

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kurangnya kemampuan membaca menulis dan berhitung (calistung) pada anak usia dini membuat para orang tua khawatir. Calistung kini menjadi sorotan utama ketika melihat belakangan ini banyak Sekolah Dasar, khususnya Sekolah Dasar favorit yang persyaratan masuknya mampu bercalistung. dengan adanya tuntutan tersebut mendorong adanya bimbingan belajar calistung untuk anak, baik di rumah maupun di sekolah. Agar anak tidak mengalami keterlambatan dan ketinggalan dalam mengikuti pembelajaran di tingkat selanjutnya yaitu Sekolah Dasar.

Menurut Hidayat (2018:4) calistung adalah suatu pembelajaran mengenai membaca, menulis, berhitung permulaan yang dilakukan melalui kegiatan bermain agar anak dapat memahami tulisan dan ungkapan yang baik dengan senang. Menurut Anik Lestarinigrum (2017:15) Calistung adalah keterampilan yang melingkup beberapa kemampuan yaitu kemampuan membaca, menulis dan berhitung, Membaca adalah kemampuan yang berfungsi sebagai sarana untuk mendapatkan informasi dari sebuah tulisan, Sedangkan membaca adalah proses berfikir yang melibatkan visual, bahasa dan kognitif melalui tulisan.

Jadi membaca menulis dan berhitung merupakan kemampuan anak untuk mendapatkan informasi, menambah ilmu dan wawasan melalui teks atau tulisan.

Pentingnya kemampuan membaca, menulis, dan berhitung (calistung) pada usia dini karena akan mempengaruhi mutu pendidikan pada tingkat pendidikan dasar. Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di Calistung adalah guru.

Menurut Djamarah (2015: 280) Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Jadi, Guru adalah seseorang yang berjasa dalam dunia pendidikan, karena guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan. Guru di dalam pelaksanaan tugasnya selalu dipengaruhi oleh kondisi kemanusiaan, kondisi yang dimaksud yaitu “komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja”.

Berkaitan dengan komitmen, setiap guru harus memiliki komitmen kerja yang tinggi karena dengan adanya komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi ialah guru yang memiliki perhatian dan kepedulian tinggi terhadap muridnya. Biasanya guru yang memiliki komitmen kerja tinggi akan bekerja secara optimal, Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh yayasan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor penentu keberhasilan pengelolaan, proses belajar-mengajar calistung adalah tingkat komitmen kerja yang tinggi para guru. dan kepuasan kerja juga sangat diperlukan.

Menurut Afandi (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Karena dengan adanya kepuasan kerja, guru akan meningkatkan produktivitas pengajaran. Keyakinan bahwa guru yang terpuaskan akan lebih produktif daripada guru yang tak terpuaskan. Namun, jika adanya ketidakpuasan pada guru dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan bagi guru maupun pihak yayasan.

Kepuasan kerja guru dalam suatu yayasan akan berbeda-beda setiap individunya. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda dalam situasi atau kondisi yang berpengaruh pada kepuasan kerja guru dan kebutuhan guru pun dapat terpenuhi apabila yayasan memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya. Ini merupakan suatu kondisi yang membuat kebutuhan guru dapat terpenuhi, agar guru pun bisa terus bekerja dan memberikan kontribusi yang lebih kepada yayasan dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Dengan adanya Komitmen dan terpenuhinya kepuasan kerja, maka akan tercapai prestasi kerja para guru. Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya.

Yayasan Calistung Cerdas merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Non Formal yang bergerak di bidang Membaca, Menulis dan Berhitung (CALISTUNG) yang berdiri sejak tahun 2008. Awalnya Yayasan Calistung Cerdas hanya berfokus pada membaca, menulis dan berhitung pada anak, Namun dengan terus berjalannya waktu dan berkembangnya teknologi, kini yayasan calistung cerdas memiliki beberapa program umum seperti Les bahasa inggris, Les komputer, bimbel SD, dan Les menggambar dengan Jumlah Siswa seluruhnya 435 dan 35 guru. Diuraikan dalam data tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Siswa dan guru

| Program Calistung | | | |
|--------------------------|----------------|---------------------|--------------------|
| No. | Cabang | Jumlah Siswa | Jumlah Guru |
| 1 | Lampiri | 97 | 8 |
| 2 | Bintara | 107 | 8 |
| 3 | Depkes | 54 | 4 |
| 4 | H. Naman | 86 | 5 |
| Program Umum | | | |
| No. | Program | Jumlah Siswa | Jumlah Guru |
| 1 | Bimbel SD | 18 | 2 |
| 2 | Les B.Ingggris | 55 | 3 |
| 3 | Les Komputer | 6 | 2 |
| 4 | Les Menggambar | 12 | 3 |
| TOTAL | | 435 | 35 |

