

**Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk Ra ‘Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 Se-
Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.**

TESIS



Oleh:

**MUALIFAH KHOIRUNNISA
NIM: 502210026**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM PASCASARJANA

ISTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2023

**IAIN
PONOROGO**

ABSTRAK

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, TANGGUNG JAWAB PROFESI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU TK RA ‘AISYIYAH TAHUN AJARAN 2022/2023 SE-KECAMATAN JETIS KABUPATEN PONOROGO

Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan Pendidikan. Kinerja guru yang optimal akan mengantarkan sekolah mencapai tujuan lembaganya. Dengan kinerja guru pula kualitas siswa yang akan dihasilkan menjadi lebih baik. Maka sebuah Lembaga Pendidikan perlu untuk terus memberikan dukungan kepada guru, serta meningkatkan kompetensi professional guru, agar guru merasa puas terhadap dirinya, dan kinerjanya menjadi meningkat. Karena kinerja guru menjadi ujung tombak penentu baik buruknya suatu Lembaga Pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo; 2) mengetahui pengaruh tanggung jawab profesi terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo; 3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo; 4) mengetahui pengaruh dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan diuji dengan analisis regresi. Terdapat tiga variabel bebas, yaitu dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 60 guru di seluruh Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Pengumpulan data terhadap empat variabel tersebut menggunakan angket sebagai instrumennya.

Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil kesimpulan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 8,4% (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tanggung jawab profesi dengan kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 32,1% (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 11,9% (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Tk RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 32,5%.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT, PROFESSIONAL RESPONSIBILITY, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF RA 'AISYIYAH KINDERGARTEN TEACHERS FOR THE 2022/2023 ACADEMIC YEAR IN JETIS DISTRICT, PONOROGO REGENCY

Teacher performance is very important to achieve educational goals. Optimal teacher performance will lead the school to achieve its institutional goals. With teacher performance, the quality of students that will be produced will be better. So an educational institution needs to continue to provide support to teachers, as well as improve the professional competence of teachers, so that teachers feel satisfied with themselves, and their performance increases. Because teacher performance is the spearhead of determining the merits of an educational institution.

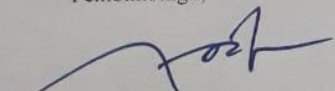
This study aims to: 1) determine the effect of organizational support on teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency; 2) knowing the effect of professional responsibility on teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency; 3) knowing the effect of job satisfaction on teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency; 4) to determine the effect of organizational support, professional responsibility, and job satisfaction on teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency. This study uses a quantitative approach and tested with regression analysis. There are three independent variables, namely organizational support, professional responsibility, and job satisfaction, as well as one dependent variable, namely teacher performance. This study used a saturated sampling technique, with a total sample of 60 teachers in all RA 'Aisyiyah Kindergartens in Jetis District, Ponorogo Regency. Collecting data on the four variables using a questionnaire as an instrument.

Based on the results of data analysis it can be concluded that (1) there is a positive and significant influence between organizational support on teacher performance in TK RA 'Aisyiyah in Jetis District, Ponorogo Regency by 8.4% (2) there is a positive and significant influence between responsibility professional responsibility with teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency by 32.1% (3) there is a positive and significant effect between job satisfaction and teacher performance in RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency by 11, 9% (4) there is a simultaneous positive and significant influence between organizational support, professional responsibility, and job satisfaction on teacher performance at RA 'Aisyiyah Kindergarten in Jetis District, Ponorogo Regency by 32.5%.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Mualifah Khoirunnisa NIM 502210026** dengan judul **“Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk RA ‘Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 Se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo”**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Pembimbing I,

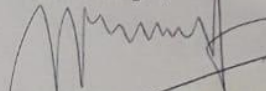


Dr. Nur Kolis, M.Ag., Ph.D.

NIP 197106231998031002

Ponorogo, April 2023

Pembimbing II,



Dr. Wirwan Fadly, M.Pd.

NIP 198707092015031009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi B Sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat: Jl. Pramuka No. 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Muallifah Khoirunnisa, NIM 502210026, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *"Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk RA 'Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 Se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo"* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis Munaqashah Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Rabu, 10 Mei 2023 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Sugiyar, M.Pd.I. NIP. 197402092006041001 Ketua Sidang		26/05/2023
2.	Dr. Ahmadi, M.Ag. NIP. 196512171997031003 Penguji Utama		26/05/2023
3.	Nur Kholis, Ph.D. NIP. 197106231998031002 Penguji 2		26/05/2023
4.	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd.I. NIP. 198707092015031009 Sekretaris Sidang		26/05/2023

Ponorogo, 10 Mei 2023
Direktur Pascasarjana,



Dr. Muhi Tasrif, M.Ag.
NIP. 197401081999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

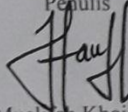
Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUALIFAH KHOIRUNNISA
NIM : 502210026
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 6 Juni 2023

Penulis

Muallifah Khoirunnisa

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya Muallifah Khoirunnisa NIM 502210026 Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, menyatakan bahwa tesis dengan judul: "Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tk RA 'Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 Se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo." ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila dikemudian dari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggung jawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, April 2023

Pembuat Pernyataan,



Muallifah Khoirunnisa

NIM. 502210026

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dibentuk dan diciptakan oleh sarana Pendidikan. Pihak yang memegang peranan penting dalam Pendidikan adalah guru. Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum dan mencapai tujuan Pendidikan. Keberhasilan dan ketercapaian tujuan Pendidikan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah, salah satu yang paling utama adalah guru¹. Maka dari itu guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Guru dituntut untuk menciptakan siswa yang berprestasi di dalam maupun luar sekolah. Untuk memenuhi tuntutan tersebut seorang guru haruslah terus mengembangkan dirinya dengan cara meningkatkan kompetensi dan kinerjanya sebagai seorang guru.² Diantaranya adalah perlunya mengembangkan kompetensi profesional guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan dalam evaluasi pembelajaran.³

Pencapaian berupa hasil kerja yang diperoleh karyawan atau pegawai sesuai dengan beban tugas yang diberikan lalu diukur secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja.⁴ Sedangkan guru adalah seorang yang memiliki kualifikasi tertentu untuk menjadi guru yang bertugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan melakukan evaluasi terhadap muridnya. Pendidikan anak

1 Pangesti Wahyuningtyas Pangesti dan Iza Hanifuddin, "Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada MTsN 1 Ponorogo," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1, no. 02 (5 November 2021): 17, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i02.208>.

2 Prajudi Atmosudirjo, *Administrasi dan Manajemen Umum* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982).60.

3 Sigit Kuncoro dan Nur Kolis, "Supervisi Kepala Sekolah Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di SMAIT Al Huda Wonogiri," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1, no. 02 (5 November 2021): 48, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i02.197>.

4 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000).

pada jalur Pendidikan formal terdiri dari pendidikan anak usia dini, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah.⁵ Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja guru secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru pada suatu lembaga Pendidikan.⁶

Kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dalam proses Pendidikan. Guru dengan 4 kompetensi yang mumpuni memungkinkan menghasilkan siswa yang unggul. Begitu juga sebaliknya, dengan kinerja guru yang rendah akan menghasilkan siswa yang kualitasnya juga kurang memadai. Kinerja guru yang ditandai dengan 4 kompetensi guru memiliki hubungan erat dengan kualitas siswa yang dilahirkan. Maka diperlukan upaya untuk selalu meningkatkan kinerja guru. Karena kinerja guru yang baik menjadi kunci berhasilnya sebuah kegiatan Pendidikan.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Gibson menyatakan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor psikologis yang seperti persepsinya terhadap sesuatu, perannya sebagai guru, sikapnya terhadap sesama guru siswa dan wali siswa, kepribadiannya, motivasinya dalam menjalankan tugas dan perasaan puas terhadap kinerjanya.⁷ Wirawan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya satu. Faktor lainnya adalah faktor internal organisasi seperti strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen organisasi dan kompensasi yang diberikan oleh organisasi.⁸ Dan menurut Mulyasa ada sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap

⁵ Undang-Undang Guru Dan Dosen, 14, 2005.

⁶ Hesti Murwati, "Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-Surakarta," 2012.

⁷ James Gibson, *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, t.t.).

