

**PENGARUH KEPUASAN, PENGALAMAN, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP  
KOMITMEN KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN MANOKWARI**

Louwis Jarfi

SMA Negeri 2 Manokwari Provinsi Papua Barat

[luisjarfi@gmail.com](mailto:luisjarfi@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Dengan metode penelitian survei dan analisis regresi ditemukan: (a) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 65,3% dan sig. pada 0,000; (b) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 62,5% dan sig. pada 0,001; (c) kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru dengan kontribusi 62,3% dan sig. pada 0,002; dan (d) ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru sebesar 56,7%.

**Kata kunci:** *kepuasan, pengalaman, kesejahteraan, komitmen kerja guru.*

**THE EFFECT OF SATISFACTION, EXPERIENCE, WELFARE ON TEACHERS' WORK  
COMMITMENT OF PUBLIC HIGH SCHOOLS IN MANOKWARI REGENCY**

Louwis Jarfi

SMA Negeri 2 Manokwari Provinsi Papua Barat

[luisjarfi@gmail.com](mailto:luisjarfi@gmail.com)

**Abstract**

*This study aimed to examine the effect of job satisfaction, experience, and welfare on teachers' work commitment of public high schools in Manokwari Regency, West Papua Province. Study finds are: (a) job satisfaction and a significant positive effect on teachers' work commitment with a contribution of 65.3% and sig. at 0,000; (b) job experience positive and significant effect on the commitment of teachers working with a contribution of 62.5% and sig. at 0.001; (c) job welfare positive and significant effect on the commitment of teachers working with a contribution of 62.3% and sig. at 0,002; and (d) There was a positive and significant effect of the variables satisfaction, experience, and welfare of working together to work commitments amounted to 56.7% of teachers.*

**Keywords:** *job satisfaction, experience, welfare, teachers' work commitment*

## Pendahuluan

Pada umumnya komitmen kerja guru digambarkan sebagai suatu keadaan sejauh mana seorang guru melibatkan diri dalam tugas yang memberi pengaruh besar terhadap kinerja yang bersangkutan berupa tanggung jawab dan tanggapan terhadap berbagai pekerjaan dan pelayanan dalam organisasi sekolah. Komitmen kerja guru berupa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya terlihat masih kurang maksimal di Tanah Air, seperti terjadi pada sekolah-sekolah menengah atas (SMA) Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, yang ditunjukkan dengan fenomena antara lain: guru tidak hadir atau meninggalkan sekolah tanpa keterangan; kurang melibatkan diri dengan kegiatan-kegiatan sekolah; berbagai tugas yang dipercayakan sekolah masih sering ditunda-tunda; kurang mempedulikan masalah-masalah yang dihadapi peserta didiknya; dan sering bersungut-sungut ketika mengerjakan tugas-tugas mereka.

Di lain pihak, sekolah masih kurang terbuka mengenai berbagai hal. Sekolah kurang merata dalam melakukan pembinaan memantapkan profesional guru melalui pendidikan, pelatihan, dan workshop secara merata. Sekolah belum melakukan perputaran tugas-tugas tambahan dan pen-delegasian tanggung jawab dengan merata kepada guru. Sekolah juga kurang mendorong dan menyokong guru di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kepala sekolah masih kurang proaktif di dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi guru baik yang terkait dengan pekerjaannya di sekolah maupun yang dihadapi di keluarga. Kepala sekolah jarang mendekati atau memanggil guru yang tidak masuk atau tidak melaksanakan tugas-tugasnya untuk meminta alasan dari guru tersebut.

Kondisi-kondisi tersebut sungguh penting untuk diteliti sebagai bahan perbaikan manajemen pendidikan di sekolah. Ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi komitmen kerja guru, yaitu: (1) kepuasan kerja; (2) pengalaman kerja; dan (3) kesejahteraan kerja. Hal ini didukung oleh teori dan konsep berikut.

## Komitmen Kerja Guru

Getol (2013, p.79) mengatakan bahwa komitmen adalah sebuah 'janji' atau 'tekad' untuk memberikan bukan hanya waktu, tenaga, pikiran melainkan kualitas terbaik yang ada pada diri kita untuk perusahaan. Dari definisi tersebut terlihat bahwa segala yang dipunyai seorang guru disumbangkan kepada sekolahnya. Bahkan boleh jadi hidupnya sendiri menjadi taruhannya. Julukan "Pahlawan Tanpa Tanda Jasa" pantas dipersembahkan kepadanya. Hal ini pantas mendapat respon yang tinggi dari sekolah.

