

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU

**Sutarno**

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

**Salimi Nurhadi**

Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Boyolali

## **ABSTRACT**

*The purposes of this research to know: 1) the effect of formal education level toward commitment organization, 2) the effect of during period job toward commitment organization, 3) the effect of salary toward commitment organization, 4) the effect with together between formal education level, during period job, and salary toward commitment organization, and 5) to know the one variabel give the effect toward commitment organization.*

*This research is doing in the junior high school of SMP State Residence Sawit and Boyolali regency. The populations in this research are the all of teacher in the junior high school of SMP State Residence Sawit and Boyolali regency amount 121 teachers. The sample research take about 49,59% from populations amount 60 teachers with simple random sampling. The data analysis by using with multiple regressions, F-test, t-test and determinant coefficient ( $R^2$ ).*

*According the data analysis with multiple regressions has result of corporation regression:  $Y = 13,382 + 1,572X_1 + 1,183X_2 + 4,294X_3$ . The coefficient of formal education level is 1,572. The meaning of this matter is formal education level variable give effect toward to commitment organization is 1,572. The during period job variable have coefficient regression is 1,183, so the meaning of this matter is during period job variable give effect toward to commitment organization is 1,183. The salary variable have coefficient regression is 4,294, so the meaning of this matter is salary variable give effect toward to commitment organization is 4,294.*

**Keywords:** *formal education level, during periode job, salary, commitment organization*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan berkualitas merupakan prasyarat bagi terciptanya peningkatan sumber daya manusia tersebut.

Dari hal tersebut, peran seorang guru menjadi sangat penting sebagai ujung tombak dalam mendidik putra bangsa di masa datang.

Dunia pendidikan diwarnai dengan persaingan ketat dengan sekolah yang lain dalam peningkatan mutu pendidikan, maka kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru, perannya sangat diharapkan. Untuk itu manajemen sekolah dituntut untuk bisa mengawasi kinerja guru dalam peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya pengelolaan produktivitas kerja guru dengan baik, maka mutu pendidikan akan dapat ditingkatkan.

Tercapainya kemajuan pendidikan tingkat dasar dan menengah sangat tergantung kepada visi lembaga, kepala sekolah, dan guru. Ketiganya menjadi pilar penting kemajuan proses mencapai tujuan pendidikan, sedangkan yang terjadi saat ini adalah kultur pendidikan yang tidak dialogis dan tidak mendorong keberanian siswa. Visi lembaga yang jelas didukung kompetensi kepala sekolah dalam menterjemahkan, serta kompetensi guru yang mengajar berdasar minat, bukan sekedar memenuhi kewajiban. Kepala Sekolah semestinya berfungsi menjaga dan mengarahkan jalan menuju visi yang ingin dicapai bukan hanya menjalankan tugas birokrasi, apalagi menjadi penguasa sekolah.

Peningkatan manajemen pendidikan, kualitas sumber daya manusia (SDM), serta perbaikan sarana dan prasarana sangat diperlukan untuk menciptakan etos budaya kerja guru dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi dari para individu diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan.

Kebanyakan guru mempunyai pendapat tertentu mengenai yang mereka harapkan dari pekerjaan. Salah satunya adalah mengenai imbalan yang mereka terima atas dasar kerja yang telah mereka lakukan. Seseorang akan cenderung bekerja hanya sebatas pada anggapan bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha mereka.