Sumber: Data Primer Diolah. 2022

Kesimpulan dari data tabel diatas, bahwa Jumlah siswa Calistung cerdas cabang bintara lebih banyak dengan jumlah siswa sebanyak 107 dibandingkan Calistung cerdas cabang lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin mengambil judul **Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.**

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan peneliti dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Diidentifikasi bahwa untuk masuk ke jenjang Sekolah Dasar siswa harus mampu bercalistung.
2. Kurangnya kemampuan membaca, menulis dan berhitung (Calistung) pada anak usia dini .
3. Diidentifikasi bahwa kurangnya komitmen kerja dan adanya ketidakpuasan dalam bekerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru pada Yayasan Calistung Cerdas.

1.2.3 Perumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti merujuk berdasarkan pada judul penelitian dan latar belakang permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Calistung Cerdas?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Calistung Cerdas?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Calistung Cerdas?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi kerja guru calistung cerdas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru calistung cerdas.
3. Untuk mengetahui komitmen kerja dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru calistung cerdas

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Secara Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru.

b. Secara Umum

Manfaat umum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Media referensi dan masukan bagi yayasan calistung cerdas dalam menerapkan komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja guru.
- b. Bagi penulis ini diharapkan menambah pemahaman tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam usaha meningkatkan Prestasi kerja guru.

- c. Bagi pembaca dapat memberikan informasi dan menumbuhkan minat pembaca mengenai pengaruh komitmen dan kepuasan guru dengan prestasi kerja guru.

1.4 Hipotesis

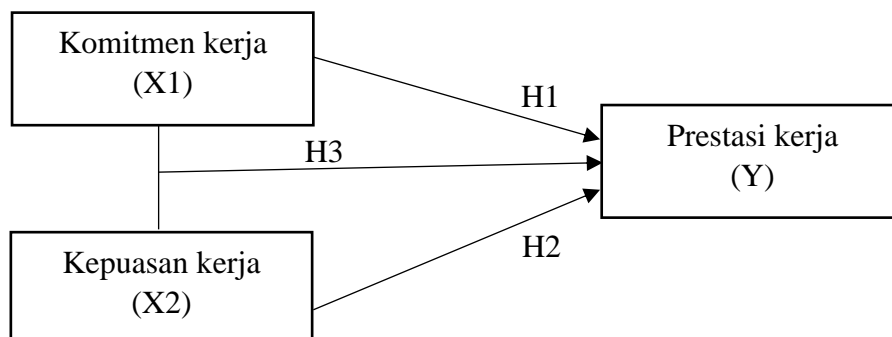
Menurut Santoso (2015:251) Hipotesis merupakan dugaan sementara untuk menguji apakah data yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya. Berdasarkan uraian di atas dan serta kerangka pemikiran teoritis maka muncul tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Komitmen kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru (Y).

H2 : Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru (Y).

H3 : Diduga Komitmen Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru (Y).

Gambar 1.1
Kerangka Pikir



Sumber: Data Primer Diolah. 2022

1.5 Sistematika Penulis

Secara garis besar Sistematika Penulisan dalam penelitian ini di bagi menjadi lima bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tinjauan pustaka yang berisikan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat tentang definisi operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memuat berupa gambaran umum objek penelitian yang terdiridari sejarah singkat Yayasan Calsitung, struktur organisasi Yayasan Calsitung, Job Description dari struktur organisasi, Kegiatan dan Pencapaian hasil. Dalam bab ini juga penulis akan menguraikan tentang Penyajian Data serta Analsis hasil Penelitian.

BAB VI PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian, yang memuat tentang kesimpulan yang diambil dari pembahasan skripsi dan juga terdapat saran yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Kerja (X1)

2.1.1 Pengertian Komitmen Kerja

Yusuf dan Syarif (2018 : 45) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasikan diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut.

