

**PENGARUH KOMPETENSI GURU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL  
(Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati)**

**Rusminingsih<sup>1)</sup>**

**Euis Soliha<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Pascasarjana Universitas Stikubank

<sup>2)</sup> Dosen Pascasarjana Universitas Stikubank

***Abstract***

*Teachers as educators is an educational leader, which is crucial in the learning process. Less than optimal performance of early childhood educators in District Pati, is a problem that must be addressed. Early childhood educator competencies and job characteristics in teaching should be improved as well as a strong commitment to be created and to use order to obtain higher performance. This study aims to determine the effect of teacher competence and job characteristics on performance by mediating organizational commitment (studies in early childhood education teachers in the district Pati).*

*The research was conducted on educators of early childhood education in the District of Pati as many 140 people. Sample taking the entire population for the research sample. Data analysis use multiple regression analysis.*

*Results reveal that the competence effect on organizational commitment. Positive effect on the employment characteristics of organizational commitment. Competence has a positive effect on the performance of early childhood educators. Job characteristics affect employee performance early childhood educators. Organizational commitment has a positive effect on the performance of early childhood educators. Organizational commitment did not mediate the effect of competence on the performance of early childhood educators. Organizational commitment did not mediate the effect of job characteristics on the performance of early childhood educators.*

**Keywords:** *competence, job characteristics, organizational commitment, performance.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya dalam mengajar. Kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu

pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan (Suharsaputra, 2012).

Kinerja Guru pada dasarnya merupakan kinerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Suharsaputra, 2012).

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai organisasi untuk mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusianya. Organisasi saat ini dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi yaitu era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pun pengguna jasa pelayanan yang semakin kritis. Kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil baik dan efektif yaitu organisasi yang di dalamnya memiliki individu yang memiliki kinerja baik. Organisasi yang baik dan efektif akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sudarmanto, 2009).

Menurut Sudarmanto (2009) banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang dapat menentukan terhadap kinerja individu yaitu kompetensi, motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen organisasi, kepemimpinan, partisipasi, fungsi-fungsi manajemen, kejelasan arah karier, budaya organisasi, dan sistem penghargaan.

Kompetensi guru merupakan faktor yang mampu mendorong keberhasilan organisasi dalam proses belajar mengajar. Kompetensi guru yang optimal yaitu guru yang mempunyai tindakan penuh tanggung jawab, mampu melaksanakan tugas-tugas dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan kompetensi sosial akan memberikan implikasi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa. Guru yang mampu untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar, serta pengembangan siswa sehingga dapat meningkatkan kinerja (Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007).

Peningkatan keberhasilan pembelajaran harus memperhatikan karakteristik pekerjaan seorang guru. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi seorang guru lebih mendorong munculnya sikap komit dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai. Sikap komit terhadap pekerjaan ini selanjutnya mendorong guru untuk melakukan usaha lebih besar dalam melaksanakan proses belajar mengajar pekerjaan sehingga kinerja guru dan prestasi siswa dapat dicapai dengan baik (Hackman *et al*, 1978 dalam Robert L Matis, 2002).

Keberhasilan pembelajaran harus didukung dengan komitmen organisasional yang kuat dari guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Komitmen yang kuat yang dimiliki guru terhadap pencapaian misi visi pembelajaran dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi (Allen dan Meyer, 1993).

Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pati tahun 2012 pendidik PAUD di Kecamatan Pati Kabupaten Pati, diketahui bahwa kinerja pendidik kurang maksimal, pendidik PAUD yang berijazah SMP sebanyak 3 orang (1,4%), SMA sebanyak 122 orang (57%), S1 sebanyak 86 orang (40,2%), dan S2 sebanyak 3 orang (1,4%). Sedangkan standar pendidik PAUD harus S1 yang relevan (Psikologi, Sarjana

PAUD). Pelatihan guru PAUD baru sebanyak 107 orang (70%) target harus semuanya pendidikan PAUD dilakukan pelatihan. Pendidik PAUD yang merencanakan proses pembelajaran sebanyak 68% sedangkan target harus 100%. Kurangnya kerjasama antara sekolah dengan orang tua dan kurang kerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan anak usia dini lainnya. Kondisi pendidikan anak usia dini di Kecamatan Pati perlu ada perbaikan, yaitu dengan peningkatan kinerja pendidik PAUD dengan memberdayakan dan mensinergikan semua potensi yang telah ada dalam rangka tercapainya layanan tumbuh kembang anak secara utuh, menyeluruh, dan terintegrasi.