Dari berbagai fenomena yang ada, sering terjadi komitmen organisasional guru pada pendidikan menjadi turun, walaupun sebelumnya mempunyai prestasi yang baik. Permasalahan ini akan menjadi bom waktu bagi pendidikan jika komitmen organisasional guru tidak diperhatikan dengan baik. Masalah tingkat pendidikan formal, masa kerja dan gaji merupakan beberapa penyebab dimungkinkannya komitmen organisasional guru menjadi turun. (Noe, 2000: 35)

Demikian pula sekolah-sekolah baik negeri maupun swasta agar selalu dapat eksis, maka sangatlah perlu pihak manajemen mempertahankan komitmen organisasional guru, sehingga diharapkan etos kerja setiap guru menjadi meningkat, serta akhirnya berpengaruh pada komitmen organisasional guru terhadap pendidikan dan pekerjaannya. Karena sebaik apapun misi, visi, dan tujuan organisasi, hal tersebut tidak akan tercapai apabila tidak disertai dengan komitmen organisasional guru. Perlunya komitmen organisasional guru dimasukkan dalam penelitian ini dikarenakan merupakan variabel dependen yang

dapat mempengaruhi pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi. Namun variabel ini keberadaannya sangat tergantung dari variabel independen yang mendukungnya yaitu tingkat pendidikan formal, masa kerja dan pemberian gaji. Dengan memasukkan variabel komitmen organisasional guru dalam penelitian ini diharapkan dapat diketahui sampai sejauhmana tingkat kelayakan guru SMP Negeri se Kecamatan Sawit.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Tingkat Pendidikan**

Orientasi pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan berbagai aspek pendidikan, yaitu aspek sumber daya manusia, aspek demografi, aspek kurikulum dan aspek kebijakan pemerintah (Ananta, 1993: 83).

Adapun aspek tingkat pendidikan yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Aspek sumber daya manusia**

Dalam aspek ini berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pembangunan nasional, sudah terbukti dalam beberapa penelitian ekonomi pendidikan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap akuntabilitas kinerja.

#### **b. Aspek Kurikulum**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga perlu diperhatikan dalam perencanaan pendidikan, terutama dalam kaitannya dengan penyempurnaan kurikulum pendidikan. Upaya peningkatan kualitas/mutu pendidikan sering kali berangkat dari penyempurnaan kurikulum pendidikan. Kurikulum yang baik selalu mendasarkan pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sedang dan akan terjadi. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kecermatan dalam mengamati perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang senantiasa berlangsung. Penyempurnaan kurikulum tersebut berkaitan erat dengan peningkatan pendidikan formal.

#### **c. Aspek minat**

Dalam pelaksanaan kurikulum kita tidak hanya mempertimbangkan apa-apa yang harus diajarkan, bagaimana cara mengajarkannya, tetapi juga tujuan yang akan dicapai dan faktor anak itu sendiri khususnya minat anak itu terhadap pelajaran.

#### **d. Aspek Komunikasi**

Bahasa merupakan medium komunikasi utama dalam kehidupan manusia terhadap sesama manusia baik didalam hubungan interaksi edukatif. Pendidikan komunikasi didalam proses interaksi adalah didalam fungsinya untuk meniadakan verbalisme. Verbalisme merupakan sejenis

penyakit yang melekat pada anak didik justru diwaktu mereka duduk dibangku sekolah.

e. Aspek Peningkatan Etos Kerja

Etos kerja adalah suatu sifat yang mana akan menuntun setiap yang akan bekerja kearah pekerjaan yang lebih baik dari hari ke hari berikutnya sehingga pada akhirnya akan mendapatkan capaian hasil kerja seperti apa yang diharapkan dan direncanakan. Etos kerja akan meningkat apabila orang yang akan bekerja tersebut sebelumnya telah memahami betul seluk-beluk dan ruang lingkup pekerjaannya, hal ini biasanya dipengaruhi juga dalam tingkat pendidikannya dalam memahami gambaran umum dari pekerjaan tersebut.

## 2. Masa Kerja

Masa kerja merupakan faktor demografis yang sering digunakan untuk menentukan tingkat kemahiran dan keahlian seseorang dalam bidang pekerjaannya. Masa kerja ini sering dikaitkan dengan pengalaman seseorang akan pekerjaannya.