Sementara Steers dan Porter (1991, p.290) mengatakan "*Organizational commitment is the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*". Komitmen organisasi adalah kekuatan relatif seorang individu yang mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dalam organisasi tertentu. Profesi guru merupakan sebuah panggilan bagi seseorang. Artinya, seorang guru harus bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Ia harus terlibat secara utuh untuk berbagai tugas yang diembankan sekolah.

## Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada umumnya diartikan sebagai sikap, ungkapan emosi, dan hasil persepsi individu terhadap pekerjaan. Seseorang yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan, cenderung merasa positif, menyukai, dan menghargai pekerjaannya. Seorang pekerja rela memberikan yang terbaik dari segenap potensi dirinya dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Luthans (2005, p.212) "*Job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provide those things that are viewed as important*". Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Selanjutnya Greenberg (2011, p.220) mengungkapkan "*Job satisfaction is positive or negative attitudes held by individuals toward their jobs*". Kepuasan kerja merupakan sikap

positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa perasaan emosional dari seorang guru diungkapkan melalui tugas-tugasnya. Perasaan yang menyenangkan dan positif, akan menggairahkan seorang guru sehingga ia secara optimal menggerakkan seluruh kemampuan yang ada dalam dirinya bagi keberhasilan sekolah. Demikian pula sebaliknya, jika perasaannya tidak puas akan berdampak terhadap pekerjaannya. Jadi, ihwal kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian sungguh-sungguh dari sekolah. Dengan begitu, guru dapat bekerja dengan baik sebagaimana yang diharapkan sekolah agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Porter mengungkapkan "*Job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*" (Bangun, 2012, p.331). Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada organisasi akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Dari definisi ini, maka dapat disimpulkan seorang guru yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Artinya, remunerasi yang diterima atas pekerjaan mereka harus sama dengan yang telah disepakati sebelumnya. Bila tidak demikian, dikuatirkan hal ini berdampak negatif bagi pekerjaan dari seorang guru. Dengan kata lain, guru tidak dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik seperti yang diharapkan sekolah.

Menurut laporan Bank Dunia (2013, p.1) tentang "*Teachers Absenteeism*" Pendidikan Indonesia, dinyatakan bahwa:

*Education experts say less than half of the country's teachers possess even the minimum qualifications to teach properly and teacher absenteeism hovers at around 20 percent. Many teachers in the public*

*school system work outside of the classroom to improve their incomes.*

Laporan tersebut menunjukkan bahwa kurang dari separuh guru-guru di Indonesia memiliki kualifikasi minimum untuk dapat mengajar dengan memadai dan ketidakhadiran guru sekitar 20%. Banyak guru dalam sekolah negeri harus bekerja di luar jam mengajar atau memiliki usaha sampingan untuk meningkatkan pendapatan mereka. Hal ini berarti bahwa masih banyak kebutuhan guru yang harus dipenuhi sekolah.

### Pengalaman Kerja

Menurut Getol (2013, p.73), pengalaman adalah hal-hal yang telah dialami oleh seseorang. Sementara Eliyanto & Wibowo (2013, p.39) mengemukakan bahwa pengalaman merupakan segala sesuatu yang telah dialami dalam hidup.

Berdasarkan kedua definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seorang guru, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas serta memungkinkan kinerjanya meningkat. Di lain pihak, semakin lama seorang guru mengajar, maka ia akan semakin mengetahui dengan lebih mendalam tentang pekerjaannya dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang mungkin akan terjadi selama ia bekerja.

Greenberg (2011, p.124), "*Training is the process of systematically teaching employees to acquire and improve job-related skills and knowledge*". Artinya, Pelatihan adalah proses pengajaran karyawan secara sistematis untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Seorang guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran peserta didiknya. Sehubungan dengan hal ini, maka sekolah perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (guru) tersebut. Karenanya, salah satu upaya yang dapat dilakukan sekolah adalah mengikutsertakan guru dalam pelatihan.

Di lain pihak, perputaran pekerjaan dan pendelegasian tugas-tugas sekolah

merupakan pengalaman bagi seorang guru. Bangun (2012, p.210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Di sekolah seorang guru tidak hanya mengajar, tetapi juga ia perlu diberikan tugas-tugas tambahan, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, dan kepanitiaan untuk berbagai program yang ditetapkan sekolah.