Kurang optimalnya kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati Kabupaten Pati, merupakan permasalahan yang harus diatasi. Kompetensi pendidik PAUD dan karakteristik pekerjaan dalam mengajar harus terus ditingkatkan serta komitmen yang kuat harus diciptakan dan diupayakan sehingga diperoleh kinerja yang semakin tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas penulis ingin meneliti topik ini.

### **Permasalahan**

Perumusan masalah atau problem utama sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap komitmen organisasional pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati?
3. Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati?
4. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati dimediasi oleh komitmen organisasional?
7. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati dimediasi oleh komitmen organisasional?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati dimediasi oleh komitmen organisasional.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pendidik Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pati dimediasi oleh komitmen organisasional.

## **Telaah Pustaka**

### **1. Kompetensi**

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru, guru dituntut memiliki empat kompetensi, yaitu:

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru untuk mengelola proses belajar mengajar, termasuk di dalamnya perencanaan dan pelaksanaan, evaluasi hasil belajar mengajar dan pengembangan siswa sebagai individu-individu. Kompetensi pedagogik meliputi:

- 1) Menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
- 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
- 8) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi ini mengkaji dedikasi dan loyalitas guru. Guru harus tegar, dewasa, bijak, tegas, dapat menjadi contoh para siswa dan memiliki kepribadian mulia. Kompetensi pribadi meliputi:

- 1) Bertindak sesuai dengan hukum, agama, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi siswa dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dan dewasa, arif, dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

#### **c. Kompetensi Profesional**

Kompetensi profesional meliputi:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.

- 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
  - 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.
- d. Kompetensi Sosial
- Kompetensi sosial meliputi kemampuan:
- 1) Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
  - 2) Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
  - 3) Beradaptasi di tempat tugas di seluruh wilayah Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
  - 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

## 2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi, dan umpan balik yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi nilai suatu pekerjaan (Hackman *et.al* 1978 dalam Robert L Matis, 2002). Menurut Hackman ada lima dimensi karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

### a. Keragaman Keterampilan

Yaitu derajat atau tingkatan dimana suatu tugas membutuhkan variasi keterampilan dan bakat dari pegawai sehingga tugas tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja bila dapat menyelesaikan pekerjaannya, yang sifatnya membutuhkan keterampilan dan keahlian untuk mengerjakannya, dengan demikian pegawai dapat pengaktualisasian dirinya, serta dapat mengembangkan bakatnya maupun keterampilan yang dimilikinya. Semakin banyak keterampilan yang seorang karyawan, maka semakin kurang membosankan pekerjaan.

### b. Identitas Tugas

Identitas tugas akan sangat membantu pegawai untuk dapat bekerja secara efisien dan akurat, sehingga diharapkan munculnya *performance* kerja yang tinggi pada pegawai. Selain itu, dengan identitas tugas yang jelas, organisasi dapat mengetahui spesifikasi keahlian apa saja yang dibutuhkan pegawai dalam menjalankan tugas tersebut.

Penempatan pegawai dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, diharapkan akan tercapai suatu kondisi dimana pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, adanya tingkat absensi yang rendah, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan *performance* yang tinggi.

### c. Kekhususan Tugas

Yaitu derajat suatu tugas, dimana tugas tersebut mempunyai dampak terhadap kehidupan atau pekerjaan individu lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Suatu tugas akan lebih berarti jika itu penting bagi orang lain untuk beberapa alasan. Tingkat sejauhmana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain, baik orang tersebut merupakan rekan sekerja dalam suatu organisasi yang

sama maupun orang lain di lingkungan sekitar. Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.

d. Otonomi

Merupakan tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam menjalankan pekerjaan dan jadwalnya atau derajatnya suatu tugas yang memberikan kebebasan, wewenang kepada pekerjaannya dalam menyusun dan menetapkan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan tugas. Lebih banyak otonomi menjadikan rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan menjadi lebih besar.