Masa kerja yaitu lamanya waktu bekerja seseorang yang dilihat dari saat mulai bekerja atau saat mulai menggeluti pekerjaannya. Sedangkan pengalaman dapat diartikan kemampuan seseorang akan pekerjaannya dengan mengetahui secara betul liku-liku pekerjaannya dengan berbagai kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga seseorang yang mempunyai pengalaman akan memiliki *seasoned professionals*, yaitu mempunyai pengalaman di tingkat *senior management* dan teruji ketangguhan dan kapabilitasnya (Haryanto, 2001).

Secara lebih tegas Morrison dan Hock (1986) menempatkan pengalaman di tempat kerja lebih penting dari pada pelatihan-pelatihan formal yang diselenggarakan oleh organisasi/perusahaan/instansi untuk mengembangkan karyawannya. Karena dengan pengalaman yang dilalui melalui proses masa kerja yang cukup lama, maka seorang akan memahami secara detail pekerjaannya tersebut.

Robbins (2001: 45) mendefinisikan masa kerja sebagai senioritas seseorang dalam menjalankan pekerjaan tertentu, dan menunjukkan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan. Dengan demikian masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi indikator yang baik terhadap produktivitas guru.

## 3. Pemberian Gaji

Suatu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja guru adalah melalui kompensasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para guru sebagai balas jasa

untuk mereka. Salah satu bentuk kompensasi adalah upah dan gaji, meskipun kita menggunakan kata “upah” dan “gaji” dengan saling dapat dipertukarkan, pengertian-pengertian ini sedikit berbeda dalam penggunaan (T. Hani Handoko, 1997:161) “upah” biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan (karyawan berkerah biru) sedangkan gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau menggunakan untuk karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional (karyawan berkerah putih). Faktor-faktor yang menentukan gaji yaitu(T. Hani Handoko, 1997: 164):

- a. Kinerja  
Manajer senang menggunakan dasar kinerja karyawannya dalam menentukan besarnya gaji seseorang. Karena melalui kinerja dapat dilihat jelas dedikasi seorang guru kepada intansi.
- b. Senioritas  
Senioritas adalah lamanya waktu seorang guru yang telah berdinasi dengan perusahaan, defisi, departemen atau pekerjaan.
- c. Gaji berdasarkan keahlian  
Tujuannya adalah menolong guru untuk memperoleh keahlian-keahlian tambahan yang tentunya akan meningkatkan nilai kerja guru bagi organisasi. Gaji berdasarkan keahlian sering dipakai dalam kelompok kerja otonomi atau program pemerdayaan pekerjaan.
- d. Pengalaman dan keanggotaan didalam organisasi  
Pengalaman sering kali sangat diperlukan dan dalam banyak kasus sesungguhnya manajemen memberikan kompensasi karyawan atas dasar pengalaman.
- e. Potensi  
Potensi tidak ada gunanya apabila tidak pernah direalisasikan. Banyak guru muda digaji dengan baik karena mempunyai potensi menduduki suatu jabatan tertentu.

#### **4. Komitmen Organisasional**

Powell (1983) mendefinisikan bahwa komitmen merupakan suatu disposisi untuk melibatkan diri ke dalam apapun yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk menyendiri.

De Porter dan Hernacki (2000) menyatakan bahwa komitmen adalah tekad yang kuat, yang mendorong seseorang untuk mewujudkannya, terlepas dari beberapa rintangan yang mungkin dihadapi.

Koontz dan Weihrich (1988) mengatakan bahwa prinsip komitmen adalah perencanaan logis terhadap masa depan yang harus dilaksanakan melalui serangkaian tindakan. Komitmen selalu terkait erat dengan keputusan yang dibuat hari ini. Dengan perkataan, suatu keputusan dapat menjadi suatu komitmen, biasanya terdiri dari uang, tujuan tindakan atau reputasi.

Cooper (2000) menyatakan bahwa komitmen dapat disarikan sebagai kesungguhan berupa semangat yang menggelora, dan keberanian seseorang untuk terlibat dalam mengatasi sesuatu secara bersama-sama untuk suatu tujuan tertentu.

