

**Submitted**  
19 Juli - 2021

**Revised**  
29 September - 2021

**Inisiated Publish**  
21 Oktober - 2021

**AFFILIATION:**

Program Studi Administrasi  
Perkantoran, Universitas  
Negeri Medan

**Co-Responding E-mail:**

Diterbitkan oleh:



Pusat Kajian  
Administrasi Publik  
Program Studi  
Administrasi Publik  
Universitas Pembangunan  
Nasional "Veteran" Jawa  
Timur

berkolaborasi dengan



Indonesia Association of  
Public Administration Jawa  
Timur

## PENGARUH KOMITMEN PROFESI, KEPUASAN KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI ERA NEW NORMAL DI SMK NEGERI 1 GUNUNGSITOLI

Wirdanur Harefa, Sri Gustina Pane, Khaira Amalia Fachrudin

### ABSTRACT

*In the new normal era, teachers are required to maximize their performance as educators who provide teaching to students through online classes. This study aims to see what factors affect teacher performance in the new normal era. This research was conducted at SMKN 1 Gunungsitoli, Nias. The type of research used is descriptive quantitative research which is used to find out how the influence of variable X (Professional Commitment, Job Satisfaction, and Work Facilities) on variable Y (Teacher Performance). The sample used in this study were 89 respondents with data analysis using SPSS. The results showed that there was a positive and significant effect of professional commitment on teacher performance at SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Then, these results explain that there is a positive and significant effect of job satisfaction on teacher performance at SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Furthermore, the results also explain that there is a positive and significant effect of work facilities on teacher performance at SMKN1 Gunungsitoli.*

**Keywords:** Professional Commitment, Job Satisfaction, Work Facilities, Teacher Performance

### ABSTRAK

Di era new normal, guru dituntut untuk memaksimalkan kinerja sebagai pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa melalui kelas online/daring. Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru di era new normal. Penelitian ini dilakukan pada SMKN 1 Gunungsitoli, Nias. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X (Komitmen Profesi, Kepuasan kerja, dan Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 89 responden dengan analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Kemudian, hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Selanjutnya, hasil juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Gunungsitoli.

**Kata Kunci:** Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Guru

### PENDAHULUAN

Di era new normal, guru dituntut untuk memaksimalkan kinerja belajar dan mengajar melalui kelas online menggunakan aplikasi tertentu. Di era new normal, guru dituntut untuk memaksimalkan kinerja belajar dan mengajar melalui kelas online menggunakan aplikasi tertentu. Berdasarkan data observasi tahun 2021, diketahui bahwa masih banyak guru yang belum melakukan absensi secara online untuk melakukan aktifitas belajar – mengajar di sekolah. Hal tersebut menjelaskan bahwa masih ada gap antara target dan realisasi yang tidak mencapai 70% secara keseluruhan yang dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru di wilayah pendidikan kota gunungsitoli masih perlu ditingkatkan lagi sehingga dapat mencapai absensi secara online diatas rata rata nilai national serta menjadikan guru tersebut menjadi guru yang profesional di bidangnya terutama di era new normal. Pembelajaran daring/online dari rumah menuntut guru untuk memberikan kinerja maksimal melalui media internet sebagai aktifitas belajar – mengajar termasuk dalam komitmen profesi para guru di sekolah. Beberapa penelitian terdahulu untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian (Fadhilah, 2010), (Ningsih, 2016) (Batubara, 2016) (Juwita, 2016) (Ningsih, 2015) menunjukkan bahwa komitmen profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja. Namun hasil penelitian (Massora, 2017) menunjukkan bahwa komitmen profesi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap suatu kinerja. Hasil penelitian (Platis, Reklitis, & Zimeras, 2015); Christen, Iyer, & Soberman dalam (Pan, 2015); (Hayati & Caniago, 2012); (Arshadia, 2010); menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Hasil (Kumala, Burhanuddin, & Bafadal, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja guru di SMK kota batu. Namun, hasil penelitian (Azadeh & Mousavi Ahranjani, 2014); (Kalkavan & Katrinli, 2014); (García-Buades, Ramis-Palmer, & Manassero-Mas, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian (Ningsih, 2016) (Thomas et al., 2018) (Pratiwi, 2019) menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja. Namun hasil penelitian (Lajatuma, Nuraiana, & Murwani, 2017) menunjukkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di masa era normal karena bersifat bekerja dari rumah (Work From Home). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Era New Normal Di SMK Negeri 1 Gunungsitoli.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### a. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia

bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, 2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen profesi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Dalam suatu organisasi profesi seorang anggota organisasi profesi dituntut untuk memiliki komitmen profesi. Menurut Gibson yang dikutip oleh Nurika mendefinisikan komitmen sebagai lingkup, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya (Juwita, 2016). Komitmen para guru juga terkait professionalism dimasa pandemik dituntut lebih sebagai dasar pendidik yang memulai dan mengajar dari rumah. segala sesuatunya dikesampingkan demi mencerdaskan kehidupan bangsa dari rumah. Beberapa hasil penelitian telah menjelaskan bahwa hubungan antara Komitmen Profesi terhadap suatu kinerja. Hasil penelitian (Fadhilah, 2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di DKI Jakarta. Selanjutnya hasil penelitian (Ningsih, 2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Selanjutnya hasil penelitian (Batubara, 2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja MAN di kota Medan, Semakin tinggi komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di kota Medan. Berdasarkan pendekatan literature dan teori yang ada, dapat diambil hipotesis yaitu:

### **H1: Komitmen Profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Ekonomika, Bisnis, & Diponegoro, 2012). Menurut (Janah, 2017), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut (Wibowo, 2010) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Beberapa hasil penelitian telah menjelaskan bahwa hubungan antara Kepuasan kerja terhadap suatu kinerja. Hasil penelitian (Kumala et al., 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Kota Batu dengan Pearson Correlation sebesar 0,611 tergolong kuat. Selanjutnya hasil penelitian (Pan, 2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada beberapa hotel di taiwan, selanjutnya hasil penelitian (Platis et al., 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pusat administrasi public dan pemerintah daerah nasional di yunani mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendekatan literature dan teori yang ada, dapat diajukan hipotesis yaitu:

### **H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

#### **c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2007) fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap kantor akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya kantor tersebut terutama dimasa pandemik yang menuntut guru untuk meleak teknologi informasi terkait pembelajaran daring/online. Beberapa hasil penelitian telah menjelaskan bahwa hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian (Ningsih, 2016) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Selanjutnya hasil penelitian (Thomas et al., 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Tenggara Fasilitas kerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara significant karena terdapat 8 komputer dan meja kantor yang ada 28 buah sehingga para pegawai akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Dinas kantor. Selanjutnya Hasil penelitian (Pratiwi, 2019) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan pendekatan literature dan teori yang ada, dapat diajukan hipotesis yaitu:

### **H3: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**



Gambar1.

### Model Penelitian

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang mana digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel X (Komitmen Profesi, Kepuasan kerja, dan Fasilitas Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru). sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 89 responden. Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Jawaban yang diberikan oleh konsumen kemudian diberi skor dengan teknik agree-disagree scale dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban setuju–tidak setuju dalam berbagai rentang nilai. Urutan skala terdiri dari Angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju) untuk semua variabel dengan analisis data menggunakan SPSS. Penelitian ini dilakukan pada Januari 2021.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Identitas Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar SMK Negeri 1 di Kota Gunungsitoli. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 89 guru pada SMK Negeri 1 di Kota Gunungsitoli dengan latar – belakang yang berbeda, baik dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lamanya masa bekerja

sebagai seorang guru. Responden memberikan penilaian yang berbeda tentang Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri di Kota Gunungsitoli.

**Tabel 1. Identitas Responden**

No	Katagori Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki – Laki	29	33%
2.	Perempuan	60	67%
No	Katagori Umur	Frekuensi	Persentase
1.	< 25 Tahun	7	8%
2.	25 – 35 Tahun	15	17%
3.	35 – 45 Tahun	42	47%
4.	> 45 Tahun	25	28%
No	Program Studi	Frekuensi	Persentase
1	Diploma (D1, D2, D3, D4)	0	0%
2.	Sarjana (S1)	87	98%
3.	Magister (S2)	2	2%
4.	Doktoral (S3)	0	0%
No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 5 Tahun	49	55%
2.	5 – 10 Tahun	19	21,4%
3.	> 10 Tahun	21	23,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1. dari 89 responden yang merupakan guru SMK Negeri di Kota Gunungsitoli terdapat 29 (33%) responden berjenis kelamin laki – laki dan 60 (67%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang mengisi Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan

Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kompetensi Guru berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa responden terbanyak terdapat pada katagori 35 – 45 tahun yaitu sebanyak 42 (47%), dan untuk jumlah responden paling sedikit berada pada kategori usia < 25 tahun yaitu sebanyak 7 orang (8%) dari total responden yaitu 89 orang. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar guru yang mengisi kuisisioner ada di rentang usia 35 – 45 tahun. Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sebanyak 87 orang (97%) responden berasal berpendidikan terakhir Sarjana (S1), dan 2 orang (2%) responden berpendidikan terakhir Magister (S2). Berdasarkan Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa persentase responden yang mengisi kuisisioner sebanyak 49 orang (55%) orang untuk telah bekerja < 5 tahun, 19 Orang (21,4%) telah bekerja selama 5 - 10 tahun, dan 21 orang (23,6%) sudah bekerja lebih dari > 10 tahun.