Sementara Griffin (2004, p.336) mengatakan bahwa pendelegasian merupakan proses pelimpahan sebagian beban kerja total seorang manajer kepada orang lain. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekolah perlu melakukan pendelegasian tugas kepada guru. Hal ini tentu saja dapat dilakukan dengan melihat pada kemampuan setiap guru.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa ihwal perputaran pekerjaan dan pendelegasian tugas merupakan salah bagian yang perlu diterapkan di sekolah. Melalui kedua hal ini, seorang guru akan memperoleh pengalaman yang menjadikannya kepada sebuah pengetahuan yang baru dalam pengembangan profesionalismenya di sekolah.

#### Kesejahteraan Kerja

Ihwal kesejahteraan kerja juga merupakan bagian tidak kalah pentingnya yang berpengaruh terhadap komitmen kerja dari seorang guru di sekolah. Menurut Suharso & Retnoningsih (2012, p.464) Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang mempunyai arti kemakmuran, keamanan, keselamatan, ketentraman dan kesenangan hidup. Sementara Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

*Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung*

*dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.*

Dengan kata lain, sejahtera merupakan keadaan sentosa dan makmur yang diartikan sebagai keadaan yang berkecukupan atau tidak berkekurangan, yang tidak saja memiliki dimensi fisik atau materi, tetapi juga dimensi rohani. Berdasarkan definisi-definis tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang guru yang merasa aman, sehat, tentram dan bahagia, ia dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Seorang guru membutuhkan sebuah kehidupan yang layak untuk mengangkat dirinya dan keluarganya dengan harapan memiliki kehidupan yang lebih baik seperti orang lain. Jadi, dapat disimpulkan bahwa melalui kehidupan guru yang layak atau sejahtera ini, mereka tetap berada di sekolah dan tenang dalam melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekolah.

#### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Waktu penelitian dari Februari sampai dengan Maret 2014, dan tempat penelitian adalah di SMA Negeri se Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, yaitu: (1) SMA Negeri 1 Manokwari; (2) SMA Negeri Warmare; (3) SMA Negeri Prafi; dan (4) SMA Negeri Amberbaken.

Sehubungan dengan itu sampel dipilih berdasarkan wilayah sekolah (*area sampling*) dengan mengambil wakil dari setiap wilayah sekolah dengan pengelompokan wilayah kota, distrik, dan desa. Dengan menggunakan penentuan jumlah sampel dari populasi 123 guru, taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya = 89 guru. Karenanya, masing-masing sampel harus proporsional sesuai dengan jumlah populasi. Berikut ini ditampilkan jumlah sampel berdasarkan perhitungan wilayah sekolah yang diteliti.

Tabel 1. Populasi dan Perhitungan Sampel

Kategori Wilayah	Nama Sekolah	Sampel Berdasarkan Wilayah	Jumlah Guru	Proporsi Sampel	Sampel
Kota	SMA Negeri 1 Manokwari	SMA Negeri 1 Manokwari	62	0,72	45
	SMA Negeri				
Distrik	SMA Negeri Warmare	SMA Negeri Warmare	23	0,72	17
	SMA Negeri Prafi	SMA Negeri Prafi	33	0,72	24
Desa	SMA Negeri Amberbaken	SMA Negeri Amberbaken	5	0,72	3
	Jumlah		123		89

Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berisi sejumlah pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden mengenai kepuasan, pengalaman, kesejahteraan kerja, dan komitmen kerja guru.

Penyusunan instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan, yaitu: (1) menentukan variabel penelitian; (2) menyusun variabel penelitian; (3) menyusun kisi-kisi instrumen; (4) melakukan uji coba instrumen; dan (5) melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen.

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji prasyaratan analisis, yaitu: (a) pengujian normalitas; (b) pengujian linieritas; dan (c) pengujian heteroskedastisitas data. Pengujian normalitas data. Hal ini untuk menguji data dari masing-masing variabel agar bisa diketahui berdistribusi normal atau tidak. Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Scatterplot*.

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi ganda.

Uji regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui secara sendiri-sendiri

antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ), dan kesejahteraan kerja ( $X_3$ ) dengan komitmen kerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Uji regresi ganda dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan kesejahteraan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen kerja guru ( $Y$ ) SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui distribusi data, sebelum melakukan pengujian hipotesis. Data yang tidak berdistribusi normal, maka analisisnya menggunakan statistik nonparametrik, dan sebaliknya apabila data ternyata berdistribusi normal, maka analisis menggunakan analisis parametrik.

Berdasarkan penelitian dan penghitungan menggunakan program SPSS 13.0, maka diperoleh hasil seperti disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	<i>chi-squared</i>	Sig.	Kes.
Komitmen Kerja Guru (Y)	1,421	0,841	Normal
Kepuasan Kerja (X1)	4,029	0,402	Normal
Pengalaman Kerja (X2)	0,139	0,998	Normal
Kesejahteraan Kerja (X3)	0,942	0,918	Normal

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa semua nilai Sig > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal, dan dapat dilanjutkan untuk pengujian hipotesis menggunakan statistik parametrik.

#### Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Pengambilan keputusan data bersifat linier jika probabilitas signifikansi  $p < 0.05$ . Uji linieritas dibantu dengan program SPSS 13. Adapun data hasil uji linieritas terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Linieritas

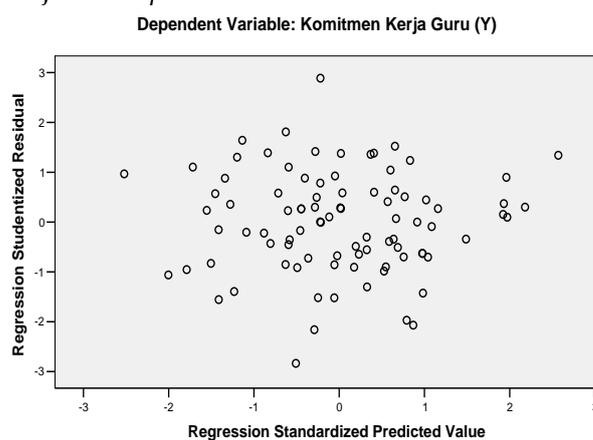
Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Ket.
Kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru	1,419	1,718	0,142	Linier
Pengalaman kerja dengan komitmen kerja guru	0,493	0,654	0,989	Linier
Kesejahteraan kerja dengan komitmen kerja guru	1,620	1,699	0,067	Linier

Berdasarkan hasil pengujian linieritas variabel kepuasan kerja memiliki  $F_{hitung} = 1,419 < F_{tabel} (df 21,66) = 1,718$ , pengalaman kerja memiliki  $F_{hitung} = 0,493 < F_{tabel} (df 43,44) = 1,654$ , dan kesejahteraan kerja memiliki  $F_{hitung} = 1,620 < F_{tabel} (df 23,64) = 1,699$ . Variabel kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru diperoleh nilai koefisien F hitung < F tabel dengan nilai signifikansi >0,05 adalah linear. Berdasarkan uji linieritas yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa asumsi linier dalam penelitian ini terpenuhi, se-

hingga dapat dilanjutkan pengujian selanjutnya yaitu analisis regresi berganda.

#### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah varian residualnya bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Scatterplot*.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dari grafik pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak berada di atas maupun di bawah titik 0 sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Jadi, secara keseluruhan dari hasil uji asumsi klasik yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi semua persyaratan uji asumsi klasik, sehingga layak dipakai untuk memprediksi komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Dari hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa semua data telah memenuhi syarat untuk dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam Adapun hasil uji statistik dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Konstanta	Beta	t	Sig.	r <sup>2</sup>	F
X <sub>1</sub> -Y	83,614	0,653	8,043	0,000	0,420	64,689
X <sub>2</sub> -Y	135,402	0,625	7,458	0,000	0,383	55,627
X <sub>3</sub> -Y	94,574	0,623	7,436	0,000	0,382	55,301

#### Pengujian Hipotesis Pertama

$H_0$  :  $b_1 = 0$  (koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  tidak signifikan)

$H_a$ :  $b_1 \neq 0$  (koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  signifikan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 13.0, maka diperoleh nilai koefisien regresi parsial pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru ( $r_{x_1y}$ ) = 0,653 dan konstanta sebesar 83,614. Koefisien tersebut signifikan pada sig. 0,000. Berdasarkan hasil itu dapat digambarkan bentuk persamaan regresi  $Y = 83,614 + 0,653X_1$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan "Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat" diterima. Hal ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat 1 poin pada konstanta 83,614, maka komitmen kerja guru meningkat secara signifikan sebesar 0,653. Dengan kata lain bahwa semakin meningkat kepuasan kerja, semakin meningkat pula komitmen kerja guru.