Meyer dan Allen (1984: 372-378) mengategorikan komitmen organisasional menjadi dua, yaitu komitmen *continuance* dan komitmen terhadap nilai (afektif). Hipotesis yang diajukan adalah masa kerja, keuntungan pensiun, tingkat pendidikan dan usia pekerja berpengaruh terhadap tingkat komitmen *continuance*, sementara tingkat partisipasi, prestis, keterlibatan dalam pekerjaan serta ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen afektif. Hasil pengujian hipotesisnya adalah semua variabel anteseden tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Buchanan (1991:580) dalam mengukur komitmen organisasional menggunakan skala afektif, *continuance* dan *normatif* yang masing-masing ukuran menggunakan delapan item pertanyaan. Variabel tahap-tahap karir diukur berdasarkan lamanya bekerja pada perusahaan tersebut dan lamanya menempati posisi terakhir. Hasil penelitiannya menunjukkan, walaupun komitmen afektif dan normatif meningkat secara signifikan sesuai dengan usia pekerja, peningkatan pada komitmen *continuance* lebih disebabkan oleh meningkatnya masa kerja organisasional dan jabatan. Di samping itu, hubungan antara pengalaman kerja dan komitmen afektif mempunyai perbedaan yang sangat tajam pada level jabatan, dan tidak pada kelompok usia pekerja.

Pengertian komitmen organisasional dalam penelitian ini adalah orientasi guru terhadap dunia pendidikan dimana mereka bekerja atau dapat dikatakan sebagai "keloyalatan" guru terhadap pendidikan. Komitmen organisasional guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran di sekolah. Komitmen organisasional adalah tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

## 5. Penelitian Terdahulu

Koko Daryoko Tri Purno, (2005) dalam skripsinya yang berjudul "Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Pemberian Gaji, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada CV. Harapan Baru Gilingan Surakarta." Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel pemberian gaji, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan variabel pemberian gaji merupakan variabel yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

N. Ambardhi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, dan Pemberian Gaji terhadap Komitmen Profesional Karyawan pada Kantor Wilayah Perum Pegadaian Surakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal dan pemberian gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesional karyawan. Sedangkan variabel pemberian gaji merupakan variabel yang lebih dominan terhadap komitmen profesional.

## 6. Hipotesis

Di dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh faktor tingkat pendidikan formal terhadap komitmen organisasional guru.
- b. Terdapat pengaruh faktor masa kerja terhadap komitmen organisasional guru.
- c. Terdapat pengaruh faktor pemberian gaji terhadap komitmen organisasional guru.
- d. Terdapat pengaruh faktor tingkat pendidikan formal, masa kerja dan pemberian gaji secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional guru.
- e. Variabel pemberian gaji merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

## METODE PENELITIAN

### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri se Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali, dengan waktu penelitian mulai bulan Nopember 2005 sampai dengan bulan Februari 2006. Dipilihnya SMP Negeri Se Kecamatan Sawit berdasarkan pertimbangan ketersediaan data penelitian.

### 2. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri se Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali yang berjumlah 121 orang. Untuk sampel yang diambil dalam penelitian adalah 49,59% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 60 guru.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3. Variabel dan pengukurannya

Untuk mempermudah dalam memahami setiap variabel yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan definisi operasional variabel sebagai berikut:

- a. Pendidikan formal adalah pendidikan yang diselesaikan guru yang didasarkan pada Ijazah terakhir yang dimiliki. Teknik pengukuran variabel tingkat pendidikan menggunakan daftar pertanyaan pilihan berganda dengan skor pilihan sebagai berikut:
- 1) SMA skor 1
  - 2) D1, D2, D3, PGSLP skor 2
  - 3) S1, S2, S3 skor 3
- b. Masa kerja adalah lamanya waktu bekerja guru yang dilihat dari saat mulai bekerja sampai saat penelitian berlangsung (dalam tahun). Teknik pengukuran variabel masa kerja menggunakan daftar pertanyaan pilihan berganda dengan skor pilihan sebagai berikut:
- 1) < 5 tahun skor 1
  - 2) 5 – ≤ 10 tahun skor 2
  - 3) >10 – 15 tahun skor 3
  - 4) > 15 tahun skor 4
- c. Gaji adalah imbalan yang diberikan per bulan oleh pemberi kerja (pemerintah) kepada penerima kerja (guru) atas pekerjaan yang telah dan akan dilakukan. Teknik pengukuran variabel gaji menggunakan daftar pertanyaan pilihan berganda dengan skor pilihan sebagai berikut:
- 1) < Rp. 1.000.000 skor 1
  - 2) > Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000 skor 2
  - 3) > Rp. 2.000.000 skor 3
- d. Komitmen organisasional guru adalah tingkatan di mana seorang bekerja, mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Teknik pengukuran variabel dependen dengan menggunakan kuesioner sebanyak tujuh item pernyataan pilihan berganda. Pertanyaan tersebut berdasarkan pertanyaan yang dikembangkan oleh Meyer dan kawan-kawan (1984: 492). Pengukuran ini dengan menggunakan Skala Likert. Masing-masing pertanyaan atau item diberi jumlah dan jenis jawaban yang sama, tetapi memiliki bobot jawaban yang berbeda berdasarkan Skala Likert, yaitu apabila jawaban:
- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| - Sangat Tidak Setuju (STS) dibobot | 1 |
| - Tidak Setuju (TS) dibobot         | 2 |
| - Ragu-ragu (R) dibobot             | 3 |
| - Setuju (S) dibobot                | 4 |
| - Sangat Setuju (SS) dibobot        | 5 |

Sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dari variabel komitmen organisasional. Untuk menguji validitas ini digunakan *Pearson's*



*correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 12*.

#### 4. Sumber Data

Data yang dipelukan dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuisioner yang telah dipersiapkan. Data primer yang dikumpulkan diantaranya adalah pendidikan formal guru, masa kerja guru, gaji guru dan komitmen organisasional guru.

Data sekunder meliputi data penunjang dalam penelitian ini yang diperoleh dari arsip yang dimiliki oleh SMP Negeri di Kecamatan Sawit Kabupaten Boyolali.

#### 5. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara wawancara langsung kepada responden, dengan menggunakan kuisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Responden dalam penelitian ini adalah sampel guru SMP Negeri sejumlah 60 orang, hasil dari penarikan sampel yang telah dilakukan sebelumnya.

Pengumpulan data sekunder melalui bahan-bahan laporan instansi serta sumber-sumber yang telah dihimpun pihak lain.

#### 6. Teknik Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Liner Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Komitmen organisasional guru

a = Konstanta

$b_n$  = Koefisien regresi variabel  $X_n$

$\varepsilon$  = *Error*

$X_1$  = Tingkat pendidikan formal

$X_2$  = Masa kerja

$X_3$  = Gaji

##### b. Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara parsial disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan  $< 0,05$  maka

terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengerjaan data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 12.0.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian koefisien regresi secara bersama-sama disimpulkan melalui nilai p-value yaitu apabila nilai signifikan penelitian menunjukkan  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 12.0

d. Uji determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Rumusnya adalah:

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi  
SSR = *Sum of Square Regression*  
SST = *Sum of Square Total*.

Analisis data dilakukan dengan bantuan dari program SPSS 12.0 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan. Pengujian hipotesis dapat dilakukan setelah model regresi bebas dari gejala asumsi klasik agar hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan akurat dan bebas dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena adanya gejala-gejala tersebut.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolenieritas

Multikolenieritas berarti adanya korelasi dua atau lebih variabel independen. Dalam analisis regresi berganda harus tidak ada hubungan linier diantara variabel independen. Uji asumsi tidak terjadinya multikolenieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Asumsi ini terpenuhi jika nilai VIF tidak melebihi 10.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antar anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu yang merupakan korelasi antara kesalahan pengganggu pada satu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (Arsyad,