⁸ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).6.

tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing, serta layanan perpustakaan.⁹

Hasil kerja guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik memungkinkan guru dapat memahami karakter setiap peserta didik yang berbeda, merencanakan pembelajaran yang sesuai, melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa, merancang dan melaksanakan evaluasi dengan objektif, dan mengembangkan potensi peserta didik dengan maksimal. Kompetensi kepribadian menjadi aspek kinerja guru yang penting karena guru dianggap memiliki kepribadian yang stabil, dewasa dalam bersikap, arif dalam bertindak, berwibawa, berakhlak mulia, dapat menjadi teladan, mampu introspeksi diri, dan mampu mengaktualisasikan dirinya menjadi lebih baik. Kompetensi sosial dalam kinerja guru diartikan sebagai kemampuan untuk berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, wali murid, dan menggunakan teknologi telekomunikasi. Kompetensi profesional guru menjadi aspek kinerja guru karena dengan hal tersebut guru dianggap mampu menguasai konsep, struktur, metode materi yang diajarkan, menguasai pelajaran yang ada disilabus, mengetahui keterkaitan materi dengan lainnya, mengaplikasikan ilmu dalam keseharian, dan mampu berkompetisi secara profesional.¹⁰ Hal tersebut perlu ditingkatkan sebagai wujud peningkatan kinerja guru demi mencapai tujuan Pendidikan yang telah direncanakan.

Paparan teori tersebut telah dibuktikan kebenarannya oleh beberapa peneliti. Seperti penelitian yang dilakukan oleh M. Khafit Ashar dan Murgianto yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya*, penelitiannya menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh

⁹ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, t.t.). 227.

¹⁰ Hasan Baharun, "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah," *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

signifikan terhadap kinerja guru. Dukungan organisasi diwujudkan dengan memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada guru, menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan menyiapkan buku dan bahan ajar yang dibutuhkan guru, ternyata mampu mengalirkan semangat mengajar kepada guru di Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, sehingga kinerjanya meningkat dan tujuan sekolah tercapai.¹¹

Penelitian Warih Anggi Pratiwi, dkk. yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak*, hasil menunjukkan bahwa faktor kompetensi profesional guru dan faktor psikologis guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk menghasilkan kegiatan pembelajaran yang baik seorang guru harus memiliki kompetensi paedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial agar mampu memberikan dampak positif bagi hasil akademik siswa, sikap siswa, keterampilan peserta didik, dan pola kerja guru. Selain itu kesejahteraan guru mampu menjadi pembangkit guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Karena semakin sejahtera seseorang, maka meningkat pula kinerjanya. Kesejahteraan akan memberikan rasa puas pada guru karena apa yang diperoleh sebanding dengan volum kerjanya.¹²

Berdasarkan *preliminary study* melalui wawancara yang telah dilakukan, dengan tujuan meningkatkan kinerja guru TK BA 'Aisyiyah di Kecamatan Jetis telah memberikan dukungan organisasi kepada para gurunya melalui organisasi 'Aisyiyah. Yang anggota organisasi tersebut merupakan ibu-ibu yang peduli terhadap Pendidikan anak. Dengan pengadaan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja gurunya. Serta guru TK BA 'Aisyiyah di Kecamatan Jetis berlomba-lomba untuk meningkatkan profesionalismenya sebagai guru. Hal tersebut

11 M. Khavit Ashar dan M. Murgiyanto, "Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya," *Management & Accounting Research Journal Global* 4, no. 1 (2019).

12 Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (7 Januari 2021): 1741–53, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

terbukti dalam keikutsertaan para guru dalam berbagai perlombaan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa guru yang sebagian besar adalah ibu rumah tangga merasa senang dengan pekerjaan yang ia lakukan. Perilaku tersebut menunjukkan bahwa beberapa guru memiliki tingkat kedisiplinan dan loyalitas kerja yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan ketepatan guru datang ke sekolah dan kepulangan guru dari sekolah pada waktunya. Bahkan apabila diperlukan guru rela untuk datang kembali ke sekolah di luar jam kerja.¹³

RA 'Aisyiyah di Kecamatan Jetis terbagi menjadi 15 lembaga, dengan jumlah guru yang beragam. Mulai dari 2 orang guru hingga 7 orang guru tiap Lembaga. Guru di tiap lembaga tersebut memiliki masa kerja yang berbeda, mulai dari 0 tahun hingga kurang lebih 40 tahun. Guru yang memiliki masa kerja 0 sampai 5 tahun sejumlah 22 orang guru. Guru yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sejumlah 17 orang, dan guru tersebut terdata sebagai penerima Tunjangan Fungsional Guru (TF). Guru yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 11 orang guru dan telah menerima tunjangan sertifikasi guru. Sedangkan guru yang telah sarjana dan memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun sejak pertama kali mengajar, termasuk guru *inpassing*.

Wawancara yang telah dilakukan tersebut juga memunculkan dugaan bahwa ada beberapa faktor yang meningkatkan kinerja guru RA 'Aisyiyah di kecamatan Jetis. Diantaranya yang paling menonjol adalah keberadaan organisasi 'Aisyiyah yang menaungi seluruh TK RA 'Aisyiyah di kecamatan Jetis. Organisasi 'Aisyiyah secara rutin melakukan perkumpulan untuk saling berbagi pengalaman, pelatihan, dan motivasi terhadap semua guru.¹⁴ Sehingga berpengaruh pada tingkat kesadarannya untuk bertanggung jawab terhadap profesinya. Selain itu dukungan dan dorongan dari organisasi 'Aisyiyah yang didapatkan menjadikan profesionalisme guru meningkat, dan memunculkan rasa puas karena telah

13 Wawancara dengan salah satu guru BA 'Aisyiyah Mojorejo pada 28 Juli 2022

14 Wawancara dengan Ibu TriHidayati guru BA 'Aisyiyah Mojorejo pada 28 Juli 2022

berusaha dengan maksimal dalam bekerja. Faktor psikologis lainnya yang memberikan rasa puas kepada para guru RA 'Aisyiyah kecamatan Jetis Ponorogo adalah rasa puas ketika mampu mendapat penghasilan tambahan sebagai guru TK RA 'Aisyiyah di tengah perannya sebagai ibu di rumah. Ke tiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah di kecamatan Jetis dibandingkan dengan berbagai faktor peningkatan kinerja guru yang lainnya.

Dipilihnya RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo sebagai tempat penelitian, karena RA 'Aisyiyah menjadi salah satu Lembaga Pendidikan anak usia dini yang sudah cukup tua di Ponorogo.¹⁵ Selain itu menurut Data Pokok Pendidikan jumlah RA 'Aisyiyah di kecamatan Jetis lebih banyak dari pada Lembaga Pendidikan anak usia dini lainnya.¹⁶ Di Kecamatan Jetis terdapat 22 lembaga Pendidikan Taman Kanak-kanak. 15 Lembaga dari 22 lembaga tersebut adalah RA 'Aisyiyah. Dengan jumlah rombongan belajar rata-rata tiap sekolah sebanyak 2 rombongan belajar dan jumlah guru yang cukup banyak, yaitu 60 orang. Dari hal tersebut terdapat fenomena menarik bahwa eksistensi RA 'Aisyiyah di Kecamatan Jetis kabupaten Ponorogo sangatlah baik. Hal tersebut disebabkan karena kinerja gurunya yang mampu membawa lembaga tersebut masih diminati hingga saat ini.

Pemaparan kegelisahan penelitian di atas membuat peneliti tertarik menulis penelitian dengan judul "Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Guru TK RA 'Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 Se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.

15 Niken Pranandari, "Dinamika Peran Organisasi 'Aisyiyah Ponorogo Dalam Pemberdayaan Perempuan Tahun 1922-1990," Dalam *Prosiding Seminar Nasional Sejarah Lokal: Tantangan Dan Masa Depan*, 2017, 92.