Sedangkan Kusumaputri (2015 : 23) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Busro (2018:15) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku guru yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

2.1.2 Faktor-faktor Komitmen Kerja

Yusuf dan Syarif (2018:53) menerangkan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, diantaranya adalah:

- a. Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berhubungan dengan komitmen organisasi.
- b. Tingkat pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan, makin banyak pula harapan individu yang mungkin tidak bisa diakomodir oleh organisasi atau sebuah instansi.
- c. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian karirnya sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Status perkawinan, seseorang yang menikah merasa lebih terikat dengan organisasi atau tempatnya bekerja dibanding seseorang yang belum menikah.
- e. Keterlibatan kerja (*job involvement*). Tingkat keterlibatan kerja seseorang berhubungan secara positif dengan komitmen kerja

Yusuf dan Syarif (2018:54) juga menyebutkan ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai, yaitu:

- a. Faktor pribadi : kecendrungan pegawai untuk mengembangkan keterikatan yang stabil untuk organisasi.
- b. Faktor organisasi : karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan pegawai atau kepemilikan pegawai.
- c. Faktor non organizational : ketersediaan alternative setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

Kusumaputri (2015:78) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

b. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, guru yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja guru, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas guru terhadap perusahaan tempatnya bekerja, guru akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen kerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi.

Hal ini dimaksudkan bahwa guru yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dll.

e. Hubungan positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari faktor yang telah diungkapkan Kusumaputri tersebut, karakteristik individu menjadi faktor yang tidak kalah penting dengan faktor yang lainnya, karakter individu sendiri merupakan hal yang melekat dalam individu

2.1.3 Aspek-aspek Komitmen

Robbins dan Judge (2014:35) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek yang mencirikan komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

seperti kesamaan nilai dan tujuan pribadi dengan nilai dan tujuan organisasi, penerimaan terhadap kebijakan organisasi, serta anggota memiliki kebanggaan menjadi bagian dari suatu organisasi.

b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang guru kemungkinan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena individu dibayar atau diberi gaji tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari kantor dan instansi akan menghancurkan keluarganya.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seseorang yang memberi kerja karena individu merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan sulit bila individu pergi.

Menurut Prihantoro (2015,23) mengutarakan ada beberapa aspek komitmen kerja pada pegawai di dalam suatu organisasi, yaitu;

a. Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan organisasi dimana ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai nampak melalui sikap menyetujui kebijakan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta rasa kebanggaan menjadi bahagian organisasi.

b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab

Pegawai agar memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Kehangatan

Afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu Kusumaputri (2015:36) menguraikan aspek-aspek komitmen kerja dalam beberapa tahap, yaitu:

a. Tahap kerelaan

yang disebut tahap kerelaan berpusat pada kesediaan anggota menerima pengaruh dari yang lainnya untuk mendapatkan keuntungan dari seseorang melalui sistem pengupahan atau promosi.

Pada tahap ini sikap dan perilaku diadopsi bukan karena keyakinan yang berusaha disosialisasikan, tetapi hanya untuk mendapatkan imbalan tertentu.

b. Tahap identifikasi

terjadi ketika anggota menerima pengaruh dari yang lain dalam rangka mempertahankan hubungan yang memuaskan diri dengan organisasi. Anggota merasa bangga menjadi bagian organisasi, individu menghargai peran yang dimiliki dalam organisasi sebagai bagian dari identitas diri.

c. Tahap internalisasi

berperan ketika anggota menemukan nilai-nilai organisasi yang secara intrinsik menguatkan dan kongruen dengan nilai-nilai personal individu. Komitmen organisasi ditahap ini didasarkan pada dimensi afektif.

2.1.4 Upaya Meningkatkan Komitmen Kerja

Setiap perusahaan pasti berharap memiliki seorang guru yang mempunyai dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Berikut upaya untuk meningkatkan Komitmen kerja, sebagai berikut :

a. Sampaikan tujuan bersama

Segala sesuatu tidak mungkin akan tercapai tanpa tujuan yang jelas. perusahaan harus menyampaikan tujuan-tujuan besar yang akan diraih, Sampaikan visi dan misi dari perusahaan maka secara tidak langsung akan menumbuhkan semangat kerja dari para guru.

b. Ciptakan suasana harmonis di lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan hal penting dalam menentukan kinerja guru. Karena lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan energi positif sehingga guru merasa senang dan semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kemudian ciptakan hubungan kerja yang harmonis antar sesama guru maupun antara atasan dan gurunya sehingga komitmen untuk bersama-sama membesarkan perusahaan semakin kuat.

c. Tumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan

Guru yang sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan memiliki rasa cinta terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Mereka rela bekerja keras demi memajukan perusahaan. Hal ini bisa terwujud bila para guru telah bekerja dengan passion, sehingga mereka tidak merasa terbebani dengan tugas-tugas yang mereka terima.

d. Berikan reward atas prestasi yang dicapai

Seorang guru yang mampu bekerja dengan baik akan merasa senang dan bangga bila dihargai hasil kerjanya. Salah satu cara yang bisa di pilih untuk meningkatkan komitmen guru yaitu dengan memberikan reward atas prestasi yang telah dicapai. Strategi ini cukup sering digunakan para pemilik perusahaan sebagai bagian dari penghargaan mereka terhadap kontribusi dan kerja keras yang diberikan guru terhadap perusahaan.

2.1.5 Indikator Komitmen Kerja

Busro (2018:25) menerangkan komitmen kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. *Afektif Comitmen* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, dengan sub indikator; identifikasi organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
- b. *Continuance Comitmen* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, dengan sub indikator; loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. *Normative Comitmen* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, dengan sub indikator; bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat.

Kusumaputri (2015:28) menyebutkan ada tiga indikator untuk mengukur tinggi rendahnya komitmen kerja anggota organisasi, yaitu:

- a. Kedisiplinan yang baik: dengan terciptanya perilaku yang disiplin. Maka, akan terbentuk pula individu yang berkualitas secara mental dan moral dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab.
- b. Produktivitas yang baik: selain dapat menjadikan organisasi atau instansi menjadi lebih aktif, individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

- c. Rendahnya ketidakhadiran: pegawai yang selalu mengutamakan kehadiran dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam sebuah organisasi tentu dapat menciptakan kinerja menjadi lebih optimal.

Menurut Akbar(2017:53) komitmen kerja dalam organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan guru, dimana adanya keinginan guru untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan guru, yang mana guru berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan guru, ditandai dengan guru merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2 Kepuasan Kerja (X2)

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi(2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja guru adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Dari uraian di atas, bahwa Kepuasan Kerja guru merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja guru dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif.

2.2.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan guru saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja guru

5. Pengawasan Sekaligus atasannyaSupervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi Komunikasi yang lancar antar guru dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi gurunya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
10. Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.3 Dimensi- dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2015: 212) mengatakan ada 5 dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri, seberapa besar beban kerja dilihat menarik dan dapat memberikan kesempatan untuk belajar, mampu memperoleh peningkatan kemampuan dan pengalaman dan menerima kewajiban selama bekerja.
- b. Gaji atau upah, yakni banyaknya yang diterima meliputi gajinya dan kecocokan antara pekerjaan dengan gaji.
- c. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan pengembangan karir dengan masalah kenaikan jabatan dan kesempatan untuk maju
- d. Pengawasan, yaitu termasuk hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, pemantauan kerja dan kualitas/performa kerja.
- e. Rekan kerja, hubungan seberapa tinggi sesama guru.

2.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018 : 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh, sebagai berikut :

- a. Terhadap produktifitas, yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja. jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- b. Ketidakhadiran, sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

- c. Keluarnya pekerja, Berhenti atau keluarnya guru dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - 1. Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 - 2. Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran, perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - 3. Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
 - 4. Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.2.5 Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa, (2014:266-268) beberapa karakteristik yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

a. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

b. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

d. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama guru dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

e. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan guru rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

f. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, guru dapat merasa lebih puas dalam bekerja.

2.2.6 Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja

Di dalam sebuah perusahaan, tentunya kepuasan kerja guru menjadi hal penting yang perlu untuk diperhatikan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia atau guru yang bekerja di perusahaan tersebut sangat penting untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan.

Berikut ini merupakan Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, sebagai berikut :

- a. Menerima Saran Dari Guru Jika Memang Baik
- b. Berikan Tanggung Jawab Sesuai Dengan Kemampuan yang Dimiliki
- c. Jangan Membuat Guru Menjadi Segan Dalam Memberikan Pendapat, jika guru memberikan pendapat atau saran lebih baik di dengarkan terlebih dahulu.
- d. Berikan Semangat Kepada Guru
- e. Bekali Dengan Fasilitas Pendukung dan Penunjang Pekerjaan
- f. Memberikan Pelatihan Pada Guru
- g. Lakukan Evaluasi

2.2.7 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3 Prestasi Kerja (Y)

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Sutrisno (2016:150) mengatakan "prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan".

Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang".

Menurut Robbins (2014:183) : “Bahwa prestasi kerja diperusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang guru tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

2.3.2 Faktor-faktor Prestasi Kerja

Adapun yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja guru yaitu faktor eksternal dan internal.

Faktor Eksternal yang meliputi teknologi, peralatan dan metode kerja, dalam faktor ini pemimpin cukup memberikan hal-hal yang baru mengenai teknologi, peralatan dan metode kerja. Sehingga guru dapat merasakan hal yang baru pula misalnya dalam hal teknologi, yang tadinya hanya menggunakan mesin tik maka sekarang menggunakan komputer, begitu pula dengan peralatan dan teknologi yang tadinya masih menggunakan peralatan kerja yang tradisional atau sederhana sekarang menggunakan peralatan yang canggih.

Sedangkan untuk Faktor Internal pemimpin hanya memberikan motivasi dan sistem manajemen yang baru antara lain skill dan training.

Menurut Sutrisno (2016:152) Prestasi kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut:

1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawassan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja Guru

Prestasi kerja dari setiap guru perlu dinilai. Penilaian prestasi kerja adalah proses dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Ratnasari (2019:169) Penilaian Prestasi Kerja (PKK) dapat digunakan untuk berbagai tujuan.

Secara garis besar, tujuan utama PPK adalah sebagai berikut:

a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi

Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi, mencakup:

1. *Feedback* pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
2. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah/bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut
3. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan

b. Pengembangan tujuan organisasi

Pengembangan tujuan organisasi, mencakup:

1. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
2. Mengembangkan komitmen kesempatan karier dan perencanaan karier.
3. Memotivasi pekerja.
4. Memperkuat hubungan atasan dengan bawahan.
5. Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

Menurut Hamali (2018:110) prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.

3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Badriyah (2018: 136) Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan, yaitu kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kerajinan, dan kerja sama.
4. Inisiatif, yaitu kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan, yaitu kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan yang bersifat rutin.
6. Sikap, yaitu perilaku guru terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.
7. Kehadiran, yaitu keberadaan guru di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

2.3.4 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Ratnasari (2019:173) Tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Adminstratif, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer

dan kenaikan gaji.

2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Ratnasari (2019:173) Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik pekerjaan koordinasi, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya.
- d. Keputusan penempatan Promosi, tranfer dan demosi (ganti jabatan) tergantung pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.
- e. Kebutuhan latihan dan pengembangan Prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula, prestasi yang perlu ditingkatkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
- f. Perencanaan dan pengembangan karir Umpan balik prestasi kerja dapat diarahkan pada keputusan karir.

- g. Penyimpangan proses staffing Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- h. Ketidaakuratan informasional Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam analisis informasi jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat (teliti) dapat diambil keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- i. Kesalahan desain pekerjaan Prestasi kerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian Prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
- j. Kesempatan kerja yang adil Penilaian prestasi kerja akurat akan disetujui keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa disriminasi.

2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Hartatik (2019:126) mendefinisikan metode penilaian Prestasi kerja guru digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan.

A. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan guru lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

1. Skala Peringkat (*Rating Scale*), penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.
2. Daftar Pertanyaan (*checklist*), berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku guru terhadap suatu pekerjaan
3. Metode Dengan Pilihan Terarah (*forced choice method*), untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja.
4. Metode Peristiwa Kritis (*critical incident method*), Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku guru sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Metode Catatan Prestasi, berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, catatan peyempurnaa dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.
6. Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku, Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja guru untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu
7. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*), Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi guru dan mengevaluasinya.
8. Tes Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*),

Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

B. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

1. Penilaian Diri Sendiri (*self Appraisal*), Penilaian yang dilakukan oleh guru sendiri dengan harapan guru tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*), Bentuk penilaian di mana guru dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
3. Penilaian Secara Psikologis Penilaian Secara Psikologis Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang.
4. Pusat Penilaian, Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.3.6 Unsur-unsur yang Dinilai dalam Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh gurunya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut Hartatik (2019,130) :