1997: 253). Satu pendekatan yang sering digunakan untuk menguji apakah terjadi autokorelasi atau tidak adalah uji *run test*. Pengujian autokorelasi dengan bantuan program SPSS v.12.0, apabila nilai signifikan run test  $< 0,05$  maka terjadi autokorelasi, sedangkan apabila nilai signifikan run test  $> 0,05$  maka tidak terjadi autokorelasi

3) Uji Heteroskedastisitas

Arti dari heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Asumsi tentang heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi nilai absolut residual berbeda atau sama untuk semua pengamatan. Konsekuensi akibat adanya heteroskedastisitas adalah bahwa penaksir menjadi tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser yang menyimpulkan bahwa apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis terdistribusi normal. Adapun alat uji asumsi normalitas data yang digunakan adalah Kolmogorov Smirnov, yaitu pengujian yang melihat nilai signifikan Kolmogorov Smirnov menunjukkan  $< 0,05$  maka terjadi ketidaknormalan data, sedangkan apabila nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

## HASIL DAN ANALISIS

### 1. Uji Kualitas Instrumen

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa semua item pada angket komitmen organisasional (Y) yang berjumlah 7 butir dinyatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%.

Hasil uji reliabilitas data angket dengan menggunakan metode *alpha* dan perhitungan statistik SPSS v. 12. Berdasarkan perhitungan analisis data diperoleh nilai alpha Cronbach's sebesar 0,627. Nunally (1967) dalam Ghazali (2005) menyatakan bahwa apabila nilai alpha Cronbach's lebih besar dari 0,60, maka dinyatakan reliabel. Berdasarkan pendapat tersebut maka kuesioner yang digunakan untuk variabel komitmen organisasional (Y) dapat dikatakan reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat diketahui melalui nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *tolerance value* lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Demikian pula sebaliknya, apabila *tolerance value* kurang dari 0,01 dan VIF lebih dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil pengujian multikolinearitas bahwa nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,01 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dipergunakan runs test diketahui bahwa nilai probabilitas sebesar 0,795. Hasil ini tidak signifikan maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan *Glejser test* terhadap data penelitian adalah bahwa nilai signifikansi penelitian lebih besar dari 0,05 sehingga data tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Dilihat dari hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,713. Nilai signifikan hitung (0,713) > nilai signifikan penelitian (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

## 6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis data berupa uji t dan uji F. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adalah untuk melihat dari variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ) dan gaji ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ). Dari uji t menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel: Rangkuman Hasil Perhitungan uji t**

Variabel	$\alpha$ ;dk	N	<i>P-value</i>	Ket
$X_1 \sim Y$	0,05;59	60	0,004	Signifikan
$X_2 \sim Y$			0,014	Signifikan
$X_3 \sim Y$			0,002	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Dari rangkuman hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh *p-value* variabel tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,004. Nilai *p-value* 0,004 < 0,05, maka kesimpulannya adalah

menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis pertama terbukti.

*P-value* variabel masa kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,014. Nilai *p-value*  $0,014 < 0,05$ , maka kesimpulannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis kedua terbukti.

Nilai *p-value* variabel gaji terhadap komitmen organisasional sebesar 0,002. Nilai *p-value*  $0,002 < 0,05$ , maka kesimpulannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara gaji ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis ketiga terbukti.

Faktor yang paling dominan adalah pemberian gaji karena nilai koefisien regresi dari pemberian gaji paling besar dibanding dengan koefisien regresi variabel yang lain.

b. Uji F

Digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen jika digunakan bersama-sama atau serentak. Dalam hal ini adalah untuk menguji apakah variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji berpengaruh terhadap komitmen organisasi bila digunakan bersama-sama atau serentak.

