

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN NORMATIF DENGAN KINERJA GURU SMPN 1 RANTAU SELATAN - LABUHAN BATU

Rosita Bestiana

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan model korelasi dengan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Untuk menguji hipotesis digunakan analisis korelasi dan keberartiannya diuji dengan uji-t. Korelasi ganda diuji dengan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi, Komitmen Normatif, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Bagi suatu negara yang ingin maju, maka pendidikan negara itu harus ditangani dengan serius, karena pendidikan memegang peranan penting dalam menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kelangsungan hidup suatu negara. Menurut UUSPN No. 20 tahun 2003 bahwa fungsi pendidikan adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu penting untuk terus menerus meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan

Sagala (2007:70) "Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan merupakan sarana melaksanakan pelayanan belajar dan proses pendidikan". Dengan demikian dapat dikatakan sekolah merupakan bagian dari komponen organisasi pendidikan yang bertujuan sebagai penyelenggara pelayanan belajar.

Gorton (1996:84) mengemukakan "Sekolah adalah suatu sistem organisasi, dimana terdapat sejumlah orang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan sekolah, yang dikenal sebagai tujuan instruksional". Orang-orang yang bekerja sama itu diantaranya adalah guru. Guru sebagai salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian keberhasilan proses belajar mengajar yang sangat dekat hubungannya dengan anak didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah, dengan demikian kemampuan guru sangat menentukan berhasil tidaknya proses belajar mengajar.

Menurut Adler (1982:87) "Guru merupakan manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan". Sementara Griffin dalam Bafadal (2006:4) mengemukakan dalam latar pembelajaran di sekolah bahwa peningkatan mutu pendidikan sangat tergantung kepada tingkat kinerja guru. Jadi, diantara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah komponen yang paling esensial menentukan kualitas pembelajaran adalah guru. Ini berarti dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari ia harus berusaha untuk menolong anak dalam mencapai tingkat kedewasaan dan tetap berpegang teguh kepada azas pendidikan agar pendidikan kita semakin lebih baik.

Namun dalam kenyataannya bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih bermasalah. Betapapun pemerintah telah berupaya meningkatkan mutu pendidikan melalui pemberian pelatihan kepada guru-guru, peningkatan penghasilan, pengadaan sarana dan prasarana namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Hal ini terlihat dari data yang diberikan United National Development Projec (UNDP) tahun 2000 bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia berada di urutan 109 jauh dibawah Malaysia dan Brunai yang berada pada urutan ke 61 dan 32. Ketidaksadaran guru dalam memahami dirinya sebagai seorang yang harus ditiru dan digugu membuat ketidakharmonisan antara guru dan siswa. Akibatnya suasana belajar yang idealnya saling berinteraksi antara guru dan siswa akan berubah menjadi suasana yang membosankan bagi peserta didik. Hal ini juga ditunjukkan oleh data

hasil penelitian yang dilakukan oleh Balitbang PDIP tahun 2007 bahwa presentase guru yang layak untuk mengajar sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut : guru SD 50,7% ; guru SMP 64,1%, dan guru SMA 67,1%. Data ini menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar sesuai dengan profesinya untuk di Indonesia rata-ratanya adalah 60,6% dan 39,4% belum layak menjadi guru.

Hal serupa juga terjadi di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu kenyataan yang terlihat di lapangan melalui studi pendahuluan bulan Pebruari yang lalu menunjukkan masih adanya guru belum melaksanakan tugasnya dengan baik layaknya sebagai seorang pengajar dan pendidik. Masih ditemukan beberapa guru terlambat masuk ke dalam kelas, meninggalkan tugas pada jam pembelajaran, belum memilih program pembelajaran yang mengacu kepada kompetensi, serta belum mampu membuat media pembelajaran yang sesuai untuk menarik perhatian siswa dalam menerima pembelajaran, kurang visioner dan kurang kreatif. Sehingga minat siswa untuk menerima pembelajaran cenderung kurang semangat, membuat banyaknya siswa yang jarang masuk ke dalam kelas setiap harinya.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah. Oleh sebab itu permasalahan ini tidak perlu dibiarkan berlarut-larut agar masalah pendidikan dapat teratasi sehingga kualitas pendidikan di Indonesia akan beranjak ke arah yang lebih baik sehingga mampu bersaing di tingkat internasional. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar untuk memperbaiki kualitas kinerja guru.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997:118), "Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Amstrong dan Baron (1998:16) ada lima faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: (1). *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. (2). *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. (3). *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. (4). *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. (5). *Contextual /situasional factors*, ditunjukkan oleh

tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya Atkinson (dalam Wibowo, 2007:99) mengindikasikan bahwa kinerja merupakan fungsi motivasi dan kemampuan. Dengan demikian, model persamaan kinerja = f (motivasi, kemampuan). Dari itu dapat dikatakan bahwa motivasi akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan keempat variabel kinerja, kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi dapat digunakan untuk menjelaskan dan menemukan alternatif terhadap pemecahan masalah kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Rantau Selatan Kabupaten Rantau Prapat. Sampel dalam penelitian ini adalah semua guru-guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu, yang berjumlah 60 orang. Metode penelitian ini termasuk kuantitatif dengan pendekatan statistika inferensi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Sebelum angket digunakan terlebih dahulu dilakukan ujicoba instrumen, untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan angket kepada guru yang terpilih sebagai responden uji coba sebanyak 32 guru diluar sampel.

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel, digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus, dan standard deviasi, kemudian disusun dalam daftar distribusi frekwensi serta dalam bentuk bagan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis. Adapun uji yang dilakukan yaitu: uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan keberartian persamaan regresi dan uji independen. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi product moment, kemudian dihitung korelasi dan regresi ganda, korelasi parsial dan perhitungan sumbangan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Ringkasan hasil perhitungan dari data penelitian untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Ringkasan Data Dari Setiap Variabel Penelitian

Nilai Statistik	Y	X ₁	X ₂	X ₃
Skor tertinggi	110	110	110	110
Skor terendah	45	46	45	45
Rerata	74,88	74,76	74,70	74,96
Standar Deviasi	13,87	14,00	14,13	14,12
Modus	77,21	76,25	75,79	77,75
Median	76,10	74,68	73,50	75,80

Pengujian hipotesis dari persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor tiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data yang diperoleh terlebih dahulu dianalisis korelasinya untuk menyatakan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis korelasi dihitung berdasarkan rumus korelasi product moment, kemudian dilanjutkan dengan uji-t untuk membuktikan keberartian hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya koefisien korelasi antara variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Perhitungan Koefisien Korelasi (r) antar Variabel Penelitian

Hubungan Variabel	Koef. korelasi (r _h)	r _t = 0,254 N=60, α = 5%
X ₁ dengan X ₂	0,24	Tidak berkorelasi/ independen
X ₁ dengan X ₃	0,24	Tidak berkorelasi/ independen
X ₁ dengan Y	0,57	Berkorealsi
X ₂ dengan X ₃	0,21	Tidak berkorelasi/ independen
X ₂ dengan Y	0,56	Berkorealsi
X ₃ dengan Y	0,55	Berkorealsi

Hipotesis pertama menyatakan ada hubungan positif dan berarti antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru. Berdasarkan

perhitungan pada korelasi product moment diperoleh $r = 0,57$ sedangkan r_t adalah 0,254 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) yang berarti $r_h > r_t$ ($0,57 > 0,254$). Persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 32,77 + 0,56 X_1$. Ringkasan hasil analisis varians dari persamaan regresi disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Anava Persamaan Regresi Y atas X_1

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_{tabel} $\alpha=0,05$
Total	60	348.985			
Regresi (a)	1	336.450,82	336.450,82		
Regresi (b/a)	1	4.046,21	4.046,21	26,99	4,80
Residu (s)	57	8.487,97	149,91		

Dari tabel di atas di dapat F_h lebih besar dari F_t yaitu $26,99 > 4,80$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi $\hat{Y} = 32,77 + 0,56 X_1$ dapat menjelaskan didalam menarik kesimpulan mengenai hubungan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Dari persamaan ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan satu skor motivasi kerja menyebabkan peningkatan 0,56 skor kinerja guru pada konstanta 32,77.