Kemudian besarnya kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru secara parsial sebesar  $r^2 = 0,420$ . Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi terhadap komitmen kerja guru sebesar 42% dan sisanya sebesar 0,580 (58%) ditentukan oleh sebab lain di luar model ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Sedangkan hasil uji anova diperoleh  $F_{hitung} = 64,689$  dan sig. = 0,000 karena  $p < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa model regresi antara kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru tersebut signifikan sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

#### Pengujian Hipotesis Kedua

$H_0$ :  $b_1 = 0$  (koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  tidak signifikan)

$H_a$ :  $b_1 \neq 0$  (koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  signifikan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 13.0, maka diperoleh nilai koefisien regresi parsial pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru ( $r_{x_2y}$ ) = 0,625 dan konstanta sebesar 135,402. Koefisien tersebut signifikan pada sig. 0,000. Berdasarkan hasil itu dapat digambarkan bentuk persamaan regresi  $Y = 135,402 + 0,625 X_2$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan "Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat" diterima. Hal ini berarti bahwa jika pengalaman kerja meningkat 1 poin pada konstanta 135,402, maka komitmen kerja guru meningkat secara signifikan sebesar 0,625. Dengan kata lain bahwa semakin meningkat pengalaman kerja, semakin meningkat pula komitmen kerja guru.

Kemudian besarnya kontribusi pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru secara parsial sebesar  $r^2 = 0,383$ . Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja berkontribusi terhadap komitmen kerja guru sebesar 38,3% dan sisanya sebesar 0,617 (61,7%) ditentukan oleh sebab lain di luar model ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Sedangkan hasil uji anova diperoleh  $F_{hitung} = 55,627$  dan sig. = 0,000 karena  $p < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa model regresi antara pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru tersebut signifikan sehingga dapat digunakan untuk memprediksi pengalaman kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

#### Pengujian Hipotesis Ketiga

$H_0$  :  $b_1 = 0$  (koefisien regresi  $X_3$  terhadap  $Y$  tidak signifikan)

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$  (koefisien regresi  $X_3$  terhadap  $Y$  signifikan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 13.0, maka diperoleh nilai koefisien regresi parsial pengaruh variabel kesejahteraan kerja terhadap komitmen

kerja guru ( $r_{x_3y}$ ) = 0,623 dan konstanta sebesar 94,574. Koefisien tersebut signifikan pada sig. 0,000. Berdasarkan hasil itu dapat digambarkan bentuk persamaan regresi  $Y = 94,574 + 0,623 X_3$ . Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “Kesejahteraan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat” diterima. Hal ini berarti bahwa jika kesejahteraan kerja meningkat 1 poin pada konstanta 94,574, maka komitmen kerja guru meningkat secara signifikan sebesar 0,623. Dengan kata lain bahwa semakin meningkat kesejahteraan kerja, semakin meningkat pula komitmen kerja guru.

Kemudian besarnya kontribusi kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru secara parsial sebesar  $r^2 = 0,382$ . Hal ini berarti bahwa variabel kesejahteraan kerja berkontribusi terhadap komitmen kerja guru sebesar 38,2% dan sisanya sebesar 0,618 (61,8%) ditentukan oleh sebab lain di luar model ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Hasil uji anova diperoleh  $F_{hitung} = 55,301$  dan sig. = 0,000 karena  $p < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa model regresi antara kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru tersebut signifikan sehingga dapat digunakan untuk memprediksi kesejahteraan kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

#### Pengujian Hipotesis Keempat

$H_0$  :  $b_1 = 0$  (koefisien regresi  $X_1 X_2 X_3$  terhadap  $Y$  tidak signifikan)

$H_a$  :  $b_1 \neq 0$  (koefisien regresi  $X_1 X_2 X_3$  terhadap  $Y$  signifikan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 13.0, maka diperoleh nilai koe-

fisinsi regresi sebesar 0,331, 0,297, dan 0,289 dan konstanta sebesar 79,558, lalu dapat digambarkan bentuk pengaruh variabel kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru dalam persamaan regresi  $Y = 79,558 + 0,331 + 0,297 + 0,289$ . Kemudian karena ketiga prediktor, yaitu kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja itu memiliki nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel prediktor untuk persamaan regresi berganda pada hipotesis 4 “diterima”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan, Pengalaman, dan Kesejahteraan Kerja secara bersama terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Hal ini berarti bahwa jika kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama meningkat 1 poin pada konstanta 79,558, maka komitmen kerja guru meningkat secara signifikan sebesar 0,331, 0,297, dan 0,289. Dengan kata lain bahwa semakin meningkat kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama, semakin meningkat pula komitmen kerja guru.