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberi kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

e. Umpan Balik

Umpan balik adalah informasi yang diterima pegawai mengenai baik buruknya pekerjaan yang telah dilaksanakan atau derajat dimana aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan memberi informasi atau masukan yang jelas terhadap kinerja individu yang bersangkutan.

Umpan balik merupakan suatu kesepakatan dimana organisasi menyampaikan secara langsung dan jelas kepada pegawai atau anggota organisasinya tentang sejauhmana efektivitas kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat mengetahui sejauh mana kemampuan kerja yang telah dilakukan dan mendorong untuk berusaha meningkatkan efektivitas mereka dalam bekerja. Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

### 3. Komitmen Organisasi

Allen Meyer dan Smith (1993) mengemukakan ada 3 bentuk dasar dari komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Dimensi komitmen organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Affective Commitment*

*Affective commitment* muncul karena keinginan, artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap serta usaha individu dalam mengidentifikasi dirinya pada organisasi beserta tujuannya serta tetap ingin menjadi anggota organisasi tersebut agar bisa mencapai tujuannya. Menghabiskan sisa karir dalam organisasi, membanggakan organisasi, permasalahan organisasi, tidak terikat organisasi lain, menganggap organisasi bagian keluarga, menjaga stabilitas emosional, memiliki arti yang sangat besar, dan rasa memiliki organisasi.

b. *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* muncul karena kebutuhan, memandang bahwa komitmen sebagai suatu pelaku. Komitmen terjadi dikarenakan adanya suatu nilai ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan di dalam organisasi pada masa lalu dan hal itu tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. *Continuance commitment* terinci sebagai berikut takut berhenti dari pekerjaan, sulit meninggalkan organisasi, banyak hal terganggu, kerugian besar jika meninggalkan organisasi, bekerja merupakan kebutuhan, memiliki sedikit pilihan, tak mungkin meninggalkan, dan melanjutkan bekerja dalam organisasi.

c. *Normative Commitment*

*Normative commitment* akan muncul karena suatu keadaan dan seharusnya muncul secara normal. Menjaga tidak sering pindah organisasi, loyal pada organisasi, dan pindah organisasi adalah tidak etis, menerapkan pentingnya loyalitas, tawaran pindah, percaya terhadap nilai, menekuni pekerjaan, dan setia.

#### 4. Kinerja

Permendiknas No. 41 tahun 2007, menyebutkan bahwa kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan proses pembelajaran, meliputi:
  - 1) Membuat program tahunan.
  - 2) Membuat program semesteran.
  - 3) Membuat program setiap mengajar (RPP).
- b. Melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran, meliputi:
  - 1) Mengkaji bahan pelajaran yang diajarkan.
  - 2) Menelaah buku pelajaran.
  - 3) Melaksanakan kegiatan yang relevan dengan mata pelajaran.
  - 4) Menggunakan media belajar.
  - 5) Menggunakan perpustakaan.
  - 6) Menggunakan LKS.
  - 7) Mengevaluasi proses pembelajaran.
- c. Mengevaluasi proses pembelajaran, meliputi:
  - 1) Menyusun kisi-kisi soal.
  - 2) Menguji soal lebih dulu.
  - 3) Melakukan pretes awal pelajaran.
  - 4) Melakukan postes akhir pelajaran.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian ekplanasi yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan aspek-aspek relevan dengan fenomena yang diamati. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik PAUD di Kecamatan Pati sebanyak 140 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sensus* yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Imam Ghozali, 2011). Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari jawaban kuesioner tiap responden di lokasi penelitian.

#### Pengujian Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Alat uji yang digunakan adalah *Kaiser-meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KM) MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai 1. Apabila nilai > 0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang reliabel adalah 0,7. Jadi nilai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 berarti kuesioner tersebut reliabel/ handal (Gozali, 2011).

#### Pengujian Model

1. Uji Determinasi

Pengujian dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi (*adjusted r square*) (Imam Gozali, 2011).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji t (t test)

Apabila  $\text{sig} < 0,05$  dan nilai  $\beta$  (beta)  $> 0$  berarti  $H_a$  diterima.

Apabila  $\text{sig} > 0,05$  dan/atau nilai  $\beta$  (beta)  $\leq 0$  berarti  $H_a$  ditolak.

2. Uji Mediasi (*Path Analysis*)

Untuk mengetahui efek mediasi dari variabel *intervening* digunakan *path analysis*.