16 Dapo.kemendikbud.go.id diakses pada 15 November 2022 pukul 19.30 WIB

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis?
2. Apakah tanggung jawab profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis?
4. Apakah dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui apakah dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis
2. Mengetahui apakah tanggung jawab profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis
3. Mengetahui Apakah tanggung jawab profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis
4. Mengetahui Apakah dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru TK BA 'Aisyiyah sekecamatan Jetis

D. Manfaat Penelitian

Setelah selesainya penelitian dan ditemukannya hasil penelitian, diharapkan mampu berkontribusi dan bermanfaat secara teori maupun praktik. Beberapa manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian tentang dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan ini semoga dapat menambah khazanah keilmuan dan menjadi tambahan rujukan keilmuan mengenai dukungan organisasi, kepuasan kerja, tanggung jawab profesi, memberi pengaruh atau tidak terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini semoga memberikan gambaran solusi bagi sekolah-sekolah yang mengalami masalah yang sama. Dan dapat diterapkan guna meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dan bermanfaat, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan penunjang dalam perkembangan khazanah penelitian.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan, diharapkan adanya penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas lembaga. Dilakukannya penelitian ini dapat diketahui dan memperbaiki bentuk dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru. Dan apabila kinerja guru terus meningkat, kualitas sekolah juga akan terus meningkat.
- c. Bagi organisasi yang menaungi Lembaga Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dan mendorong sebuah organisasi untuk memberikan dukungan dan perhatian yang maksimal terhadap tanggung jawab profesi guru dan kepuasan kerja guru demi meningkatkan kinerja guru.
- d. Bagi guru, hasil penelitian diharapkan dapat memberi saran konstruktif dan memotivasi guru untuk berlomba-lomba mengembangkan tanggung jawab profesinya dan meningkatkan kinerjanya. Sehingga kinerja guru lebih baik dari sebelumnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dalam penelitian ini terdiri dari tujuh bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, pada bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional variabel, dan sistematika penulisan. Bab ini berfungsi memudahkan pemaparan data.

Bab II: Tinjauan Pustaka, bab dua menguraikan secara deskriptif landasan teori dari kinerja guru, dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja. Juga berisikan kajian hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Bab III: Kerangka konseptual dan hipotesis penelitian, bab ini berisi tentang kerangka konseptual dan hipotesis.

Bab IV: Metode Penelitian, pada bab ini diuraikan tentang rancangan penelitian, jenis populasi dan jumlah sampel, lokasi dilakukannya penelitian dan pengumpulan data, teknis pengujian instrumen penelitian, dan teknis analisis data.

Bab V: Analisis Hasil Penelitian, bab ini berisi hasil penelitian yang telah dilakukan, seperti gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi umum responden penelitian, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, uji asumsi, uji regresi linier, uji hipotesis, analisis pengaruh variabel X terhadap Y, implikasi, dan keterbatasan studi.

Bab VI: Pembahasan, berisikan tentang pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru, pengaruh tanggung jawab profesi terhadap kinerja guru, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Juga keterbatasan studi.

Bab VII: Penutup, pada bab ini berisi kesimpulan penelitian dan saran dari peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan pencapaian pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang.¹⁷ Dan menurut Sadiyono kinerja merupakan pencapaian seorang anggota organisasi dalam mencapai tujuannya berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki secara sah tanpa melakukan pelanggaran. Baik pelanggaran hukum maupun etika.¹⁸ Dalam Pendidikan kinerja guru dapat diartikan sebagai hal yang dapat dilihat dari guru saat menjalankan peran, fungsi, dan tugasnya saat mengajar di suatu lembaga pendidikan.¹⁹

Berkaitan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 telah menjelaskan secara implisit terkait kinerja guru. Dijelaskannya bahwa kinerja guru adalah bentuk pelaksanaan tugas sebagai seorang guru sesuai dengan pembagian kerja, dan kesesuaian dengan kompetensinya juga bertugas mengembangkan Pendidikan.²⁰ Juga dijelaskan bahwa pencapaian guru saat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai guru sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, pengalaman mengajarnya, juga jam

17 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000).

18 Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014).41

19 Choirun Nisa' Fitriani dan Muhammad Ali, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun," *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (25 April 2022): 6, <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>.

20 *Undang-Undang Guru Dan Dosen*, 14, 2005.

terbangnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas.²¹ Kinerja guru di sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah. Maka dari itu guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal agar kinerja guru dapat dirasakan siswa.²²

Terdapat karakteristik yang mendasari seseorang berkenaan dengan efektifitas kerjanya. Karakteristik tersebut adalah kompetensi yang menjadi karakteristik dasar terjadinya hubungan kasual (sebab-akibat) efektifitas atau kerjanya.²³ Yang dimaksud dengan kompetensi adalah beberapa hal yang harus dikuasai sebagai seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yang maksimal.²⁴ Hendri Rohman menyatakan bahwa 4 kompetensi guru yang ada dalam diri guru menjadi penentu kinerja guru. Empat kompetensi guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang ke-empatnya memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.²⁵ Menurut Armstrong ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu; motivasi kerja, kompetensi, kejelasan dan penerimaan tugas, serta kesempatan untuk bekerja.²⁶ Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dibuktikan dengan kepemilikan 4 kompetensi guru sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang paling penting dalam pembelajaran. Menurut Standar Nasional

21 Wagiran, *Kinerja Guru (Teori, Penilaian, dan Upaya Peningkatannya)* (Yogyakarta: Deepublish, t.t.). 1.

22 Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.67.

23 Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018), 30.

24 Mohammad Surya, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran* (Bandung: Pustaka Setia, t.t.). 24

25 Hendri Rohman, "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 2, 1 (April 2020): 92–102.

26 Michael Armstrong, *The art HRD, Managing People* (Jakarta: Gramedia, t.t.).

Pendidikan, Pasal 28 ayat 3 butir a menyatakan bahwa dengan kompetensi pedagogik seorang guru dapat mengelola pembelajaran, memahami peserta didik terhadap suatu hal, merancang dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menilai dan mengevaluasi hasil belajar siswa, serta mengembangkan bakat minat siswa.

Kompetensi pedagogi dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan landasan Pendidikan dan tujuan Pendidikan, dari awal perencanaan hingga akhir pembelajaran. Jadi kompetensi pedagogi dapat diartikan sebagai kecakapan guru dalam mengetahui, mengerti, memahami, dan melaksanakan kegiatan dalam Pendidikan mulai dari perencanaan hingga tahap evaluasi.²⁷

Menurut Syaiful Sagala kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, meliputi (1) guru memahami landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan perbedaan siswa, sehingga dapat melakukan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa; (3) guru mengembangkan kurikulum/silabus dalam bentuk dokumen maupun kegiatan belajar mengajar; (4) guru menyusun rencana pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (5) guru melaksanakan pembelajaran yang dialogis dan interaktif; (6) guru melakukan evaluasi hasil belajar; (7) guru mengembangkan bakat dan minat siswa.²⁸

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter dan kepribadian seorang guru sebagai seorang individu. Karena

²⁷ Rina Febriana, *Kompetensi Guru* (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, t.t.), 9.

²⁸ Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).

hal tersebut sangat berpengaruh terhadap siswa yang dididiknya. Kompetensi kepribadaian menjadi hal yang penting dalam Pendidikan karena, yang dilakukan oleh guru saat mengajar bukan hanya memberikan ilmu, namun juga membentuk karakter siswa. Maka bila menginginkan hasil pembelajaran siswa yang berkarakter baik, terlebih dahulu guru harus memiliki kepribadaian yang karakter yang baik pula.²⁹

Kompetensi psikologi seorang guru menunjukkan (1) kepribadaian yang mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilanya bermanfaat bagi peserta didik; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik; dan (5) memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh siswa, seperti perilaku sesuai ajaran agama, jujur, ikhlas, dan suka menolong.³⁰

3) Kompetensi Sosial

Pendidikan mengharuskan guru untuk berinteraksi secara langsung dengan teman sejawat guru, siswa, dan wali siswa. Maka guru yang baik harus memiliki kompetensi sosial yang diwujudkan dengan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dua arah dengan siapa saja. Maka kompetensi sosial diartikan sebagai guru harus mampu berkomunikasi dan berteman dengan seluruh siswa, sesama rekan guru, wali siswa, dan juga masyarakat sekitar secara baik.

29 Febriana, *Kompetensi Guru*, 14.

30 Rabukit Damanik, "Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru," *Jurnal SerunaiAdministrasi Pendidikan* 8 (2019).

Menurut Usman kompetensi kepribadian ditandai dengan (1) kemampuan mengembangkan kepribadian; (2) kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi; dan (3) kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.³¹

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan kepemilikan guru tentang berbagai ilmu pengetahuan sebagai bahan mengajar mereka secara luas dan mendalam. Biasanya kompetensi profesional berkaitan dengan linieritas riwayat pendidikan guru. Dengan kompetensi profesional seorang guru diharapkan dapat memberikan ilmu kepada siswa dengan luas, mendalam, sistematis, dan terstruktur.³²

Menurut Slamet kompetensi profesional berkaitan dengan (1) memahami mata pelajaran untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran; (3) memahami struktur struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.³³

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Gibson menyatakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah faktor psikologis atau kondisi jiwa yang berkaitan dengan perasaan, cara melakukan sesuatu, karakter dirinya, motivasi, serta rasa puas dalam dirinya.³⁴ Wirawan juga menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah hal yang berada dalam organisasi seperti cara organisasi mencapai tujuan, berbagai sumber daya yang dimiliki

31 Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 1984).