- a. Kesetiaan, Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan guru menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
- b. Prestasi, Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan olehguru dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran, Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain.
- d. Kedisiplinan, Penilai menilai kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas, Penilai menilai kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- f. Kerja sama, Penilai menilai kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- g. Kepemimpinan, Penilai menilai kedisiplinan guru dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

- h. Kepribadian, Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari guru tersebut.
- i. Prakarsa, Penilai menilai kemampuan berpikir seorang guru dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.
- j. Tanggung jawab, Penilai menilai kesediaan guru dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

2.3.7 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain, Adapun indikator prestasi kerja menurut Widyawaty Mashar (2015: 152) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin Waktu dan Absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini. Penelitian mendefinisikan perbedaan dan persamaan terhadap penelitian yang akan dilakukan. Hasil penelitian terdahulu antara lain yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Judul dan Nama Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasional. (Reni & Joko, 2020) Sumber : https://eprints.umm.ac.id | <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi • Kinerja guru • Komitmen organisasional | Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasional dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru melalui komitmen |
| 2 | Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja guru Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Sidoarjo. (Dio & Lia, 2019) Sumber : http://ejournal.upnjatim.ac.id | <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja • Prestasi kerja (Analisis Regresi Linier Berganda) | Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja guru PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Sidoarjo. |

| | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | <p>Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Kerja Guru STIE Trisna Negara.</p> <p>(Garaika, 2020)</p> <p>Sumber : https://eprints.umm.ac.id</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Kerja • Kepuasan Kerja • Prestasi Kerja • Variabel Intervening (Structural Equation Modelling (SEM) – Smart PLS) | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru STIE Trisna Negara.</p> |
| 4 | <p>Pengaruh Komitmen kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.</p> <p>(Kartika Dwi Arisanti, 2019)</p> <p>Sumber : http://dx.doi.org</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Guru (Analisis Regresi Linier Berganda) | <p>Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.</p> |
| 5 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan.</p> <p>(Santiago & Syahnur, 2019)</p> <p>Sumber : https://www.semanticscholar.org</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Komitmen Kerja • Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai (Analisis Regresi Linier Berganda) | <p>Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> |

Sumber : Data primer di olah, 2022

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan pandangan mengenai pengertian atau istilah yang digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2015:38), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Adapun operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Pengertian | Indikator |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Komitmen Kerja (X1) | komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku guru yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya. | <ul style="list-style-type: none"> • Kemauan guru • Kesetiaan guru • Kebanggaan guru <p style="text-align: right;">Akbar (2017:53)</p> |

| | | |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kepuasan Kerja (X2) | Kepuasan Kerja guru merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja guru dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. | <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan - Upah - promosi - Pengawasan - Rekan kerja <p style="text-align: right;">Afandi (2018:82)</p> |
| Prestasi Kerja (Y) | prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. | <ul style="list-style-type: none"> - Hasil kerja - Pengetahuan pekerjaan - Inisiatif - Kecekatan mental - Sikap - Disiplin waktu dan absensi <p style="text-align: right;">Widyawaty Mashar (2015: 152)</p> |

Sumber : Data primer di olah, 2022

Menurut Azwar (2017:53), variabel-variabel pada penelitian merupakan kumpulan konsep mengenai fenomena yang diteliti.. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2015:96) “variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

Dalam penelitian ini variabel Independen/bebas adalah Komitmen kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2).

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2015:97) “variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini variabel Dependen / terikat adalah Prestasi Kerja (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat

Tempat penelitian merupakan tempat objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini dilaksanakan pada Yayasan Calistung Cerdas Kota Jakarta, yang berlokasi di Jln. H. Naman, No. 3, Pondok Kelapa, Jakarta Timur (Ruko Berlian, di Depan SMPN 252) Rt. 17 / Rw. 02, Pd. Kelapa, Kec. Duren Sawit, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13450.

3.2.2 Waktu

Waktu Penelitian ini di lakukan selama 6 bulan dimulai pada bulan April s/d bulan September 2022.