**HASIL DAN ANALISIS**

**Deskripsi Responden**

1. Deskripsi Umur Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

No.	Umur	f	%
1.	20-30 tahun	47	33,6
2.	31-40 tahun	60	42,9
3.	41-50 tahun	26	18,6
4.	> 50 tahun	7	5,0
Jumlah		140	100

2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	f	%
1.	Laki-laki	3	2,1
2.	Perempuan	137	97,9
Jumlah		140	100

3. Deskripsi Pendidikan Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	f	%
1.	SLTA	29	20,7
2.	Diploma III	30	21,4
3.	S1	79	56,4
4.	S2	2	1,4
Jumlah		140	100



#### 4. Deskripsi Masa Kerja Responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	f	%
1.	1-4 tahun	26	18,6
2.	5 - 10 tahun	53	37,9
3.	11-15 tahun	25	17,9
4.	16-20 tahun	8	5,7
5.	> 20 tahun	28	20,0
Jumlah		140	100

#### Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan nilai *KMO and Bartlett's test*, nilai variabel kompetensi adalah 0,873 dengan nilai signifikansi 0,000, variabel karakteristik pekerjaan nilai KMO sebesar 0,704 dan nilai signifikansi 0,000, variabel komitmen organisasional nilai KMO sebesar 0,884 dan nilai signifikansi 0,000, serta variabel kinerja nilai KMO sebesar 0,783 dan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena angka tersebut sudah memenuhi kriteria kecukupan sampel yang disyaratkan dalam uji validitas, yaitu KMO lebih dari 0,5 dan signifikansi dibawah  $0,05 > 0,000$ , maka dapat dinyatakan bahwa sampel yang ada sudah mencukupi, sehingga variabel kompetensi, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasional dan kinerja sudah dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil *component matrix*, sebanyak 22 item dalam variabel kompensasi semua indikator memiliki *loading factor* lebih dari 0,4, maka instrumen tersebut dinyatakan *valid*. Variabel karakteristik pekerjaan semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,4. Variabel komitmen organisasional semua pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4. Variabel kinerja semua indikator dinyatakan valid karena memiliki *loading factor* yang disyaratkan yaitu lebih dari 0,4.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha cronbach's	Pengambilan Keputusan	
		Alpha cronbach's > 0,7	Ket
Kompetensi	0,954	0,954 > 0,7	Reliabel
Karakteristik pekerjaan	0,844	0,844 > 0,7	Reliabel
Komitmen organisasional	0,972	0,972 > 0,7	Reliabel
Kinerja	0,912	0,912 > 0,7	Reliabel

Alpha ( $\alpha$ ) pada variabel kompetensi sebesar 0,954, karakteristik pekerjaan (0,844), komitmen organisasional (0,972) dan kinerja (0,912) lebih besar daripada nilai *alpha cronbach* 0,7, maka semua instrumen adalah dapat dikatakan reliabel.

#### Uji Regresi

Tabel 6. Hasil Uji regresi

Model	Adjusted R Square	Uji F		Uji t		Ket
		F	Sig	Beta	sig	
<b>Persamaan I</b>						
1. Kompetensi terhadap komitmen organisasional	0,523	77,297	0,000	0,360	0,000	Hipotesis diterima
2. Karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional	-	-	-	0,414	0,000	Hipotesis diterima
<b>Persamaan II</b>						
1. Kompetensi terhadap kinerja	0,736	129,86	0,000	0,163	0,025	Hipotesis diterima
2. Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja	-	-	-	0,556	0,000	Hipotesis diterima
3. Komitmen organisasional terhadap kinerja	-	-	-	0,220	0,001	Hipotesis diterima

### Uji Model

Nilai *Adjusted R Square* uji determinasi kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,523, berarti sebesar 52,3% perubahan dari variabel komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, dan karakteristik pekerjaan di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 47,7% adalah dijelaskan di luar model tersebut di atas misalnya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lain sebagainya.

Nilai *Adjusted R Square* uji determinasi kompetensi, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja yaitu sebesar 0,736 berarti sebesar 73,6% perubahan dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional di dalam model, sedangkan sisanya sebesar 26,4% adalah dijelaskan di luar model tersebut di atas misalnya oleh kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

### Uji F

Hasil uji regresi pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

Hasil uji regresi pengaruh kompetensi, karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja menunjukkan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan model yang digunakan memenuhi persyaratan *Goodness of Fit*.