Besarnya kontribusi kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru sebesar  $R^2 = 0,567$ . Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap komitmen kerja guru sebesar 56,7% dan sisanya sebesar 0,433 (43,3%) ditentukan oleh sebab lain di luar model ini. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda

Variabel	Konstanta	Beta	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
	79,558					
X <sub>1</sub>		0,331	3,654	0,000		
X <sub>2</sub>		0,297	3,392	0,001	0,567	39,419
X <sub>3</sub>		0,289	3,275	0,002		

Sedangkan hasil uji anova diperoleh  $F_{hitung} = 39,419$  dan  $sig. = 0,000$  karena  $p < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa model regresi ganda untuk hipotesis keempat dengan prediktor-prediktor kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat sudah signifikan atau diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Pembahasan

Berdasarkan deskripsi data penelitian dan pengujian hipotesis, akan dilakukan pembahasan hasil sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel: (1) kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru; (2) pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru; (3) kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru; dan (4) dan secara bersama-sama kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru, akan diuraikan di bawah ini.

#### *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Komitmen adalah tekad atau janji bersama seluruh guru untuk memberikan yang terbaik bagi sekolah. Komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kepuasan kerja. Hal ini wajar bahwa untuk bisa memiliki komitmen kerja yang baik diperlukan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Guru yang memiliki rasa puas dalam bekerja dapat meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya dapat menumbuhkan komitmen kerja. Hal ini sejalan dengan Blau (1967) dalam Morrison (1997) yang menyatakan bahwa seorang karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga memperoleh yang terbaik dari organisasi di mana mereka bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Luthans (1995) dan Ganzach (1998) yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya.

Lima hal yang menjadi ukuran kepuasan kerja, yaitu pekerjaan, supervisi, upah atau gaji, kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja Robbins & Judge (2007, p.80). Kepuasan kerja guru dapat dimunculkan dari pekerjaan itu sendiri, supervisi, upah atau gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Seorang guru dapat merasa puas apabila persepsi guru terhadap pekerjaan tersebut menarik, selain itu adanya kesempatan pelatihan (*training*) dan seminar dapat meningkatkan kepuasan guru. Karena dengan kesempatan tersebut pengetahuan dan pengalaman guru dapat bertambah. Supervisi kepala sekolah dapat mempengaruhi kepuasan, karena bantuan dalam pengembangan situasi belajar-mengajar agar memperoleh kondisi yang lebih baik diperlukan seorang guru. Apabila pengembangan situasi belajar mengajar dari supervisi kepala sekolah baik, maka kepuasan kerja guru meningkat. Dari segi ekonomi banyak sedikitnya upah yang diterima dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin banyak upah yang diterima guru tentu akan memunculkan kepuasan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yang baik menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dapat memunculkan kepuasan.

Korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen kerja guru berarti semakin tinggi kepuasan guru maka semakin tinggi pula komitmen kerja guru. Seorang guru yang memiliki komitmen kerja akan mengalokasikan banyak waktu untuk melaksanakan tugas dan memanfaatkan waktu sebaik-baiknya. Seorang guru akan meningkatkan kemampuan dalam mengajar agar dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Dapat disimpulkan bahwa guru yang memiliki kepuasan dapat meningkatkan komitmen kerja, di mana dalam menjalankan tugasnya penuh dengan rasa tanggung jawab.

*Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat*

Dari hasil uji hipotesis terlihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Pengalaman kerja guru merupakan segala sesuatu yang telah dialami dalam bekerja sebagai seorang guru. Beberapa hal penting yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seperti pelatihan, pergiliran kerja (*job rotation*), pendelegasian tugas, dan masa tugas guru. Pemberian pelatihan mengenai belajar mengajar, pergiliran pekerjaan seperti menjadi guru wali kelas, pendelegasian tugas kepala sekolah kepada guru seperti penataran, dan semakin panjang masa tugas guru maka semakin banyak pengalaman yang akan diperoleh seorang guru. Banyaknya hal yang ditemui dan dilakukan guru yang terkait dengan pendidikan akan menambah pengalaman mereka sebagai guru. Dengan semakin banyaknya pengalaman yang dimiliki seorang guru dapat meningkatkan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan Eliyanto & Wibowo (2013, p.39) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pengalaman mengajar seorang guru, maka semakin baik pula kemampuannya dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap komitmen kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kalbers & Cenker (2007) menunjukkan bahwa, pengalaman kerja (masa kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Joiner & Bakalis (2006) menunjukkan bahwa, masa kerja atau pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

*Pengaruh Kesejahteraan Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Ka-

bupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Kesejahteraan diartikan sebagai keadaan yang berkecukupan atau tidak berkekurangan. Dalam UU disebutkan tentang hak pendidik dan tenaga pendidik yaitu Pasal 40 Ayat 1 Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyebutkan tentang jaminan kesejahteraan, penghargaan, pembinaan karier, perlindungan hukum, dan kesempatan menggunakan sarana prasarana, dan fasilitas pendidikan. Oleh karena itu pemerintah dan kepala sekolah memperhatikan kesejahteraan guru. Jadi antara tugas yang dibebankan dan kesejahteraan yang diberikan harus seimbang.

Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan bekerja yaitu untuk mencari kesejahteraan. Kesejahteraan selain gaji pokok yaitu berupa tunjangan yang banyak sekali bentuknya seperti pembayaran sertifikasi pendidik, pembayaran asuransi jiwa dan asuransi kesehatan, rumah dan kendaraan dinas, tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan transportasi. Apabila kesejahteraan guru tercapai maka dapat berdampak baik terhadap komitmen kerja. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya Nitisemito (Kadarisman, 2012, p.116). Dengan adanya semangat dan kegairahan kerja para karyawannya dapat membentuk komitmen kerja yang baik. Sebaliknya apabila kesejahteraan seorang guru tidak terpenuhi dapat berdampak negatif terhadap kinerja guru dan akhirnya akan menurunkan mutu pendidikan. Karena guru akan mencari alternatif lain dalam memperoleh kesejahteraan sehingga tidak seluruh pikiran dan kemampuan diberikan dalam bekerja sebagai guru. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian Noija (2010) yang menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru SD Kota Ambon.

*Pengaruh Kepuasan, Pengalaman, dan Kesejahteraan Kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat*

Komitmen kerja guru merupakan suatu tekad yang terbentuk dalam diri seorang guru yang dalam menjalankan tugas. Komitmen kerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Kepuasan kerja merupakan penyebab komitmen organisasi Buchanan & Reichers (Cooper, 2003, p.79), pergantian (*turnover*) dan ketidakhadiran (*absenteeism*) guru mempengaruhi komitmen kerja guru Griffin & Moorhead (1986, p.216), Investasi seperti pelatihan di dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan Rusbult & Farrell (Cooper, 2003, p.71), perputaran kerja dan pendelegasian tanggung jawab memiliki hubungan dengan komitmen kerja, berdasarkan pendapat dari Greenberg, komitmen berkelanjutan juga berkorelasi dengan kesejahteraan kerja.

Hasil penelitian berhasil membuktikan bahwa kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif bagi komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat.

Besarnya kontribusi ketiga variabel menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja, banyak sedikitnya pengalaman kerja, dan kesejahteraan kerja yang dicapai guru dapat digunakan sebagai faktor untuk menjelaskan komitmen kerja guru. Guru dalam menjalankan tugasnya apabila mendapatkan kepuasan dalam bekerja, memiliki pengalaman yang banyak dan mendapatkan kesejahteraan dalam hidup tentu akan meningkatkan kinerja dan membentuk tekad positif dalam bekerja yaitu dalam komitmen berkerja.

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh antara kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja terhadap komitmen kerja guru cukup besar, lebih dari 56,7 (56,7%). Besarnya kontribusi tersebut dapat memberikan dampak bahwa meningkatkan komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua

Barat maka pihak pemerintah dan kepala sekolah dapat menciptakan kepuasan kerja, memberi kesempatan untuk mendapatkan pengalaman seperti dengan memberikan pelatihan (*training*) dan memperhatikan kesejahteraan guru. Apabila ketiga aspek ini terpenuhi maka akan diikuti dengan komitmen kerja guru yang semakin baik.

Di lain pihak, lebih dari 43,3 (43,3% ditentukan oleh sebab lain di luar model ini, yaitu kepemimpinan (Yukl, 2010), motivasi kerja (Mathis & Jackson) dan lingkungan kerja atau iklim organisasi (Lunenburg & Ornstein). Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat menentukan berhasil dan tidaknya organisasi itu. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi keefektifan dan keberhasilan organisasi House et al. (Yukl, 2010, p.4).

Motivasi individu sering kali merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi seseorang sehingga dapat terdorong untuk bekerja dengan baik di dalam organisasi. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak Mathis & Jackson (2006, p.114). Jadi, jika dikatakan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Hal ini berarti bahwa sekolah perlu lebih serius memperhatikan hal-hal yang membangkitkan tujuan dan motivasi seorang guru supaya ia dapat melakukan yang terbaik bagi sekolah.