32 Febriana, *Kompetensi Guru*, 12.

33 PH Slamet, *Menuju Pengelolaan Pendidikan Berbasis Sekolah* (Jakarta: Depdiknas, 2006).

34 James Gibson, *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Binarupa Aksara, t.t.).

organisasi, juga sistem manajemen organisasi, dan kompensasi yang diberikan organisasi kepada anggotanya.³⁵ Dan menurut Mulyasa ada sepuluh faktor berpengaruh terhadap kinerja guru, beberapa tersebut adalah keinginan untuk melakukan sesuatu, sikap bertanggung jawab terhadap tugasnya, rasa ketertarikan, menghargai perannya, memungkinkan untuk mengembangkan diri, pemimpin yang peduli, hubungan yang erat antar teman sejawat, MGMP dan KKG, adanya kelompok diskusi terarah, juga fasilitas baca yang mendukung.³⁶

c. Pengukuran Kinerja Guru

Guru perlu melakukan pengukuran kinerjanya dengan cara membandingkan hasil kinerjanya dengan target yang sudah ditentukan. Muji Hariani dan Noeng Muhanjir menyatakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi standar kinerja seorang guru. Yang disebut dengan *Stanford teacher of appraisal competence* yaitu:

- 1) Model Rob Norris, meliputi: a) Kualitas-kualitas personal dan profesional, b) Persiapan pengajaran, c) Perumusan tujuan pengajaran, d) Penampilan guru saat mengajar di kelas, e) Evaluasi³⁷
- 2) Model Oregon, meliputi: a) Perencanaan dan persiapan mengajar, b) Kemampuan guru dalam mengajar, c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar, d) Kemampuan hubungan interpersonal, e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.³⁸

d. Tujuan Pengukuran Kinerja Guru

³⁵ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)* (Jakarta: Salemba Empat, 2015).6.

³⁶ E Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, t.t.). 227.

³⁷ Syarifuddin Nurdin dan Basyaruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2005). 91.

³⁸ Nurdin dan Usman. 92.

Kinerja guru diukur untuk menjadi bahan pertimbangan suatu siswa organisasi di lembaga pendidikan. Ini berkaitan dengan sistem manajemen suatu sekolah. Maka ada beberapa tujuan yang biasanya menjadi dasar dilakukannya pengukuran kinerja guru secara berkala, diantaranya adalah: a) untuk mengetahui sejauh mana tercapainya tujuan organisasi, b) untuk mengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan, c) memperbarui dan meningkatkan hasil kerja, d) menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan, e) meningkatkan minat guru, f) membentuk kepercayaan masyarakat.³⁹

e. Kriteria dan Indikator Penilaian Kinerja Guru

Rusman menyatakan indikator kinerja guru meliputi beberapa hal, diantaranya adalah: 1) Rencana pembelajaran/RPP, 2) Prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi, 3) Penilaian pembelajaran.⁴⁰ Robbins mengemukakan kriteria penilaian kinerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, Kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran, dan inisiatif.⁴¹

2. Dukungan Organisasi

a. Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut Robbins dukungan organisasi adalah kemampuan organisasi menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang terus berubah.⁴² Sedangkan Flippo mengatakan dukungan organisasi adalah berbagai bentuk dukungan dari organisasi yang diberikan kepada anggotanya demi meningkatkan ketercapaian tujuan. Dukungan tersebut dapat berupa berbagai bentuk teknologi dan

39 Nurdin dan Usman. 111.

40 Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, t.t.).18

41 Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, 8 ed., 1 (Jakarta: Prenhallindo, 2001).

42 Robbins. 278.

sumber daya manusia, atau yang lainnya.⁴³ Mathis dan Jackson memberikan penjelasan lebih jelas terkait dukungan organisasi. Baginya dukungan organisasi diwujudkan dengan berbagai bentuk pelayanan, pelatihan, pemenuhan kebutuhan sarana prasarana, pembentukan tim yang mendukung, yang sangat membantu anggotanya dalam bekerja.⁴⁴

b. Faktor-faktor Dukungan Organisasi

Mathis & Jackson mengatakan bahwa dukungan organisasi terdiri dari: a) Pelatihan, b) Standar kerja, c) Peralatan dan teknologi, d) Manajemen, e) Rekan kerja.⁴⁵

c. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Terdapat 3 indikator persepsi dukungan organisasi⁴⁶, yaitu: keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan kondisi kerja, seperti: pengakuan, gaji, dan promosi, keamanan dalam bekerja, otonomi, *role stressor*, pelatihan, dan ukuran organisasi.

Indikator persepsi dukungan organisasi juga dikemukakan oleh Eisenberger & Huntington⁴⁷, adalah:

- 1) Penghargaan, merupakan bukti bahwa perusahaan mengargai kinerja dan pencapaian karyawan.
- 2) Pengembangan, organisasi memberikan perhatian terhadap kapasitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga diberikannya peluang berkembang melalui promosi.
- 3) Kondisi kerja, berkaitan dengan keadaan sekitar tempat bekerja baik berupa sarana prasarana maupun rekan kerja.
- 4) Kesejahteraan karyawan, merupakan upaya organisasi memberikan kehidupan yang layak terhadap anggotanya.

43 Edwin Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1994).97.

44 Mathis and Jackshon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 84.

45 Mathis dan Jackshon.

46 R Eisenberger dkk., "Reciprocation of Perceived Organizational Support" 86 (2001). 42.

47 R Eisenberger dkk., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, and Innovation" 71, no. 3 (1986).502

3. Tanggung Jawab Profesi

a. Pengertian Tanggung Jawab Profesi Guru

Unomenjelaskan bahwa profesi guru adalah sebuah jabatan yang harus didukung dengan kompetensi khusus guru yang berkecimpung di dunia Pendidikan.⁴⁸ Guru dikatakan sebuah profesi karena ada enam tugas dan tanggung jawab guru yang harus dilakukan⁴⁹, yakni:

1) Guru bertugas sebagai pengajar

Sebagai pengajar, guru bertugas membina perkebangan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Guru juga harus menguasai bahan atau materi ajar yang akan diajarkan dan mengembangkannya.⁵⁰

2) Guru bertugas sebagai pembimbing

Guru sebagai pembimbing memberikan tugas kepada siswa, memberikan bantuan dalam memecahkan masalah, juga mengembangkan kepribadian siswa dan membentuk nilai-nilai pada diri siswa.⁵¹

3) Guru bertugas sebagai administrator kelas

Guru sebagai administrator kelas berarti guru bertugas mengelola kelas yang berkaitan dengan pelaksana kegiatan belajar mengajar, mengelola kegiatan akademik, memimpin kegiatan kelas, penengah, juga evaluator kegaitan belajar siswa.⁵²

4) Guru bertugas sebagai pengembang kurikulum

48 Hamzah Uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 15.

49 Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*.

50 Moh Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosda Karya, 2002), 9.

51 Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset, t.t.). Algesindo Offset, 1989), hal. 15

52 Zakia Darajat, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).

Sebagai pengembang kurikulum guru harus mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum. Dalam merencanakan guru harus memiliki ide dan buah pikiran yang dapat diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar. Selanjutnya guru bertugas sebagai pelaksana kurikulum dalam kegiatan belajar mengajar dengan sebaik mungkin. Kurikulum yang telah direncanakan menjadi sempurna apabila dilaksanakan. Yang terakhir adalah guru mengevaluasi kurikulum yang telah direncanakan dan dilaksanakan tersebut. Dari hasil evaluasi akan diketahui hal baik dan kekurangan dari kurikulum. Maka untuk kurikulum yang lebih efektif dalam pengembangan kurikulum, guru harus mempertahankan hal yang baik dan memperbaiki yang kurang baik.⁵³

5) Guru bertugas untuk mengembangkan profesi

Guru memiliki tanggung jawab mengembangkan profesinya, yaitu untuk selalu mencintai, menghargai, menjaga dan meningkatkan tugas dan tanggung jawab profesinya. Guru juga harus menyadari bahwa tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru tidak bisa diwakilkan kepada orang lain, harus pada dirinya sendiri. Maka guru harus selalu berusaha meningkatkan profesinya, peka terhadap perubahan yang ada, karena tugas dan tanggung jawab profesi guru berkaitan erat dengan kemampuan yang disyaratkan sebagai pemangku profesi guru.⁵⁴

6) Guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Guru perlu menunjukkan kedudukan dan perannya dalam masyarakat, karena guru adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari masyarakat. Guru dapat menunjukkan

⁵³ Azhar M Nur, "Tugas Guru Sebagai Pengembang Kurikulum," *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* 12 (2011).