Hipotesis kedua menyatakan ada hubungan positif dan berarti antara motivasi dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan pada korelasi product moment diperoleh $r = 0,56$ sedangkan r_t adalah 0,254 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti $r_h > r_t$ ($0,56 > 0,254$). Persamaan garis regresi adalah $\hat{Y} = 34,53 + 0,54 X_2$. Ringkasan hasil analisis varians dari persamaan regresi disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Anava Persamaan Regresi Y atas X_2

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_{tabel} $(\alpha=0,05)$
Total	60	348.985			
Regresi (a)	1	336.450,82	336.450,82		
Regresi (b/a)	1	3.738,62	3.738,62	24,23	4,00
Residu (s)	57	8.795,55	154,31		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_h lebih besar dari F_t yaitu $24,23 > 4,00$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien arah regresi $\hat{Y} = 34,53 + 0,54 X_2$ dapat dipertanggung jawabkan didalam menarik kesimpulan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Dari persamaan ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan satu skor motivasi menyebabkan peningkatan 0,54 skor kinerja guru pada konstanta 34,53.

Hipotesis ketiga menyatakan ada hubungan positif dan berarti antara komitmen normatif dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan pada korelasi product moment diperoleh $r = 0,56$ sedangkan r_t adalah 0,254 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) yang berarti $r_h > r_t$ ($0,56 > 0,254$) Persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = 16,64 + 0,54 X_3$. Ringkasan hasil analisis varians dari persamaan regresi disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Anava Persamaan Regresi Y atas X_3

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t ($\alpha=0,05$)
Total	60	348.985			
Regresi (a)	1	336.450,82	336.450,82		
Regresi (b/a)	1	3.766,91	3.766,91	24,49	4,00
Residu (s)	57	8.767,27	153,81		

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa F_h lebih besar dari F_t yaitu $24,49 > 4,00$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 16,64 + 0,54 X_3$ cukup berarti. Hipotesis keempat menyatakan ada hubungan positif yang berarti antara kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dengan kinerja guru. Berdasarkan perhitungan pada korelasi product moment diperoleh $r = 0,87$ sedangkan r_t adalah 0,254 pada taraf signifikan 5% yang berarti $r_h > r_t$ ($0,87 > 0,254$). Persamaan garis regresinya adalah $\hat{Y} = -24,085 + 0,454 \hat{X}_1 + 0,445 \hat{X}_2 + 0,424 \hat{X}_3$. Ringkasan Anava dari persamaan regresi seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Ringkasan Anava dari Persamaan Regresi Ganda

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F_h	F_t ($\alpha=0,05$)
Total	60	11.126,444			
Regresi	3	9.447,781	9.447,781	105,058	2,78
Residu (s)	57	1.678,663	1.678,663		

Dari tabel di atas didapat bahwa F_h lebih besar dari F_t yaitu $105,058 > 2,78$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = -24,085 + 0,454 \hat{X}_1 + 0,445 \hat{X}_2 + 0,424 \hat{X}_3$ signifikan. Hasil ini dapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja guru, motivasi dan komitmen normatif secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Hasil perhitungan korelasi ganda antara X_1 , X_2 X_3 terhadap Y mendapatkan koefisien korelasi sebesar $R_{y_{123}}$ sebesar 0,747.

Hubungan antara variabel bebas dengan terikat dalam korelasi ganda, dilakukan pengontrolan secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi parsial. Rangkuman analisis korelasi parsial dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 7. Ringkasan Analisis Korelasi Parsial

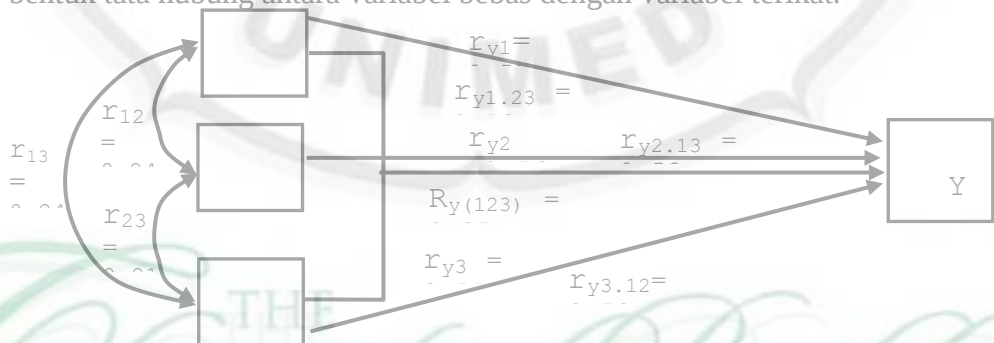
Sumber Varians	Koefisien Korelasi Parsial	t_{hitung}	t_{tabel}
$r_{y_{1.23}}$	0,53	4,76	2,00
$r_{y_{2.13}}$	0,53	4,76	2,00
$r_{y_{3.12}}$	0,52	4,63	2,00