## **b. Hasil Analisis Data**

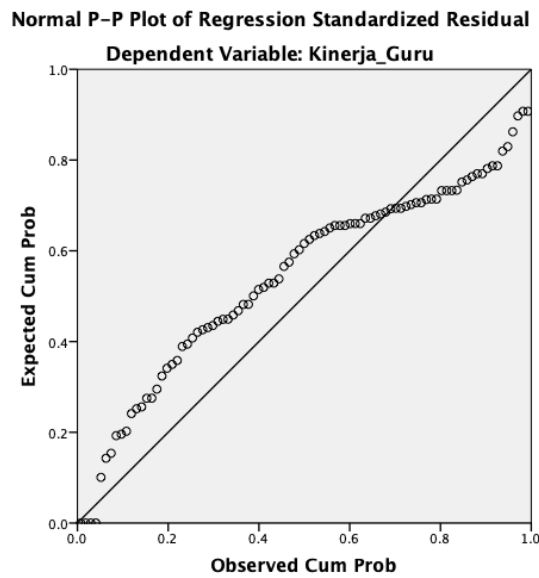
### **a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Hasil perhitungan Uji Validitas pada tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam angket penelitian ini valid, dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian (dapat dilihat lebih rinci pada lampiran Uji Validitas). Dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha > 0,60 pada variabel Komitmen Profesi yaitu  $0,805 > 0,60$  ; variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,937 > 0,60$ . Oleh karena itu instrument pada variabel ini juga dinyatakan reliabel; Variabel Fasilitas Kerja yaitu  $0,867 > 0,60$ . Ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur tingkat Fasilitas Kerja dikatakan reliabel ; Variabel kompetensi guru dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu  $0,887 > 0,60$  maka, instrumen dikatakan reliabel.

### **b. Hasil Uji Asumsi Klasik**



a. Uji Normalitas Probability Plot



Gambar 4. 1 Output SPSS Ploting Uji Normalitas

Dapat dilihat pada output SPSS diatas data plotting berdekatan/mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Output SPSS Collinearity Statistic

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.665	.202		3.293	.001		
Kepuasan_Kerja	.458	.053	.606	8.563	.000	.535	1.868
Komitmen_Profesi	.077	.051	.105	1.515	.134	.555	1.802
Fasilitas_Kerja	.288	.055	.315	5.252	.000	.744	1.345



a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Dapat dilihat pada output bahwa nilai Tolerance dan VIF yang diperoleh sebagai berikut:

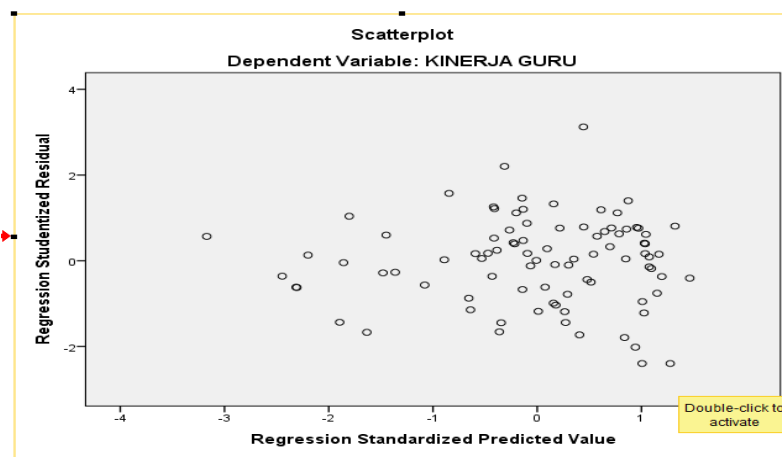
**Tabel 3. Nilai Tolerance dan VIF**

Varibel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<b>Komitmen Profesi</b>	0.555 > 0,100	1.802 < 10,00	Lulus
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.535 > 0,100	1.868 < 10,00	Lulus
<b>Fasiitas Kerja</b>	0.744 > 0,100	1.345 < 10,00	Lulus

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Maka dapat disimpulkan **tidak ada gejala multikolineartas.**

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2. Output SPSS Scatterplot**

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas apabila **tidak ada pola yang jelas dan teratur** (tidak bergelombang, tidak melebar kemudian menyempit) pada output scatterplot, serta **ploting menyebar diatas dan dibawah garis nol** pada sumbu Y.