⁵⁴ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (1995: Sinar Baru Algesindo, 1995).

peraanya dengan ketokohnya sebagai guru, hubungannya dengan berbagai lapisan masyarakat, serta produktivitasnya sebagai masyarakat intelektual. Guru dituntut untuk berperan aktif dan produktif dalam masyarakat. Hal tersebut juga ditandai dengan guru tidak hanya menghabiskan waktu mengajar bertatap muka dengan siswa, tapi juga mengajarkan siswa tentang penguatan dan kedudukannya serta perannya siswa di masyarakat.⁵⁵

Profesi guru membawa peran dan tanggung jawab guru dalam perilakunya yang harus dilaksanakan selama menjadi guru, agar tujuan Pendidikan dapat tercapai.⁵⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 20 dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki keharusan untuk:

- 1) Merencanakan, melaksanakan, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran,
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni,
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran,
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan

55 Dian Rahadian, "Peran dan Kedudukan Guru Dalam Masyarakat," *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Informasi*, t.t., https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwji_TO8o3_AhX42TgGHSWRADcQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.institutpendidikan.ac.id%2Findex.php%2Fpetik%2Farticle%2Fdownload%2F56%2F46&usg=AOvVaw2mUuWMBQyLrIpEiYBHyqQk. Diakses pada Rabu 24 Mei 2023 pukul 19.00 WIB

56 Mardhiah Mardhiah, "Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Guru," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 5, no. 1 (2021): 83–100.87

5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Asa'ad mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah cerminan dari beberapa hal khusus seperti persepsi terhadap pekerjaannya, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.⁵⁷ Sedangkan Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang membuat orang merasa senang dan tidak senang terhadap hal yang sedang mereka kerjakan.⁵⁸ Menurut Luthan kepuasan kerja terbentuk dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang telah ia lakukan.⁵⁹

Berbagai pernyataan tentang kepuasan kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja cenderung kepada keadaan emosi seseorang, biasanya disebabkan oleh kesesuaian antara nilai jasa yang didapat dari organisasi dan nilai jasa yang diharapkannya.

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang terhimpun dalam kepuasan kerja adalah: Faktor internal pekerjaan, hubungan antarpersonal, dan Dukungan organisasi.⁶⁰ Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu faktor internal yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri dan faktor eksternal yang merupakan faktor di luar diri karyawan yang berpengaruh terhadap diri karyawan. Diantara faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

⁵⁷ Mohammad As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2001). 97.

⁵⁸ Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004).193.

⁵⁹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: PT Andi, t.t.). 243.

⁶⁰ Muhammad Zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja* (Malang: Averroes Press, 2010). 74.

adalah kondisi lingkungan tempat kerja, hubungan dengan rekan sejawat, upah yang diterima, dan lainnya.⁶¹ Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor psikologis, yaitu kondisi psikis seseorang, seperti rasa ketertarikannya terhadap sesuatu, rasa nyaman saat bekerja, sikapnya terhadap pekerjaan, potensi dirinya, dan *skill* yang dimilikinya.
- 2) Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan.
- 3) Faktor fisik, berhubungan dengan keadaan fisik tempat seseorang bekerja. Seperti pembagian jam kerja yang sesuai, ketersediaan sarana prasarana, layanan Kesehatan, dan lainnya.
- 4) Faktor finansial, berkaitan dengan pemberian kompensasi untuk meningkatkan taraf hidup karyawan. Yang wujudnya berupa gaji, tunjangan, fasilitas sosial, asuransi, dan lainnya.⁶²

B. Penelitian Terdahulu

Kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh M. Khafit Ashar dan Murgianto yang berjudul *Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada*

61 Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011). 859

62 Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). 80

Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, hasilnya menunjukkan bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dukungan organisasi diwujudkan dengan memberikan pelatihan dan Pendidikan kepada guru, menyediakan sarana prasarana yang memadai, dan menyiapkan buku dan bahan ajar yang dibutuhkan guru, ternyata mampu mengalirkan semangat mengajar kepada guru di Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, sehingga kinerjanya meningkat dan tujuan sekolah tercapai.⁶³

2. Penelitian Warih Anggi Pratiwi, dkk. yang berjudul *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak*, hasil penelitiannya adalah faktor kompetensi profesional guru dan faktor psikologis guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang optimal seorang guru sebagai perencana dan pelaksana diharuskan memiliki 4 kompetensi seorang pendidik. Selain itu kesejahteraan guru mampu menjadi pembangkit guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Karena semakin sejahtera seseorang, maka meningkat pula kinerjanya. Kesejahteraan akan memberikan rasa puas pada guru karena apa yang diperoleh sebanding dengan volum kerjanya.⁶⁴
3. Penelitian Sakiman yang berjudul *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo*, hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Yang berarti bahwa apabila rasa puas terhadap pekerjaannya meningkat, meningkat pula hasil kerjanya. Begitu juga sebaliknya, jika tidak ada rasa puas terhadap pekerjaannya, hasil kerjanya pun kurang maksimal dan cenderung

63 M. Khavit Ashar dan M. Murgiyanto, "Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya," *Management & Accounting Research Journal Global* 4, no. 1 (2019).

64 Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina, "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (7 Januari 2021): 1741–53, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

menurun. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi kerja.⁶⁵

Tabel 2.1

**Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian
Sekarang dan Terdahulu**

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya (M. Khafit Ashar dan Murgianto, 2019)	Menjadikan dukungan organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru.	Penelitian terdahulu menjadikan variabel dukungan organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai penghubung. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menjadikan dukungan organisasi variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap variabel independen.
2	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Warih Anggi Pratiwi. Dkk., 2021)	Penelitian dilakukan terhadap guru taman kanak-kanak. Dan hasil temuan menunjukkan bahwa tanggung jawab profesi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.	Penelitian terdahulu mencari semua kemungkinan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya pada faktor dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. Lokasi penelitiannya juga dilakukan di tempat yang berbeda.
3	Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	Menggunakan kepuasan kerja sebagai	Penelitian terdahulu membahas tentang peran motivasi kerja dan

⁶⁵ Sakiman Sakiman, "Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo," *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* 1, no. 1 (2019): 39-40.

	<p>Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo (Sakiman, 2019)</p>	<p>variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependennya</p>	<p>kepuasan kerja terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian ini akan membahas pengaruh dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian juga dilakukan di tempat yang berbeda.</p>
--	--	--	---