Hasil di atas menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan komitmen normatif dikontrol, maka koefisien parsial antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah 0,53. Dengan harga tersebut dapat ditentukan t_h sebesar 4,76 dan dibandingkan dengan t_t pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan dk 60 diperoleh harga 2,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru walaupun pengaruh variabel motivasi dan komitmen organisasi dikontrol atau tetap.

Jika variabel kepuasan kerja dan komitmen normatif dikontrol, maka koefisien parsial antara variabel motivasi dengan kinerja guru adalah 0,53. Dengan harga tersebut dapat ditentukan t_h sebesar 4,76 dan dibandingkan dengan t_t pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan dk 60 diperoleh harga 2,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru walaupun pengaruh kepuasan kerja dan komitmen normatif dikontrol atau tetap.

Jika variabel kepuasan kerja dan motivasi, maka koefisien parsial antara variabel komitmen normatif dengan kinerja guru adalah 0,52. Dengan harga tersebut dapat ditentukan t_h sebesar 4,63 dan dibandingkan dengan t_t pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dan dk 60 diperoleh harga 2,00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja guru walaupun pengaruh kepuasan kerja dan motivasi dikontrol atau tetap.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi parsial antara variabel kepuasan kerja guru setelah dibersihkan ketergantungannya dari variabel bebas lainnya diperoleh harga $r_h > r_t$ pada taraf signifikan 0,05. Hasil perhitungan uji-t menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial untuk setiap kondisi tersebut adalah berarti, hal ini terbukti dari harga $t_h > t_t$. pada gambar berikut ini disajikan bentuk tata hubung antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 1. Tata Hubung Variabel Penelitian

Keterangan :

- X_1 = Variabel Kepuasan Kerja Guru
- X_2 = Variabel Motivasi
- X_3 = Variabel Komitmen Normatif
- Y = Variabel Kinerja Guru

Dari analisis regresi ganda, diperoleh Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 39 halaman 186, berikut disajikan ringkasan perhitungan sumbangan dari setiap variabel.

Tabel 8.
Bobot Sumbangan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Sumber varians	Sumbangan Relatif (SR) (%)	Sumbangan Efektif (SE) (%)
X_1	34,72	19,37
X_2	33,97	18,95
X_3	31,31	17,47
Jumlah	100% (pembulatan)	55,79 %

Dari hasil analisis korelasi antara variabel penelitian semuanya berhubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

Dari hasil analisis korelasi ditemukan harga koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru sebesar 0,57 dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,53 setelah di uji keberartiannya ternyata berarti pada taraf signifikansi 0,05; maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan linier positif dan berarti antara Kepuasan Kerja Guru dengan Kinerja Guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja Guru, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru.

Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja guru, dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan ini senada dengan pendapat Wibowo (2007:324) mengemukakan kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena menunjukkan dua alasan, yakni: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja; (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Hubungannya dengan penelitian ini adalah kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya. Terdapatnya hubungan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru, menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan hasil pekerjaannya, lingkungan kerjanya,

harapan mengenai imbalannya, dorongan yang dialaminya maupun persepsinya akan menunjukkan kinerja yang baik.

Dari hasil analisis korelasi ditemukan harga koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja guru sebesar 0,56 dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,53 setelah di uji keberartiannya ternyata berarti pada taraf signifikansi 0,05; maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan linier positif dan berarti antara motivasi dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Dari hasil analisis korelasi ditemukan harga koefisien korelasi antara variabel komitmen normatif dengan kinerja guru sebesar 0,55 dan koefisien korelasi parsial sebesar 0,52 setelah di uji keberartiannya ternyata berarti pada taraf signifikansi 0,05; maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan linier positif dan berarti antara komitmen normatif dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen normatif, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Dari hasil korelasi ganda ditemukan harga koefisien antara kepuasan kerja guru, motivasi dan komitmen normatif terhadap kinerja guru sebesar 0,87 atau 87%. Dengan kata lain 0, 13 atau 13% besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja guru, motivasi dan komitmen normatif terhadap kinerja guru dapat dijelaskan dengan persamaan $\hat{Y} = -24,085 + 0,454\hat{X}_1 + 0,445\hat{X}_2 + 0,424\hat{X}_3$ dan setelah di uji keberartiannya ternyata berarti pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, motivasi dan komitmen normatif, maka kinerja guru akan semakin tinggi pula.