Dari uji F dengan menggunakan komputer program SPSS v.12.0 diperoleh *p-value* sebesar 0,000, sehingga nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh secara serempak variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ) dan gaji ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ), sehingga hipotesis keempat terbukti.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sumbangan pengaruh dari variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan pemberian terhadap komitmen organisasi. Besarnya nilai koefisien determinasi dapat diketahui pada perhitungan uji regresi linier berganda pada tabel *Adjusted R Square*.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) diperoleh sebesar 0,276, yang berarti 27,6% variasi dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

d. Uji Kesesuaian Tanda

Secara empiris dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Menurut koefisien regresi masing-masing variabel diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap variabel komitmen organisasional, variabel masa kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan variabel gaji berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Teori yang mendukung tingkat pendidikan berpengaruh positif adalah seperti yang dikemukakan Ananta, (1993:83) yang menjelaskan bahwa orientasi pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan berbagai aspek pendidikan, yaitu aspek sumber daya manusia, aspek demografi, aspek kurikulum dan aspek kebijakan pemerintah.

Sebagaimana diketahui bahwa komitmen organisasional merupakan orientasi guru terhadap dunia pendidikan dimana mereka bekerja atau dapat dikatakan sebagai kelayakan guru terhadap pendidikan. Komitmen organisasional guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran di sekolah. Komitmen organisasional adalah tingkatan dimana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka dapat menentukan kualitas guru dalam proses organisasional sehingga tinggi rendahnya tingkat kelayakan guru terhadap organisasi menunjang komitmen guru terhadap organisasional guru.

Masa kerja sebagai variabel yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dimana masa kerja sebagai faktor demografis yang sering digunakan untuk menentukan tingkat kemahiran dan keahlian seseorang dalam bidang pekerjaannya. Masa kerja ini sering dikaitkan dengan pengalaman seseorang akan pekerjaannya. Sedangkan pengalaman dapat diartikan kemampuan seseorang akan pekerjaannya dengan mengetahui secara betul liku-liku pekerjaannya dengan berbagai kendala-kendala yang dihadapi. Sehingga seseorang yang mempunyai pengalaman akan memiliki *seasoned professionals*, yaitu mempunyai pengalaman di tingkat *senior management* dan teruji ketangguhan dan kapabilitasnya. Dengan tingkat pengalaman yang dimiliki dapat mendukung komitmen organisasional dalam menentukan tingkatan dimana seseorang bekerja dapat mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Sedangkan gaji sebagai variabel yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana gaji sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima upah (guru) untuk suatu pekerjaan atau

jasa yang telah dan akan dilakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang akan ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Gaji ini yang besar yang diberikan kepada guru menumbuhkan sifat kelayakan terhadap instansi sehingga dengan gaji yang telah diberikan dapat mempengaruhi mereka untuk komitmen kepada organisasi tersebut.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

- a. *P-value* variabel tingkat pendidikan terhadap komitmen organisasional sebesar 0,004. Nilai *p-value*  $0,004 < 0,05$ , maka kesimpulannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis pertama terbukti.
- b. *P-value* variabel masa kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,014. Nilai *p-value*  $0,014 < 0,05$ , maka kesimpulannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis kedua terbukti.
- c. Nilai *p-value* variabel gaji terhadap komitmen organisasional sebesar 0,002. Nilai *p-value*  $0,002 < 0,05$ , maka kesimpulannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh yang signifikan antara gaji ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasional ( $Y$ ), sehingga hipotesis ketiga terbukti.
- d. Hasil nilai uji t diketahui bahwa nilai *p-value* variabel gaji terhadap komitmen organisasional adalah 0,002 merupakan nilai *p-value* yang paling kecil dari variabel independen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis kelima terbukti. Hasil nilai uji t diketahui bahwa nilai *p-value* variabel gaji terhadap komitmen organisasional adalah 0,002 merupakan nilai *p-value* yang paling kecil dari variabel independen lainnya, sehingga variabel ini merupakan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka hipotesis kelima terbukti.
- e. Dari uji F diperoleh *p-value* sebesar 0,000, sehingga nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yaitu ada pengaruh secara serempak variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ) dan gaji ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ), sehingga hipotesis keempat terbukti.
- f. Pengujian koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) diperoleh sebesar 0,276, yang berarti 27,6% variasi dari komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh

variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji, sedangkan sisanya sebesar 72,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 2. Keterbatasan