BAB III

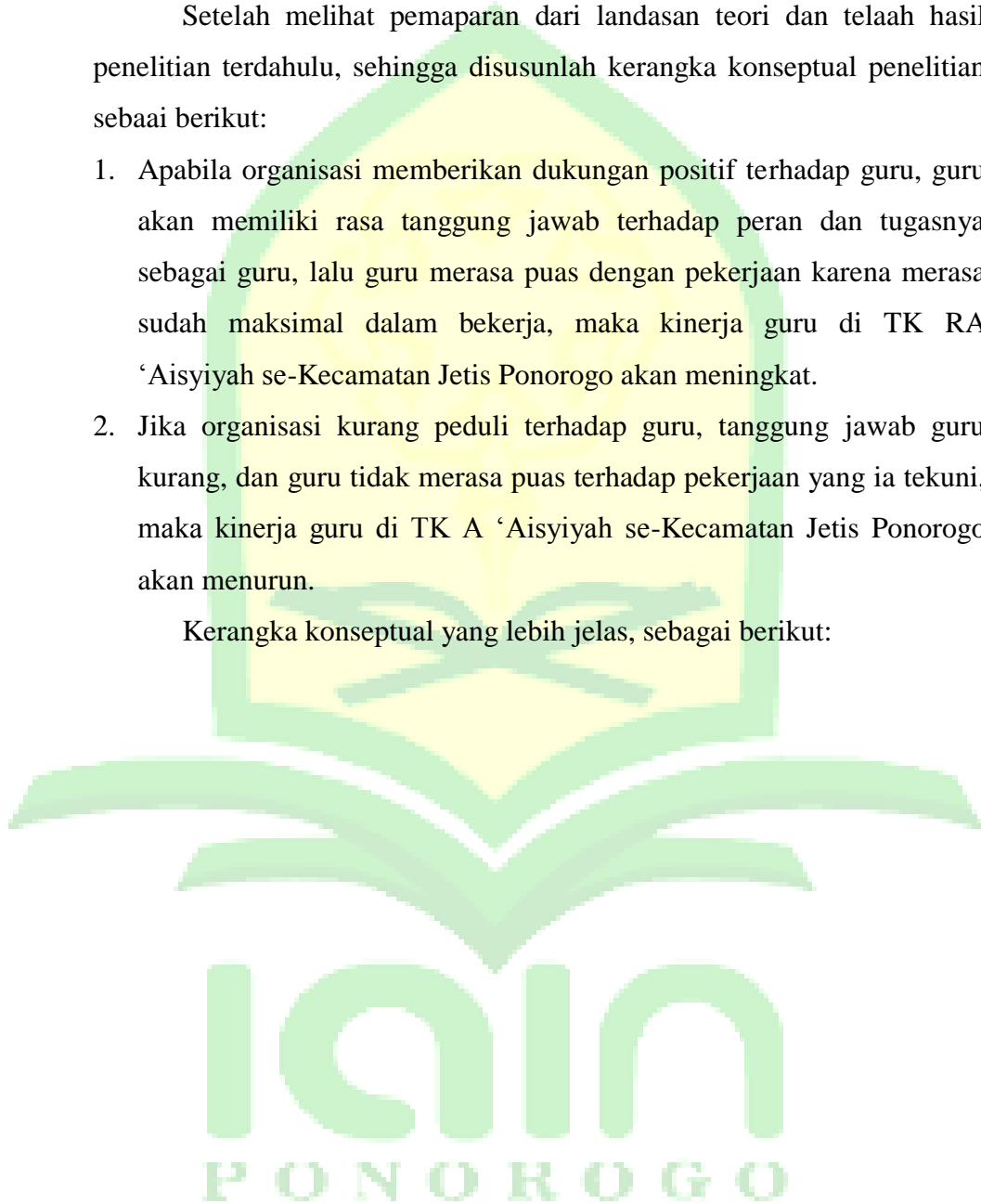
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kerangka Konseptual

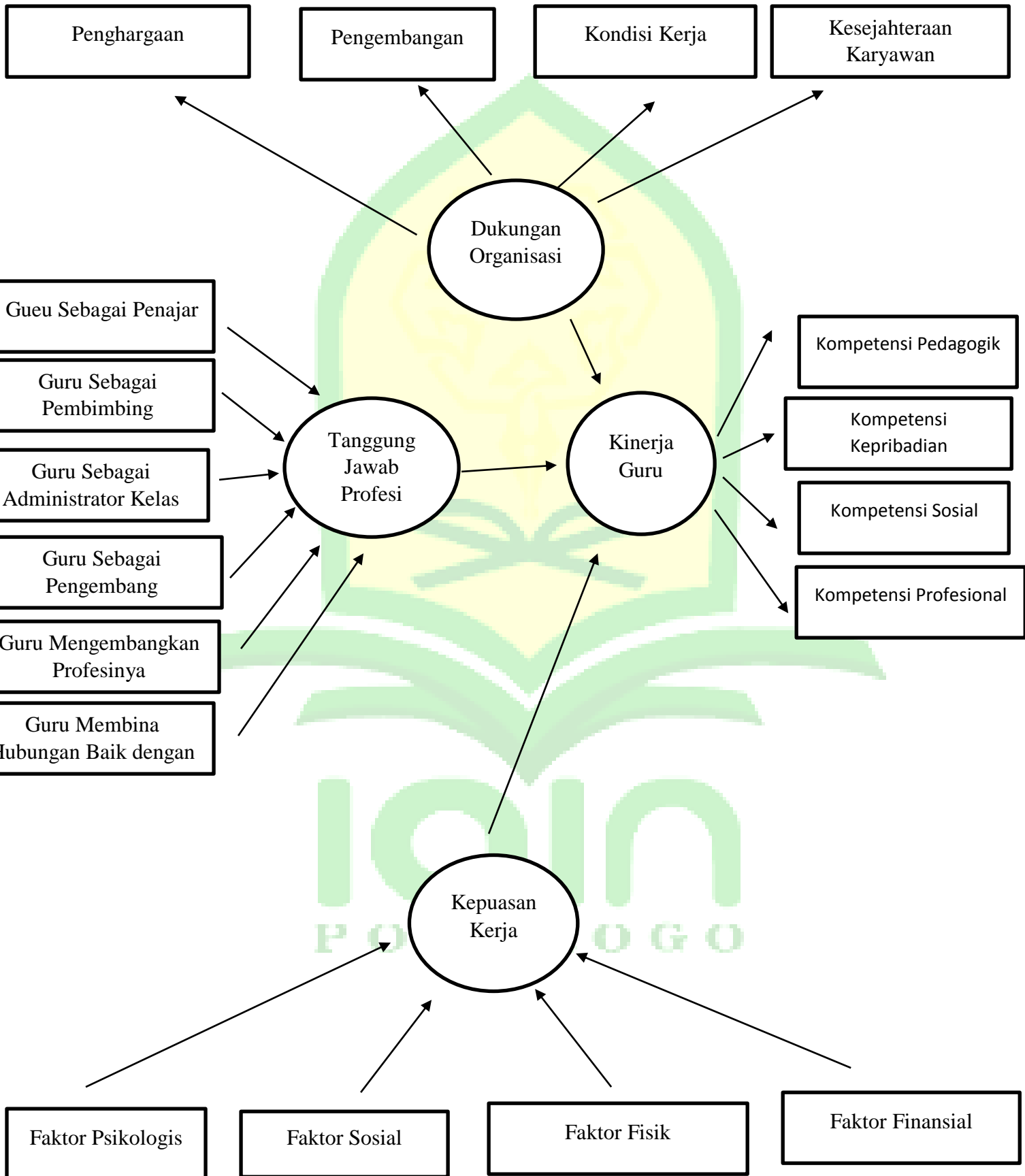
Setelah melihat pemaparan dari landasan teori dan telaah hasil penelitian terdahulu, sehingga disusunlah kerangka konseptual penelitian sebaai berikut:

1. Apabila organisasi memberikan dukungan positif terhadap guru, guru akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap peran dan tugasnya sebagai guru, lalu guru merasa puas dengan pekerjaan karena merasa sudah maksimal dalam bekerja, maka kinerja guru di TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo akan meningkat.
2. Jika organisasi kurang peduli terhadap guru, tanggung jawab guru kurang, dan guru tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang ia tekuni, maka kinerja guru di TK A 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo akan menurun.

Kerangka konseptual yang lebih jelas, sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



B. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan jawaban dari rumusan masalah penelitian yang disusun berdasarkan teori dan masih perlu diuji dalam sebuah penelitian.⁶⁶ Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis jawaban rumusan masalah nomor 1, 2, dan 3 adalah sebagai berikut:

Ha : Dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023

Ha : Tanggung jawab profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023

2. Hipotesis untuk menjawab rumusan masalah nomor 4 adalah sebagai berikut:

Ha : Dukungan organisasi, Tanggung jawab profesi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023

⁶⁶ Andhita Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, t.t.), 12.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data berupa angka. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran suatu teori yang sudah ada.⁶⁷ Penelitian ini juga termasuk ke dalam penelitian asosiatif prediktif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memprediksi kecenderungan dari fenomena yang ada.⁶⁸ Penelitian ini tidak mengubah variabel, tetapi menggambarkan apa adanya. Variabel yang ada yaitu mengetahui dukungan organisasi, tanggung jawab profesi dan kepuasan kerja sebagai variabel x atau variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru di TK RA 'Asiyaiyah di Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *expost facto*. Yaitu penelitian yang dilakukan setelah suatu kejadian terjadi. Dengan penelitian ini dapat diketahui sebab akibat dari suatu fenomena. Biasanya ada hubungan keterkaitan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.⁶⁹ Digunakannya pendekatan ini karena pada penelitian ini peneliti ingin menyajikan data yang mudah dipahami dan menjadi informasi yang bermanfaat.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah daerah generalisasi yang tersusun dari beberapa hal/orang yang memiliki kesamaan atau ciri khas tertentu.⁷⁰ Maka dapat disimpulkan bahwa populasi adalah seluruh subyek yang ada pada daerah tempat dilakukannya penelitian. Adapaun yang menjadi populasi dalam

⁶⁷ Sarmanu, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Statistika*, 1 ed. (Surabaya: Airlangga University Press, 2017). 2.