Hasil ini membuktikan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen normatif guru sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru bila secara bersama-sama. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan komitmen normatif yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang terpuaskan dan tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki komitmen normatif yang tinggi.

E. Penutup

Pertama, Kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 19,47%. **Kedua**, Motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru adalah sebesar 18,95%. **Ketiga**, Komitmen Normatif guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Normatif guru maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan variabel Komitmen Normatif terhadap variabel Kinerja Guru adalah sebesar 17,47%. **Keempat**, Kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif guru secara bersama-sama mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif guru secara bersama-sama mempunyai hubungan yang lebih kuat dan memberikan kontribusi yang lebih besar (55,79%) untuk meningkatkan kinerja guru, jika dibandingkan secara parsial.

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian, maka ada beberapa saran yang dikemukakan: 1) kepada Kepala Dinas Pendidikan, sebaiknya perlu memperhatikan: Kepuasan Kerja guru melalui berbagai kebijakan, misalnya membuat transparansi setiap kebijakan-kebijakan yang ditetapkan pada sekolah, agar guru tidak selalu curiga dengan kepala sekolah, 2) kepada Kepala Sekolah sebaiknya perlu untuk memperbaiki kinerja guru dengan menjamin kenyamanan guru-guru dalam melaksanakan tugas dan memberikan segala hak-hak guru sehingga kebutuhan-kebutuhan guru dapat terpuaskan. Guru-guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan menunjukkan kinerja yang baik, 3) kepada Guru sebaiknya perlu untuk memperbaiki kinerjanya, guru yang sudah terpuaskan

kebutuhannya sebaiknya melaksanakan tugasnya dengan baik atau menunjukkan kinerjanya yang baik karena haknya sudah terpenuhi oleh karena itu kewajibannyapun harus dilaksanakan agar terjadi keseimbangan antara hak dan kewajiban, 4) kepada para peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain tentang bagaimana meningkatkan Kinerja Guru diluar variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Normatif.

Daftar Pustaka

- Adler, RB, dan R, George, 1982. *Human Comunication*. New York: Rinehart and Winston, Inc
- Arikunto, S. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Colquitt J A.,Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Dessler, Cary. 1997. *Human Behavior Improving Performance at work*. Riston. Virginia, Prentice Hall Corp.
- Donnelly, J H., J F. L. Gibson, and J M. Ivanceivich. 1995. *Fundamental of Management*. Chicago: Irwin.
- Drucker. 1978. *Management, Taks, Responsibility*. London: William Heinemann Ltd.
- Fink, M. 1992. *Organizational Commitment*. New York: Joh Wiley and Sons, Inc.
- Hamzah, B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, 2007. Hubungan komitmen organisasi dan pengetahuan manajemen dengan kinerja kepala sekolah. *Tesis*. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan.
- Luthans, Fred. 1995. *Organization Behavior*. New York: : McGraw-Hill Book Company
- 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Vivin A.Y, Shekar Purwanti. Yogyakarta: Andi

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Miner, John B., 1992. *Industrial Organizational Psycholosi*, New York: Random Graw-Hill, Inc.
- Newstrom, John, W., and Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Purba Sukarman, 2009. *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: LaksBang Pressindo.
- Purwanto, N. 1998. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadiana Pudja Atmaka, Jakarta : Prehalindo.
- Sagala, H.Syaiful. 2006. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Afabeta.
- 2007. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sardiman, A.M. 2004. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Schatz, K. And Schatz L. 1995. *Managing by Influence*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Steers, Richard M and Lyman W, Porter. 2003. *Motivation and Work Behavior*. New York, McGraw Hill, Inc.
- Sudjana. 1989. *Metode Statistik*. Tarsito: Bandung.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktek, Struktur dan Proses*, Terjemahan Nurul Adiarni dan Editor Lyndons. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.