Pada output yang diperoleh plot tidak berpola (acak) serta menyebar pada bagian atas dan bawah garis yang ditarik pada angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti **data tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas.**

**d. Uji Glejser**

**Tabel 4. Output SPSS Glejser**

	Coefficientsa
--	---------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.012	.124		-.100	.920
1 Kepuasan_Kerja	.003	.033	.013	.087	.931
Komitmen_Profesi	.005	.031	.022	.156	.876
Fasilitas_Kerja	.041	.034	.152	1.229	.222

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Glejser **tabel 4.20** dapat diketahui bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.222 untuk variabel Fasilitas Kerja, dan 0.876 untuk variabel kepuasan kerja, dan 0.931 untuk variabel komitmen profesi. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan, bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

**e. Uji Linearitas**

**Table 5. Output SPSS Model Summary**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.764	.23185	.772	95.906	3	85	.000	1.754

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Komitmen\_Profesi, Kepuasan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

Nilai du dapat dicari pada tabel distribusi Durbin Watson berdasarkan k (jumlah variabel) dan N (banyaknya data) dengan signifikansi 5%.

**f. Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Nilai Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.665	.202		3.293	.001		
1 Kepuasan_Kerja	.458	.053	.606	8.563	.000	.535	1.868
Komitmen_Profesi	.077	.051	.105	3.515	.004	.555	1.802
Fasilitas_Kerja	.288	.055	.315	5.252	.000	.744	1.345

a. Dependent Variable: Kinerja\_Guru

**c. Uji Hipotesis**

**1. Uji F Simultan**

Menurut Imam Ghozali (2011) jika nilai **sig.** < **0,05** maka artinya variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y.

Dari tabel Output SPSS (*Lampiran*) diperoleh nilai sig. sebesar  $0.000 < 0.005$  maka dapat disimpulkan Ketiga variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kompetensi Guru SMK Negeri Di Kota Gunungsitoli.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

$$\begin{aligned}
 \text{Rumus mencari nilai } t_{tabel} &= (k ; N - k) \\
 &= (3 ; 89 - 3) \\
 &= (3 ; 86) \\
 &= 2,71
 \end{aligned}$$

Diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah 86,932 (*dilihat pada lampiran Ouput SPSS Uji ANOVA*) > dari  $F_{tabel}$  yaitu 2,71, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dimana variabel Kepemimpinan Komitmen Profesi (X1), Pelatiha Guru (X2), dan Fasilitas Kerja(X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Guru (Y).

**2. Uji t Parsial**

**Tabel 7. Nilai Signifikansi Variabel Independen**

Varibel Bebas	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Komitmen Kerja	0.004	0,05	Berpengaruh
Fasilitas Kerja	0,000	0,05	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0.000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

$$\begin{aligned} \text{Rumus mencari nilai } t_{tabel} &= (\alpha/2 ; N - k - 1) \\ &= (0,05/2 ; 89 - 3 - 1) \\ &= (0,025 ; 85) \\ &= 1.988 \end{aligned}$$

**d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja kerja, Fasilitas Kerja, dan kompetensi guru. Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS ver. 22 diperoleh nilai 0,746 (*dilihat pada Lampiran Ouput SPSS Tabel Model Summery*). Hal ini berarti pengaruh ketiga variabel independen (X) terhadap variabel dependent (Y) adalah sebesar 74,6 %. Karena nilai yang diperoleh hampir mendekati 100% berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

**c. Pembahasan**

#### **a. Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  diperoleh sebesar  $0,004 > 0,005$ , artinya hipotesis pertama diterima dengan nilai  $t$  statistik sebesar  $3.515 > t$  tabel (1.998). Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh komitmen profesi terhadap kinerja guru. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Fadhilah, 2010) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan public di DKI Jakarta. Selanjutnya hasil penelitian (Ningsih, 2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Selanjutnya hasil penelitian (Batubara, 2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja MAN di kota Medan, Semakin tinggi komitmen maka akan semakin meningkat pula kinerja guru MAN di kota Medan.