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 16.

⁶⁹ Widarto, "Penelitian Ex Post Facto," 2013. 3

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2013). 114.

penelitian ini adalah seluruh guru TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 60 orang, terbagi menjadi 15 TK RA ‘Aisyiyah.

Sedangkan sampel adalah sebagian kecil dari populasi.⁷¹ Pengambilan sampel dilakukan jika jumlah populasi yang banyak dan peneliti tidak memungkinkan untuk menjangkau semuanya. Maka diambil sampel yang menggambarkan keseluruhan kondisi populasi untuk mengatasi keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga peneliti.⁷² Penelitian ini akan menggunakan *non probability sampling* jenis *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah Teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi karena jumlah populasi yang relatif kecil.⁷³ Maka penelitian ini akan menggunakan 60 orang guru TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebagai berikut:

Tabel 4.1
Sampel Penelitian

NO	TK	JUMLAH GURU
1	RA ‘Aisyiyah Pandaderek	3
2	RA ‘Aisyiyah Winong	3
3	RA ‘Aisyiyah Josari	7
4	RA ‘Aisyiyah Wonoketro	7
5	RA ‘Aisyiyah Jintap	4
6	RA ‘Aisyiyah Tempel	4
7	RA ‘Aisyiyah Manding	2

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).

⁷² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. 81.

⁷³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 61

8	RA 'Aisyiyah Turi	4
9	RA 'Aisyiyah Jetis	4
10	RA 'Aisyiyah Tegalsari	2
11	RA 'Aisyiyah Karanglo	4
12	RA 'Aisyiyah Mojorejo	3
13	RA 'Aisyiyah Sambit	4
14	RA 'Aisyiyah Kutu Etan	3
15	RA 'Aisyiyah Kutu Kulon	6
Jumlah		60

C. Lokasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel dan Pengumpulan Data

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang terbagi menjadi 15 lembaga yang tersebar di seluruh wilayah Jetis Kabupaten Ponorogo. Yang berpusat di Sekretariat Cabang 'Aisyiyah Jetis, beralamat di Josari Jetis Ponorogo.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan secara general beberapa fenomena, keadaan, dan objek penelitian.⁷⁴ Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

⁷⁴ Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, t.t.), 33.

a) Kinerja guru BA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Tahun Ajaran 2022/2023

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.⁷⁵ Yang dimaksudkan dalam penelitian adalah kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang dilihat dari indikator pelaksanaan 4 kompetensi guru. Yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogi
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi profesional

b) Dukungan organisasi 'Aisyiyah Wilayah Kecamatan Jetis Tahun Ajaran 2022/2023

Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasinya yang dapat meningkatkan kinerjanya.⁷⁶ Dukungan organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peran organisasi 'Aisyiyah dalam meningkatkan kinerja guru seperti pengadaan pelatihan, pengadaan lomba bagi guru, keberadaan rekan kerja yang saling mendukung, dan peningkatan kesejahteraan guru. Indikator dukungan organisasi menurut Eisenberger & Huntington adalah adanya penghargaan terhadap karyawan, pengembangan kemampuan karyawan, kondisi dan lingkungan kerja yang baik, dan kesejahteraan karyawan.⁷⁷

Berdasarkan definisi operasional mengenai dukungan organisasi di atas, maka indikator dukungan organisasi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah hasil modifikasi dari indikator dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Eisenberger

⁷⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 80.

⁷⁶ Robert Mathis dan John Jackshon, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Kedua, t.t.), 84.

⁷⁷ R Eisenberger dkk., "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, and Innovation" 71, no. 3 (1986): 42.

& Huntington. Sehingga indikator dukungan organisasi dalam penelitian ini adalah: Penghargaan, Pengembangan, Kondisi kerja, dan Kesejahteraan karyawan.

c) Tanggung jawab profesi guru-guru di RA ‘Aisyiyah Jetis Tahun Ajaran 2022/2023

Guru merupakan sebuah profesi yang membutuhkan keahlian khusus, dan membuatnya memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab.⁷⁸ Tanggung jawab profesi mengarah kepada bagaimana guru melaksanakan tanggung jawabnya dan perannya sebagai guru. Indikator tanggung jawab profesi guru menurut Rusman adalah guru sebagai pengajar, sebagai pembimbing, administrator kelas, pengembang kurikulum, mengembangkan profesi dan membina hubungan baik dengan masyarakat.⁷⁹

Berdasarkan definisi operasional mengenai tanggung jawab profesi guru di atas, maka indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada indikator yang dikemukakan Rusman dengan sedikit modifikasi. Indikator tersebut adalah:

- 1) Guru memberikan pembelajaran di dalam kelas
- 2) Guru membimbing siswa
- 3) Guru mengatur administrasi kelas
- 4) Guru mengembangkan kurikulum
- 5) Guru mengembangkan profesinya
- 6) Guru membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar.

⁷⁸ Hamzah Uno, *Perencanaan Pembelajaran* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 15.

⁷⁹ Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, t.t.), 27.

d) Kepuasan kerja Guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Tahun Ajaran 2022/2023

Kepuasan kerja adalah kondisi emosi seseorang terhadap pekerjaan yang mereka jalani.⁸⁰ Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan puas atau senang yang dirasakan guru terhadap pekerjaannya sebagai guru TK RA ‘Aisyiyah di Kecamatan Jetis. Indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno adalah faktor psikologis yang berhubungan dengan perasaan karyawan, faktor sosial yang berhubungan dengan interaksi sosial karyawan, faktor fisik yang berhubungan dengan keadaan tempat kerja, dan faktor financial yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.⁸¹

Berdasarkan definisi operasional mengenai kepuasan kerja di atas, maka indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Faktor psikologis; 2) Faktor sosial; 3) Faktor fisik; dan 4) Faktor finansial.

3. Instrumen Pengumpulan Data

Untuk mengukur data dan juga menjawab rumusan masalah dalam penelitian membutuhkan instrumen. Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan mengolah data yang telah terkumpul.⁸² Adapun data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1. Data tentang dukungan organisasi di TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023
2. Data tentang tanggung jawab profesi guru TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023

⁸⁰ Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004), 193.

⁸¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 80.

⁸² Andhita Wulansari, *Penelitian Pendidikan: Suatu Pendekatan Praktik dengan Menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012), 78.

3. Data tentang kepuasan kerja guru TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023
 4. Data tentang kinerja guru TK RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun Ajaran 2022/2023
- Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.2
Kisi-Kisi Instrumen Angket

Judul Penelitian	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item Angket	
				Sebelum Validitas	Sesudah Validitas
Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK RA ‘Aisyiyah Tahun Ajaran 2022/2023 se-Kecamatan	Kinerja Guru (Hendri Rohman, <i>Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru</i> , 2020)	1. Kompetensi Pedagogi	Mempersiapkan, mengelola, dan melaksanakan pembelajaran	1,2,3	1,2,3
		2. Kompetensi Kepribadian	Memiliki kepribadian yang mantab, berakhlak mulia, arif, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi siswa	4,5,6	5,6
		3. Kompetensi Sosial	Mampu berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien	7,8,9	7,8,9
		4. Kompetensi Profesional	Mampu menyampaikan dan menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam	10,11,12	10,11

Jetis Kabupaten Ponorogo	Dukungan Organisasi (Eisenberger & Huntington, <i>Perceived Prganizational Support and Employee Diligence, and Innovation</i> , 1986)	1. Penghargaan	Memberikan penghargaan atas pencapaian guru	1,2,3	1,2
		2. Pengembangan	Memberi perhatian terhadap kemampuan dan memberi kesempatan untuk guru berprestasi	4,5,6	4,5,6
		3. Kondisi Kerja	Memiliki lingkungan kerja yang mendukung	7,8,9	7,9
		4. Kesejahteraan Karyawan	Memperhatikan kesejahteraan guru	10,11,12	10,11,12
Tanggung Jawab Profesi (Hamzah Uno, <i>Perencanaan Pembelajaran</i> , 2008)		1. Guru Sebagai Pengajar	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran	1,2,3	1,2
		2. Guru Sebagai Pembimbing	Membantu siswa memecahkan masalah	4,5,6	4,5,6
		3. Guru Sebagai Administrator Kelas	Menguasai ketatalaksanaan bidang pengajaran	7,8,9	7,9
		4. Guru Sebagai Pengembang Kurikulum	Mempertahankan kurikulum yang baik dan memperbaiki yang kurang sesuai	10,11,12	10,11,12
		5. Guru Bertugas	Mencintai, menghargai, menjaga,	13,14,15	13,14

