung positif
--	---	---------	--------------------

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini terlihat bahwa semua jalur dalam model struktur yang dikembangkan memiliki korelasi positif yang signifikan yang dapat diartikan bahwa model diatas yang dikembangkan dapat digunakan untuk memprediksi Prestasi kerja di lingkungan Sekolah Permata Harapan. Temuan dari hasil analisa ini dapat dipetik sebuah temuan dan padangan bahwa variabel Kompetensi, budaya kerja dan komitmen kerja mempengaruhi Prestasi kerjapendidik. Tingkat pengaruhnya dibedakan dari besar kecilnya kontribusi masing-masing variabel tersebut dalam mempengaruhi tingkat Prestasi kerjapendidik. Dari hasil analisis dan metode yang digunakan bahwa variabel yang memiliki kontribusi besar kecilnya pengaruh adalah berdasarkan nilai koefisien yang didapat dari hasil survey kemudian dilakukan pengolahan data yaitu koefisien beta (β) berstandarisasi yang memiliki nilai lebih besar.

Dari hasil penelitian Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa factor Kompetensi dalam organisasi memberikan kontribusi dalam pengaruh terhadap efektifitas tenaga pendidik. Arah dan kebijakan serta Kompetensi yang diterapkan akan mempengaruhi keefektifan kerja pendidik.

Senada dengan teori (Miller2001:59.) bahwa kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang

apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar para pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

1. Pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap prestasi kerjapendidik.

Hasil analisa diatas memperlihatkan bahwa budaya kerja mempengaruhi Prestasi kerjapendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan. Hal ini membuktikan bahwa faktor budaya kerja dalam organisasi memberikan kontribusi dalam pengaruh terhadap efektifitas pendidik. Meyer dkk., menyatakan bahwa budaya kerja adalah keinginan sekelompok orang untuk menjadi kelompok yang didasari pada ekspektasi dan harapan yang tinggi terhadap orang yang diberi budaya kerja untuk menunjukkan performansi dan keefektifan dalam mengontrol kelompok lain. Budaya kerja dapat di tumbuh kembangkan dan dibangun pada anggota sebuah organisasi untuk menindaklanjuti sebuah pencapaian organisasi dan objektivitasnya termasuk bagaimana pendidik lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas. Penemuan ini memberikan bentuk pengembangan dari temuan oleh Jhon P yang menemukan bahwa buday kerja dapat mempengaruhi dan mendorong rekan kerja yang lain untuk mencontoh tindakan positif sehingga budaya kerja yang positif dapat

memajukan organisasi dengan peningkatan prestasi kerja guru atau pendidik.

2. Pengaruh langsung positif komitmen kerja terhadap prestasi kerjapendidik.

Hasil analisis jalur untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikansi antara komitmen kerja dan Prestasi kerja memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat. Kuatnya kontribusi pengaruh variable komitmen kerja terhadap Prestasi kerja karena variabel ini termasuk intervening dan dibuktikan pada penelitian memiliki korelasi dan signifikansi yang tinggi. Sehingga dapat di ungkapkan bahwa komitmen kerjapendidik dapat meningkatkan efektifitas kerja pendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan.

Hal ini tidak terlepas dari peran pendidik dalam mensikapi pekerjaan dari faktor keberhasilan dan pencapaiannya. Apabila pendidik memiliki tingkat komitmen kerja yang baik dikarenakan keberhasilan dalam pencapaian dan target maka seiring dengan hal tersebut akan lebih tinggi juga keefektifan kerja pendidik.

Relepanasi antara Prestasi kerja dan komitmen kerja tidak dapat dipisahkan karena kedua variable ini saling berkaitan karena sama sama variabel dependen namun tergantung dari variabel independen yang mendukungnya. Dikarenakan pada research study ini variabel Prestasi kerja adalah variabel yang tergantung kepada komitmen kerja maka keberhasilan organisasi yang diukur dari Prestasi kerja akan dipengaruhi oleh tingkat komitmen kerjapendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan.

Senada dengan Ingo Zettler yang mengemukakan bahwa secara konseptual, komitmen merujuk pada kesediaan untuk bekerja keras, sebagaimana dikemukakan Cooper-Hakim dan Viswesvaran sebagaimana dikutip (Zettler, Friedrich

dan Hilbig: 2011.20), “*commitment refers to a willingness to persist in a course of action*”. Pengertian ini menunjukkan bahwa komitmen adalah kesediaan untuk bekerja keras dalam bertindak. Poin penting dari definisi ini adalah kerja keras, sehingga orang yang memiliki komitmen kuat akan dicirikan dengan adanya kerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan yang dapat dihasilkan dengan baik dan tepat waktu merupakan salah satu *performance indicator* untuk menilai prestasi kerja guru.

3. Pengaruh langsung positif Kompetensi terhadap komitmen kerja.

Kompetensi merupakan salah satu variabel yang berhubungan dengan Komitmen kerja bahkan dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Komitmen kerja. Sebab dengan adanya Kompetensi yang dapat memberi arti terhadap organisasi akan menunjukkan tercapainya Komitmen kerja pendidik.

Keeratan hubungan dan signifikan pengaruhnya dapat dilihat dari uji hipotesis yang mendapatkan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap komitmen kerja.

Senada dengan ungkapan teori oleh Usma bahwa kompetensi guru adalah “kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak”.(Usman, h.14) Kompetensi guru juga diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruan. Kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruan berbentuk kegiatan mengajar.

Guru dikatakan bertanggung jawab karena ada kompetensi yang dimiliki. Salah satu bentuk komitmen kerja seorang guru adalah rasa tanggung jawab yang tinggi. Sehingga pengaruh kompetensi terhadap kompetensi guru dapat diukur dan mengungkapkan besar pengaruh

tersebut sesuai dari hasil pembahasan diatas.

4. Pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap komitmen kerja.

Hasil analisa diatas memperlihatkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan. Variable budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja, Hal ini membuktikan bahwa faktor budaya kerja dalam organisasi memberikan kontribusi dalam pengaruh terhadap komitmen kerjapendidik.

Seperti dikutip dari Haire, Ghiselli, dan Porter dalam Flippo, (2000. 111) bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang unik dan khas seperti setiap orang memiliki kepribadian yang unik dan khas pula. Setiap lingkungan organisasi memiliki budaya yang berlaku didalamnya dan tidak selalu sama dengan budaya yang berlaku pada organisasi lainnya. Konsep budaya yang berlaku merujuk pada system nilai, norma-norma, tata cara dan praktik-praktik perilaku yang dimiliki dan dijadikan acuan bagi seluruh anggota suatu organisasi. Budaya dkerja dapat membentuk rekan dan organisasi kearah lebih baik dan berkomitmen terhadap organisasinya. Sehingga akan meningkatkan komitmen kerja pendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan

5. Pengaruh langsung positif Kompetensi terhadap budaya kerja.

Hasil analisa dan pengolahan data hasil survey yang dikembangkan dengan model diatas memperlihatkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap budaya kerjapendidik di lingkungan Sekolah Permata Harapan. Variable Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja, hal ini ternyata memiliki korelasi positif yang terbesar

dari pada pengaruh variabel lainnya terhadap variable dependen yang terukur.

Malthis dan Jackson (2006: 219). bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional. Kompetensi memberikan bentuk perilaku positif dan akan menumbuhkan budaya kerja yang mendukung organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat memberikan temuan adanya pengaruh kompetensi terhadap budaya kerja guru di lingkungan Sekolah Permata Harapan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model teoretik penelitian didukung oleh data dan kesimpulannya adalah Ada pengaruh langsung kompetensi terhadap prestasi kerja SDM pendidik yang telah Tersertifikasi di Kota Batam. Ada pengaruh langsung budaya kerja terhadap prestasi kerja SDM pendidik yang telah Tersertifikasi di lingkungan Sekolah Permata Harapan. Ada pengaruh langsung komitmen kerja terhadap prestasi kerja SDM pendidik yang telah Tersertifikasi di Kota Batam. Ada pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen kerja SDM pendidik yang telah Tersertifikasi di Kota Batam. Ada pengaruh langsung budaya kerja terhadap komitmen kerja

SDM pendidik yang telah Tersertifikasi di Lingkungan Sekolah Permata Harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*. (Yogyakarta: Kanisius, 2002),
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. (Jakarta: Gunung Agung, 2000),
- Keban, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Djambatan, 2004),.
- Soedjadi, *Analisis Manajemen Modern*. (Jakarta: Gunung Agung, 2002),
- Veithzal Rivai, *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2005),
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. (Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005),
- L. Miller, N. Rankin, & F. Neathey, *Competency Frameworks in UK Organization*. (London: CIPD, 2001),
- Lyle M. Spencer, Jr. & Signe M. Spencer, *Competence at Work, Models for Superior Performance*. (Canada: John Wiley & Sons, Inc., 1993),
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Gunung Agung, 2008),
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa: Diana Angelica (Jakarta: Salemba Empat, 2006),
- S. Prihadi, *Kinerja, Aspek Pengukuran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004),

- Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008),
- Kontjoroningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi* (Yogyakarta: Alega – Print, 2002
- Richard L. Daft, *New Era of Management* (South Western: Cengage Learning, 2012),
- John P. Kotter and James L. Hasket, *Corporate Culture and Performance* (New York: The Free Press A Division of McMillan Inc., 1992),
- Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Terjemahan Jusuf Udaya (Jakarta: Arcan, 1990),
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997),
- Edgar H. Schein, *Organizational Culture and Leadership* (San Francisco: Jossey-Bass, Publ, 2002),
- Edwin. B. Flippo, *Manajemen Personalia*, Edisi ke-4. Terjemahan Moh. Masud (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2000),
- Ingo Zettler, Niklas Friedrich and Benjamin E. Hilbig, “Dissecting work commitment: the role of Machiavellianism,” *Career Development International*, Vol. 16 No. 1, 2011,
- Michael S. Cole, dan Arthur G. Bedeian, “Leadership Consensus as A Cross-Level Contextual Moderator of The Emotional Exhaustion–Work Commitment Relationship,” *The Leadership Quarterly*, Vol. 18, 2007,
- Kelly Z. Peng, Hang-Yue Ngo, Junqi Shi, dan Chi-Sum Wong, “Gender Differences in The Work Commitment of Chinese Workers: An Investigation of Two Alternative Explanations,” *Journal of World Business*, Vol. 44, 2009
- Dov Elizur and Meni Koslowsky, “Values and Organizational Commitment,” *International Journal of Manpower*, Vol. 22, No. 7, 2001,.
- Sharon S. Naquin dan Elwood F. Holton III, “The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work Through Learning,” *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 13, No. 4, Winter 2002,
- Karyn A. Loscocco, “The Interplay of Personal and Job Characteristics in Determining Work Commitment,” *Social Science Research*, Vol. 18, 1989,
- James R. Lincoln dan Arne L. Kalleberg, *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States* (New York: Cambridge University Press, 1992),
- Varsha Dixit dan Monika Bhati, “A Study about Employee Commitment and its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry,” *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 1, No. 6, 2012,
- Abubakr Suliman dan Majid Al Kathairi, “Organizational Justice, Commitment and Performance In Developing Countries: The Case of the UAE,” *Employee Relations*, Vol. 35 No. 1, 2013,