### Uji Hipotesis (Uji t)

#### 1. H1: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil regresi menunjukkan nilai beta kompetensi guru sebesar 0,360 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati **diterima**.

**2. H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.**

Hasil regresi menunjukkan nilai beta komunikasi sebesar 0,414 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati **diterima**.

**3. H3: Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.**

Hasil regresi menunjukkan nilai beta kompetensi sebesar 0,163 dan tingkat signifikansinya 0,025 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kompetensi guru berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati **diterima**.

**4. H4: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.**

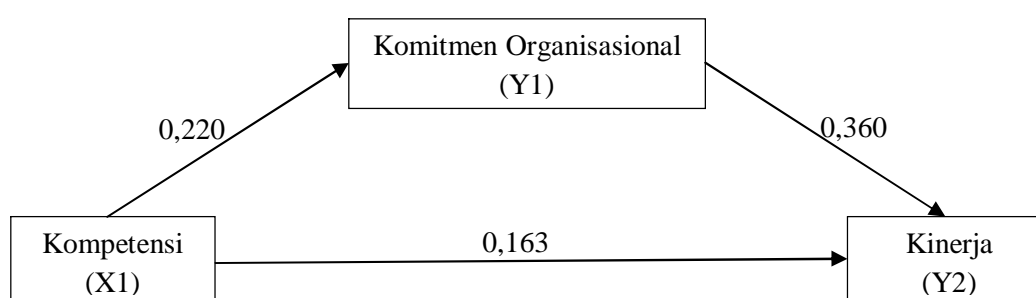
Hasil regresi menunjukkan nilai beta karakteristik pekerjaan sebesar 0,556 dan tingkat signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati **diterima**.

**5. H5: Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.**

Hasil regresi menunjukkan nilai beta komitmen organisasional sebesar 0,226 dan tingkat signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati **diterima**.

**Uji Efek Mediasi (*Path Analysis*)**

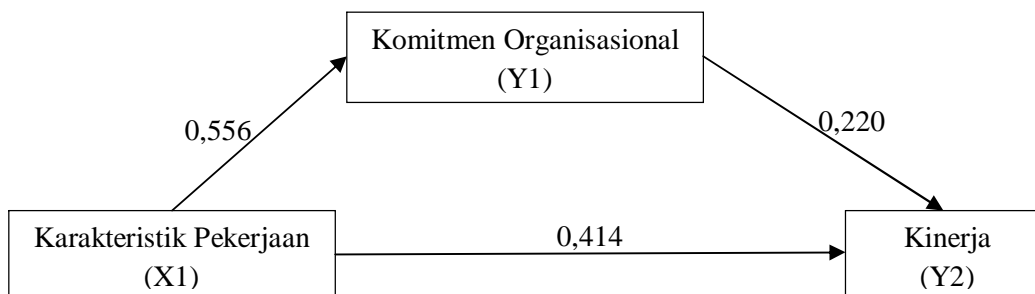
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional.



Gambar 1: Jalur Path Pertama

Pengaruh langsung X1 ke Y2 sebesar 0,163. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 ke Y1 ke Y2 dapat dihitung  $(0,360 \times 0,220) = 0,079$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel komitmen organisasional tidak memediasi variabel kompetensi terhadap kinerja.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional.



Gambar 2: Jalur Path Kedua

Pengaruh langsung X1 ke Y2 sebesar 0,414. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 ke Y1 ke Y2 dapat dihitung  $(0,556 \times 0,220) = 0,122$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan variabel komitmen organisasional tidak memediasi variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional pendidik PAUD di Kecamatan Pati. Hasil ini menunjukkan bahwa pendidik PAUD yang mempunyai kemampuan pedagogik, mempunyai kompetensi profesional dan sosial yaitu dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik, memahami potensi peserta didik, menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran, menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM, menguasai Bahasa Indonesia yang baik sebagai *medium of instruction* yang efektif, menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran, merancang PBM yang komprehensif dan menilai hasil belajar peserta didik secara total akan membentuk komitmen organisasional yang kuat dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu rasa memiliki PAUD sebagai bagian dari keluarga, memiliki ikatan emosional terhadap PAUD dan akan tetap setia untuk mengajar di PAUD.