- a. Penelitian hanya menggunakan subyek penelitian yang terbatas hanya 60 guru yang diambil sebagai sampel penelitian.
- b. Model penelitian terlalu sederhana hanya terbatas pada tingkat pendidikan, masa kerja dan gaji yang diukur dengan pengisian kuesioner. Dimana kemungkinan besar responden dalam memberikan jawaban hanya seenaknya sendiri.

## 3. Saran

- a. Penelitian mendatang hendaknya mengembangkan penelitian dengan populasi yang berbeda sehingga hasil penelitian mendatang dapat digeneralisasikan dengan baik.
- b. Gaji merupakan variabel yang lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasional, maka guru hendaknya dapat meningkatkan gaji secara berkala dengan melengkapi administrasi dan menambah angka kredit dengan melakukan penelitian maupun pembuatan karya tulis yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga guru yang mempunyai masa kerja yang masih kurang hendaknya terus meningkatkan masa kerja tersebut dengan terus mengabdikan sebagai guru.
- d. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga guru yang masih berpendidikan rendah seperti SMA maupun D2,D3,PGSLP, hendaknya meningkatkan ke pendidikan yang lebih tinggi lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: BPFE.
- Berry, Anthony, J., Jane Broadbent, and David Otley. 1995. *Management Control: Theories, Issue, and Practices*. London: Maemillan Press Ltd.
- Berry, Michael, 1995. *Non Propagating Atring Excitations*, Artikel.
- Burton, Bathurst A., 1984. *Dekris Flow Run-Out and Landslide Sediment Delivery Model*. New York: Mc. Graw Hill.
- Cooper, 2000. *Study Guide Accompany: Understanding Social Psychology*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.
- Douglas, Powell, 1983. *Understanding Humas Adjustment: Normal Adaption Through the Life Cycle*. Boston. Little, Bworn, and Company.



- Gibson, James L., John M. Ivancecich, James H. Donnelly, Jr., *Organisasi*. 1996. Jilid I Edisi Kelima (penterjemah Djarkasih). Jakarta: Erlangga.
- Haryanto, 2001. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Henry Simamora,, 1977. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Gozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Koontz, Harold and Weihrich, Heinz, 1988. *Intisari Manajemen*. Alih bahasa A. Hasyini Ali. Jakarta: Bina aksara.
- Heidjrachman, R. dan Suad Hasan. 1999. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huczynski, Andrezej and David Buchanan, 1991. *Organizational Behavior, An Introductory Text*, New York: Prentice Hall.
- Meyer, John P. dan Nathalie J. Allen. 1984. Testing the “Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Same Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 69.
- Moh. As’ad, 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Moenir, AS., 1978. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung.
- Morrison and Hock, 1986. *Hospitality and Travel Marketing*. New York: D. Publishers.
- Noe, Raymon A., John R. Hollenback. Barry Gerhart, dan Patrick M. Wright. 2000. *Human Resources Management*. Boston: McGraw Hill.
- Poerwono, 1982. *Psikologi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall. Int. Englewood Cliff.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Perilaku Organisasi, Versi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pearson Education Asia Pte. Ltd. Dan PT. Prenhallindo.
- Siagian, S.P., 1984. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_, 1995. *Manajemen Personalialia SDM*. Yogyakarta: UPP, AMP, YKPN.
- Sudjana. 2001. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sukanto Reksohadiprojo, dan T, Hani. Handoko. 1996. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta; BPFE.
- Suharsimi Arikunto, 1993. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 1990. *Statistik*. Jilid III. Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_, 1993. *Cara Menghitung Validitas, Reliabilitas, dan Analisis Item, dan Teknik-teknik Korelasi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.