Tabel 3.2 : Tabel Penelitian Skripsi

| No | Keterangan | Bulan – Tahun 2022 | | | | | |
|----|----------------------|--------------------|-----|------|------|------|-----|
| | | April | Mei | Juni | Juni | Agus | Sep |
| 1 | Penerapan Judul | ■ | | | | | |
| 2 | Persiapan Penelitian | | ■ | ■ | | | |
| 3 | Bimbingan Skripsi | | | | ■ | ■ | |
| 4 | Penelitian Langsung | | | ■ | | | |

| | | | | | | | |
|----|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Penulisan Bab I – III | | | | | | |
| 6 | Penulisan Bab IV – V | | | | | | |
| 7 | Pembuatan Lampiran | | | | | | |
| 8 | Revisi Bab IV – V | | | | | | |
| 9 | Finalisasi Skripsi | | | | | | |
| 10 | Sidang Skripsi | | | | | | |

Sumber : Data primer di olah, 2022

3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisis data yang berbentuk angka. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif/statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antar variabel yaitu pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Jenis penelitian ini asosiatif, adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan yang mendasarinya, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/ resiprokal/ timbal balik. Penelitian ini mengacu pada hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) yaitu komitmen dan kepuasan kerja , serta variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu Prestasi kerja.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, jika peneliti tidak mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapat data yang memenuhi standar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:213) Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data, Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilah jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individu. Adapun data akurat yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015:66) Kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden, kemudian responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Secara garis besar ada dua cara penggunaan kuesioner, yaitu disebarikan kemudian diisi oleh respons dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden. Pemilihan metode kuesioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, yaitu Ketua Yayasan dan seluruh guru Yayasan calistung cerdas.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan berskala yaitu kuesioner yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dan memberi tanda *check list* pada kolom jawaban yang tersedia. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, skor tersebut seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Skala Likert

| Alternatif Jawaban | Bobot Nilai |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber Data : Sugiono (2015:66)

b. Metode Interview

Menurut Mardalis (2016:24), interview adalah teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui bercakap-cakap dan berhadapan muka dengan orang yang dapat memberikan keterangan kepada si peneliti.

Penulis menggunakan metode ini karena penulis mengharapkan data yang dibutuhkan akan dapat di peroleh secara langsung sehingga kebenarannya tidak akan di tanyakan lagi karena data yang diperoleh oleh penulis data yang ditanyakan secara langsung kepada Ketua yayasan dan seluruh guru calistung cerdas dari penelitian ini.

c. Metode Dokumentasi

Sebagaimana pendapat Sugiyono (2015:82) bahwa dokumentasi adalah keterangan-keterangan yang berbentuk catatan atau peristiwa penting yang sudah berlalu”. Berdasarkan pendapat tersebut, metode dokumentasi adalah suatu cara di dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan melalui catatan tertulis atau tercetak tentang fakta-fakta yang akan dijadikan bukti fisik penelitian dan hasil penelitian, sehingga dokumentasi ini akan menjadi akurat dan kuat kedudukannya.

Metode dokumentasi ini juga merupakan metode yang akan dipergunakan dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.. Metode ini digunakan untuk memperoleh sejarah, struktur organisasi, jumlah guru, dan hal-hal terkait dengan data dokumentasi Yayasan calistung cerdas.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:137) Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data . Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yang membahas tentang bagaimana merangkup sekumpulan data dalam bentuk yang mudah dibacada cepat dalam memberikan informasi, yang disajikan dalam bentuk tabel, grafik, nilai pemusatan dan nilai penyebaran.

Menurut Sugiono (2004:169) analisis deskriptif meruakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud berkesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam deskriptif dalam data-data hasil pengolahan *SPSS versi 25* terkait variabel Komitmen Kerja dan kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja guru.

3.5.2 Analisa Statistik Infrensial

Menurut Ghozali (2016:49) untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka dalam analisis regresi harus menggunakan uji asumsi klasik, Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diolah dan dianalisa menggunakan teknik pengolahan data untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas masalah yang diteliti.

1. Uji kualitas data

a. Uji validasi

Menurut Ghozali(2016:52) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu item pernyataan dapat dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel} (n-2)$.

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini digunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas data

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $>0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi

b. Uji Multikolinieralitas

Menurut Ghazali (2018:107) Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik sebenarnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser, yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya

3. Uji hipotesis

Menurut Ghazali (2018:102) Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Guru. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Koefisiensi Determinasi

Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$).

Nilai adjusted R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

b. Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Menurut Ghozali (2018:98) Model regresi linier berganda diatas, untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: budaya organisasi terhadap satu variabel dependen, kepuasan guru. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan .

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersamaan seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai 35 signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

c. Uji t Hitung (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2018:98) Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: budaya organisasi, disiplin kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja guru, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}
 - a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi
 - a) jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
 - b) jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

a