Pendidik PAUD di Kecamatan Pati yang memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional, memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik, memiliki tanggungjawab yang kokoh, menguasai substansi atau materi, menguasai bagaimana menyusun rencana pembelajaran, mengerti berbagai faktor masalah sosial dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik akan membentuk dan menciptakan komitmen organisasional yang kuat dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu rasa memiliki PAUD sebagai bagian dari keluarga, memiliki ikatan emosional terhadap PAUD dan akan tetap setia untuk mengajar di PAUD.

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi sebagai atribut sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan kompetensi (memiliki keterampilan) yang sesuai dengan bidangnya maka akan mempunyai komitmen organisasional individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada di dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional

Pegawai yang cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas sehingga tidak menimbulkan kebosanan dalam bekerja, instansi memberikan kebebasan untuk mengembangkan keterampilan yang bertanggung jawab, pimpinan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan dan memberikan pembinaan maka akan membentuk komitmen organisasional yang kuat dalam organisasi. Pendidik PAUD akan memiliki komitmen yang kuat dalam melakukan proses belajar mengajar yaitu rasa memiliki PAUD sebagai bagian dari keluarga, memiliki ikatan emosional terhadap PAUD dan akan tetap setia untuk mengajar di PAUD.

Hackman *et.al* (1978) dalam Robert L. Matis (2002) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan, memiliki identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi nilai suatu pekerjaan dan meningkatkan komitmen.

### **3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati, hasil ini menunjukkan bahwa pendidik PAUD yang mempunyai kemampuan pedagogik, mempunyai kompetensi profesional dan sosial yaitu dapat memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik, memahami potensi peserta didik, menguasai berbagai model dan strategi pembelajaran, menguasai cara menerapkan ICT dalam PBM, menguasai Bahasa Indonesia yang baik sebagai *medium of instruction* yang efektif, menguasai pendekatan pedagogik dalam permasalahan pembelajaran, merancang PBM yang komprehensif dan menilai hasil belajar peserta didik secara total akan meningkatkan kinerja yaitu pendidik PAUD akan merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran PAUD akan maksimal.

Pendidik PAUD di Kecamatan Pati yang memiliki komitmen dan kemauan tinggi dalam melakukan tugasnya sebagai guru profesional, memiliki rasa kasih sayang kepada peserta didik, memiliki tanggungjawab yang kokoh, menguasai substansi atau materi, menguasai bagaimana menyusun rencana pembelajaran, mengerti berbagai faktor *social culture* dan ekonomi yang berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik akan meningkatkan kinerja yaitu pendidik PAUD akan merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran PAUD akan maksimal.

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi sebagai atribut sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Kompetensi akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Seseorang yang bekerja dengan kompetensi (memiliki keterampilan) yang sesuai dengan bidangnya maka akan meningkatkan kinerja yang baik dan unggul.

### **4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan *talent* seseorang lebih mendorong munculnya sikap komit

dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai. Sikap komit terhadap pekerjaan ini selanjutnya mendorong karyawan untuk melakukan usaha lebih besar ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hackman *et.al* (1978) dalam Robert L. Matis (2002) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan, memiliki identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi dan umpan balik yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan tugasnya dapat mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerja.

## **5. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pendidik PAUD di Kecamatan Pati. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pendidik PAUD yang mempunyai komitmen organisasional yang kuat akan meningkatkan kinerja dalam melakukan proses belajar mengajar. Pendidik PAUD akan merencanakan proses pembelajaran dengan baik, melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik dan mampu mengevaluasi proses pembelajaran sehingga proses pembelajaran PAUD akan maksimal.