Iklim organisasi dapat menjadi hal penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Lunenburg & Ornstein (2004, pp.97-99) memandang dua hal penting dari iklim organisasi, yaitu: (1) *open-closed climates*; dan (2) *healthy and sick schools*. Kedua iklim tersebut biasanya menghambat tujuan dari sebuah organisasi. Di sekolah, kedua hal ini sangat berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Iklim yang terbuka dan sekolah

yang sehat akan menghasilkan dampak yang positif bagi sekolah untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya iklim yang tertutup dan sekolah yang tidak sehat dapat membawa kegagalan bagi organisasi sekolah.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan atau iklim kerja diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat. Karenanya bagi Peneliti selanjutnya agar dapat memasukkan variabel lain yang diduga tersebut untuk akan diteliti. Karena dengan begitu, diharapkan akan ada perubahan yang lebih baik lagi bagi guru dalam meningkatkan komitmen kerjanya bagi sekolah.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dengan kontribusi sebesar 65,3% dan *sig.* pada 0,000; (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat yang ditunjukkan dengan kontribusi sebesar 62,5% dan *sig.* pada 0,001; (3) kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dengan kontribusi sebesar 62,3% dan *sig.* pada 0,002; dan (4) kepuasan, pengalaman, dan kesejahteraan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat dengan kontribusi sebesar 56,7%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, maka akan dikemuka-

kan beberapa saran, yaitu: (1) mengingat kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, maka kepala sekolah sebaiknya memikirkan dan mengembangkan insentif yang dapat memuaskan guru; (2) kemudian pengalaman kerja juga yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, maka kepala sekolah seharusnya memfasilitasi guru dalam pelatihan dan pengembangan (seperti MGMP, seminar, dan *workshop*) dan juga melakukan delegasi tugas-tugas serta pergiliran tugas-tugas tambahan sekolah sebagai bagian dari peningkatan pengalaman profesional guru; (3) selanjutnya kesejahteraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat, maka kepala sekolah perlu memikirkan dan mengembangkan kompensasi dan tunjangan (uang transportasi, uang pengobatan, uang duka, uang hari raya (THR), ruang kelas dan ruang kerja yang menyenangkan, alat tulis kantor (ATK), dana untuk semesteran dan UN) yang dapat disesuaikan dengan kemampuan sekolah demi meningkatkan kesejahteraan guru dalam bekerja; dan (4) untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti komitmen kerja guru agar dapat memasukkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhinya seperti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan atau iklim kerja.

### Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cooper, D.J. (2003). *Leadership for follower commitment*. Britain: Kent Printed.
- Eliyanto, E., & Wibowo, U. B. (2013). Pengaruh jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru sma muhammadiyah di kabupaten kebumen. *Jurnal Akuntabilitas Mana-*

- jemen Pendidikan*, 1(1), 34-47. Retrieved from <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2321>
- Ganzach, Y. (1998). Intelligence and Job Satisfaction. *Journal Academy of Management*. Volume 41, No.5.
- Getol, G. (2013). *One mind, one heart, one commitment*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organization (10<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice Hall,inc.
- Griffin, R.W. (2004). *Manajemen (7<sup>th</sup> ed.)*. (Terjemahan Gina Gania). Jakarta: Erlangga. (Buku asli diterbitkan tahun 2002).
- Griffin, R.W. & Moorhead, G. (1986). *Organizational behaviour*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Joiner, T. A. & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational: the case of australian casual academics. *The Internasional Journal of Educational Management*, 20(6), 439.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kalbers, L.P. & Cenker, W. J. (2007). Organizational commitment and auditor in public accounting. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 22. No.4 ppp.354-375.
- Lunenburg, F.C & Ornstein, A.C. (2004). *Educational administration (4<sup>th</sup> ed.)*. Belmont: Wadsworths, a devision of Thomson Learning, Inc.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior (10<sup>th</sup> ed.)*. New York: McGraw-Hill-inc.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (10<sup>th</sup> ed.)*. (Terjemahan Diana Angelica). Jakarta: Salemba Empat. (Buku asli diterbitkan tahun 2004).
- Morrison, Kimberly, A. (1997). How franchise job jatisfaction and personality affect performance, organizational commitment, frachisor relation and intention to remain. *Journal of Small Business Management*, July 1997.
- Noija, H. (2010). Hubungan iklim sekolah, kompensasi kerja dan komitmen dengan kinerja guru SD kota ambon. *Tesis*. Malang: Program Pasca-sarjana UM.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational behavior (12<sup>th</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice Hall,inc.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1991). *Motivation and work behavior (8<sup>th</sup> Ed.)*. Highstowa: McGraw-Hill, inc.
- Suharso & Retnoningsih, A. (2012). *Kamus besar bahasa indonesia*. Semarang: Widya Karya.
- World Bank Report. (2013). Absenteeism of indonesian teachers. *Indonesia education system is one of the worst in the world*.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi (5<sup>th</sup> ed.)*. (Terjemahan Budi Supriyanto). Jakarta: PT Indeks.