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  diperoleh sebesar  $0.000 < 0,005$ , artinya hipotesis kedua diterima dengan nilai  $t$  statistik sebesar  $8.563 > t$  tabel (1.998). Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli. Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian (Kumala et al., 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Kota Batu dengan Pearson Correlation sebesar 0,611 tergolong kuat. Selanjutnya hasil penelitian (Pan, 2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada beberapa hotel di taiwan, selanjutnya hasil penelitian (Platis et al., 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pusat administrasi public dan pemerintah daerah nasional di yunani mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$ , artinya hipotesis ketiga diterima dengan nilai  $t$  statistik sebesar  $5.252 > t$  tabel (1.998). Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Gunungsitoli. Hasil penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa terdapat pengaruh pelatihan guru terhadap kompetensi guru. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Ningsih, 2016) menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Selanjutnya hasil penelitian (Thomas et al., 2018) menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Nasional Kabupaten Minahasa Tenggara Fasilitas kerja Pegawai negeri sipil di kantor Dinas pendidikan Kabupaten Minahasa Tenggara significant karena terdapat 8 komputer dan meja kantor yang ada 28 buah sehingga para pegawai akan merasa aman bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Dinas kantor. Selanjutnya Hasil penelitian (Pratiwi, 2019) menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

### d. Pengaruh Komitmen Profesi, Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa nilai F statistik menggunakan Anova diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$ , artinya hipotesis ketiga diterima. Maka, dapat disimpulkan komitmen profesi, kepuasan kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Di Kota Gunungsitoli di masa new normal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan penyajian pada bab yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil hipotesis pertama diterima yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen profesi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli di era new normal
2. Hasil hipotesis kedua diterima yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Gunungsitoli di era new normal
3. Hasil hipotesis ketiga diterima yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja guru di SMKN1 Gunungsitoli di era new normal
4. Hasil hipotesis keempat diterima yang dapat diartikan bahwa komitmen profesi, kepuasan kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja guru berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Guru SMK Negeri 1 Di Kota Gunungsitoli di era new normal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. (2010). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Arshadia, N. (2010). Basic Need Satisfaction, Work Motivation, And Job Performance In An Industrial Company In Iran. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 5(2), 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>

- Azadeh, A., & Mousavi Ahranjani, P. (2014). The Impact Of Job Security, Satisfaction And Stress On Performance Assessment And Optimization Of Generation Companies. *Journal Of Loss Prevention In The Process Industries*, 32, 343–348. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2014.10.002>
- Batubara, A. A. (2016). Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan.
- Dida Rahmadanik (2021). Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo Di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.9, No.1
- Ekonomika, F., Bisnis, D. A. N., & Diponegoro, U. (2012). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Bank Central Asia Tbk . Cabang Kudus.
- Evi Wahyuni. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya) Evi, Iv.
- Fadhilah, N. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Sikap Perubahan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di DKI Jakarta). Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- García-Buades, M. E., Ramis-Palmer, C., & Manassero-Mas, M. A. (2015). Climate For Innovation, Performance, And Job Satisfaction Of Local Police In Spain. *Policing*, 38(4), 722–737. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-02-2015-0019>
- Handoko, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role Of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 65(Icibso 2012), 1102–1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Ilmu, M., Bisnis, A., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran, 3(1), 94–108.
- Janah, N. (2017). Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Keterlekatan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Kota Bogor Terus Berupaya Memanfaatkan Semaksimal Mungkin Sumber Daya Yang Dimiliki , *Agar*, VIII(2), 133–143.
- Juwita, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 03 Mukomuko.
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). Sciencedirect The Effects Of Managerial Coaching Behaviors On The Employees' Perception Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, And Job Performance: Case



- Study On Insurance Industry In Turkey. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 150(150), 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2019). ( Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang ), 3(7), 1268–1272.
- Kumala, I. P., Burhanuddin, B., & Bafadal, I. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1996), 400–409. <https://doi.org/10.17977/Um027v1i42018p400>
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 98–109.
- Massora, G. (2017). Pengaruh Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan, Halaman 16.
- Ningsih, P. (2015). Kabupaten Mamuju Utara ( Study Kasus Pada Sma Negeri 1 Pasangkayu Dan Ma Ddi Pasangkayu ). *Katalogis*, 5(7), 181–190.
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu Dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, 4, 127–137.
- Pan, F. C. (2015). Practical Application Of Importance-Performance Analysis In Determining Critical Job Satisfaction Factors Of A Tourist Hotel. *Tourism Management*, 46, 84–94. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.06.004>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation Between Job Satisfaction And Job Performance In Healthcare Services. *Procedia - Social*
- Setiyati, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 200–207.
- Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, U. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran, 3(1), 94–108.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen Jurnal*, 5(1), 75–86.
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy, 1–10.
- Wahyu Saefuddin, et.al, (2021). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pembimbing Kemasyarakatan Di Wilayah Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol.9, No.1

- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja, 6(2).
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press. Adisasmita, Raharjo. 2005. Dasar-Dasar Ekonomi Wilayah. Graha Ilmu. Yogyakarta