Komitmen organisasional individu yang kuat terhadap organisasi akan memudahkan pimpinan organisasi untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional individu yang kuat akan menghindari *turn over* karyawan yang dimiliki organisasi. Organisasi tidak akan kehilangan sumber daya yang berharga, baik sumber daya manusia yang potensial maupun anggaran untuk mengadakan rekrutmen. Komitmen organisasional memiliki urgensi yang sangat penting dalam menggerakkan individu untuk bekerja dan meningkatkan kinerja. Strategi penguatan komitmen keterkaitan dengan harus organisasi harus terus dilakukan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja (Sudarmanto, 2009).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompetensi yang baik yaitu apabila pendidik PAUD menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, kemampuan profesional, dan sosial akan menumbuhkan komitmen organisasional yang kuat pendidik PAUD dalam melakukan proses belajar mengajar.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Karakteristik pekerjaan yang memberikan kebebasan dan memiliki variasi tugas akan meningkatkan komitmen organisasional yang kuat pendidik PAUD dalam melakukan proses belajar mengajar.
3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang baik yaitu apabila pendidik PAUD menguasai kompetensi pedagogik, kepribadian, kemampuan profesional, dan sosial maka kinerja pendidik PAUD akan maksimal yaitu mampu merencanakan proses pembelajaran dengan baik,

- mampu melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik serta mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik.
4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Karakteristik pekerjaan yang memberikan kebebasan dan memiliki variasi tugas dapat meningkatkan kinerja pendidik PAUD yaitu mampu merencanakan proses pembelajaran dengan baik, mampu melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik serta mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik.
  5. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional yang kuat dapat meningkatkan kinerja pendidik PAUD yaitu mampu merencanakan proses pembelajaran dengan baik, mampu melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran dengan baik, serta mengevaluasi proses pembelajaran dengan baik.

#### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi penelitian yang terbatas yaitu di Kecamatan Pati saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi dan harus dipresentasikan secara hati-hati.
2. Keterbatasan sampel penelitian sebagai salah satu sumber pokok, yakni hanya dikenakan pada Pendidik PAUD di Kecamatan Pati Kabupaten Pati, hasil penelitian sama jika dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda.

#### **Saran / Rekomendasi**

1. Peningkatan kompetensi pendidik PAUD di Kecamatan Pati harus ditingkatkan terutama dalam hal menguasai bagaimana menerapkan teknologi informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas belajar anak.
2. UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Pati selalu memberikan tanggapan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Pemerintah Kabupaten Pati memperhatikan kesejahteraan pendidik PAUD agar tidak memutuskan ingin meninggalkan PAUD.
4. Untuk penelitian mendatang, peneliti sebaiknya meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional selain kompetensi dan karakteristik pekerjaan sehingga penjelasan model lebih tinggi atau lebih dari 60%.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, M. I. (2007). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bernardin, John. (2003). *Human resource management, an experiential approach*, Third Edition. Boston: Mc Grow Hill.
- Boyatzis, Richard. (1982). *The competent manager, a model or effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Djastuti, Indi. (2010). The influence of job characteristics on job satisfaction, organizational commitment and managerial performance a study on construction companies in Central Java. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13 (1), 1-19.
- Direktorat Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PPAUD). (2013). *Pendidikan anak usia dini di Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.

- Edy, Sujana. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13 (1), 1-19.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, Jr. J. H. (1998). *Organisasi: perilaku, struktur, proses, Edisi ke 8, Jilid 1 (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Imam, Ghozali. (2011). *Riset sumber daya manusia, cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kinerja karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Kinerja*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi FKM UI.
- Kasih, P. A. M. C., Sunuharyo, B. S., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
- Mathis, R. L. (2002). *Human resource*. Medika Salemba.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitmen to organization occupational: Extension of test of a three componen conseptualization. *Jurnal of Aplied Pscycology*.
- Miner, J. B. (1988). *Organizational behavior performance and productivity*. New York: Random House, Inc.
- Mulyanto, & Hardaya, S. (2009). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Excellent*, 1 (2).
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. *Standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*.
- Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007. *Standar proses pelaksanaan pembelajaran*.
- Richard, Boyatzis. (1982). *The competent manager, a model or effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang. (1999). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan kompetensi SDM teori dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). Pengembangan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*. [Http://www.suharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerjaguru/pengembangan Kinerja Guru](http://www.suharsputra.wordpress.com/pendidikan/pengembangan-kinerjaguru/pengembangan-Kinerja-Guru)
- Sumarsono, Soni. (2006). *Metodologi penelitian*. Bandung: Alfabet.
- Winarti, M. B. (2010). Pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7 (2).