		Mengembangkan Profesinya	dan meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya		
		6. Guru Membina Hubungan Baik dengan Masyarakat	Menempatkan sekolah sebagai bagian integral di masyarakat	16,17,18	17,18
Kepuasan Kerja (Edy Sutrisno, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , 2010)		1. Faktor Psikologis	Memiliki kepribadian sebagai seorang guru	1,2,3	1,2,3
		2. Faktor Sosial	Memiliki rekan kerja yang mendukung	4,5,6	4,5
		3. Faktor Fisik	Memiliki lingkungan kerja yang mendukung	7,8,9	7,8,9
		4. Faktor Finansial	Mendapat ganjaran yang pantas	10,11,12	11,12

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan angket sebagai Teknik pengumpulan data. Angket atau yang biasa disebut dengan kuesioner adalah mengumpulkan data dengan cara menyerahkan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden, agar responden memberikan jawaban terhadap pernyataan tersebut.⁸³ Penelitian ini mengumpulkan data terkait dengan dukungan organisasi, tanggung jawab profesi guru, kepuasan kerja guru, dan kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis menggunakan angket.

⁸³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*. 199.

Angket yang dibagikan tersebut akan menghasilkan data kuantitatif berupa angka. Sehingga perlu digunakan skala. Dan akan digunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang berguna untuk mengukur perilaku, tanggapan, sudut pandang, dan ketertarikan seseorang terhadap suatu hal. Dengan bentuk pernyataan positif maupun pernyataan negatif.⁸⁴ Dengan skala likert, variabel yang akan diukur diuraikan menjadi indikator dan sub indikator yang berguna sebagai kisi-kisi dalam Menyusun item pertanyaan atau pernyataan angket. Skor jawaban dalam skala likert yang akan digunakan adalah jawaban sebagai berikut.

Tabel 4.3

Skor Jawaban Angket

Skor	Pernyataan	Sangat setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju
	Positif	4	3	2	1
	Negatif	1	2	3	4

D. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas instrumen menunjukkan keakuratan instrumen yang digunakan dalam penelitian.⁸⁵ Instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur dengan tepat dan akurat disebut dengan instrumen yang valid. Penelitian ini melakukan 2 jenis uji validitas, yaitu uji validitas isi dan uji validitas empiris.

a. Uji Validitas Isi

⁸⁴ Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan* (Jakarta: Kencana, 2013), 232.

⁸⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 122.

Validitas isi menunjukkan tingkat akurasi suatu pernyataan dalam mengukur suatu objek.⁸⁶ Validitas isi berkaitan dengan apakah pernyataan dalam instrumen penelitian mampu menggambarkan secara menyeluruh kondisi objek yang diteliti. Validitas isi perlu dilakukan oleh validator selaku tim panel ahli validitas yang dinyatakan ahli dalam suatu bidang. Yang berlaku sebagai validator dalam penelitian ini yaitu Dr. Wirwan Fadly, M.Pd. selaku dosen pembimbing dan ahli kuantitatif serta ahli inovasi. Dan Dr. Muhammad Toyib, M.Pd. selaku dosen ahli manajemen Pendidikan Islam.

Tim panel ahli tersebut melakukan pengamatan dan mengoreksi item instrumen penelitian. Tim panel akan dimintai pertimbangan terkait dengan bagaimana instrumen tersebut menggambarkan cakupan ini yang akan diukur. Pertimbangannya juga memastikan bahwa setiap objek yang diukur dalam penelitian sudah terwujud dalam pernyataan.

Hasil uji validitas isi adalah untuk membuat kalimat pernyataan sesuai dengan ejaan Bahasa Indonesia yang baik dan benar. Juga memperhatikan struktur pembuatan kalimat SPOK, sehingga mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. Juga menjadikan pernyataan negatif yang menggiring responden untuk ke arah positif. Beberapa pernyataan harus diperinci dengan jelas agar tidak gambang. Secara keseluruhan instrumen penelitian sudah layak digunakan untuk menggambarkan kondisi responden yang diteliti.

b. Uji Validitas Empiris

Validitas empiris adalah menyerahkan instrumen penelitian kepada responden uji coba untuk diketahui keakuratannya dalam

mengambil data.⁸⁷ Dilakukannya uji coba menunjukkan bahwa instrumen telah layak dan dapat digunakan dalam penelitian. Uji coba dalam penelitian ini menggunakan formula korelasi *product moment* sebagai berikut.⁸⁸

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (N \sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$: Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Kegunaan uji validitas empiris untuk mendapatkan tingkat keahlian kevalidan dan keshahian sebuah instrumen dalam mendapatkan ketepatan antara data sesungguhnya dengan data yang diperoleh peneliti. Perhitungan validitas empiris instrumen kinerja guru (Y), dukungan organisasi (X₁), tanggung jawab profesi (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) dibantu dengan IBM SPSS *statistic version 23*.

Valid atau tidaknya sebuah pernyataan diketahui dengan cara menyebarkan angket uji coba kepada 15 responden uji coba. Setelah itu hasilnya dibandingkan dengan tabel nilai koefisien korelasi *product moment pearson* pada taraf kesalahan/signifikansi 5% yaitu sebesar 0,514. Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05, maka alat ukur tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

⁸⁷ Maman Abdurrahman, *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 50.

⁸⁸ Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Felicha, 2015), 106–7.

Hasil validitas instrumen penelitian dalam penelitian ini secara rinci sebagai berikut:

1) Variabel Dukungan Organisasi

Tabel 4.4

Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Dukungan Organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,701	0,514	Valid
2	0,687	0,514	Valid
3	0,144	0,514	Tidak Valid
4	0,714	0,514	Valid
5	0,562	0,514	Valid
6	0,471	0,514	Tidak Valid
7	0,864	0,514	Valid
8	0,192	0,514	Tidak Valid
9	0,820	0,514	Valid
10	0,544	0,514	Valid
11	0,452	0,514	Tidak Valid
12	0,805	0,514	Valid

2) Variabel Tanggung Jawab Profesi

Table 4.5

Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Tanggung Jawab Profesi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,859	0,514	Valid
2	0,801	0,514	Valid
3	0,501	0,514	Tidak Valid
4	0,794	0,514	Valid
5	0,735	0,514	Valid
6	0,934	0,514	Valid
7	0,692	0,514	Valid
8	0,291	0,514	Tidak Valid
9	0,859	0,514	Valid
10	0,794	0,514	Valid
11	0,556	0,514	Valid
12	0,692	0,514	Valid
13	0,724	0,514	Valid
14	0,794	0,514	Valid
15	0,445	0,514	Tidak Valid
16	0,510	0,514	Tidak Valid
17	0,712	0,514	Valid
18	0,692	0,514	Valid

3) Variabel Kepuasan Kerja

Table 4.6

Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Kepuasan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,663	0,514	Valid
2	0,623	0,514	Valid
3	0,730	0,514	Valid
4	0,804	0,514	Valid
5	0,874	0,514	Valid
6	0,330	0,514	Tidak Valid
7	0,623	0,514	Valid
8	0,623	0,514	Valid
9	0,709	0,514	Valid
10	0,135	0,514	Tidak Valid
11	0,598	0,514	Valid
12	0,709	0,514	Valid

4) Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.7

Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Kinerja Guru

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,635	0,514	Valid
2	0,655	0,514	Valid
3	0,667	0,514	Valid
4	0,200	0,514	Tidak Valid
5	0,782	0,514	Valid
6	0,645	0,514	Valid
7	0,734	0,514	Valid
8	0,557	0,514	Valid
9	0,676	0,514	Valid
10	0,737	0,514	Valid
11	0,587	0,514	Valid
12	0,244	0,514	Tidak Valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk memberi tau bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen yang baik dan dapat dipercaya untuk mengumpulkan data.⁸⁹ Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang hasil pengukurannya konsisten, cermat, dan akurat, serta dapat digunakan berkali-kali dalam mengukur objek yang sama.

⁸⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.214.

Nilai Alpha > 0,60 maka pernyataan instrumen dikatakan reliabel. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{n}{(n-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen (alpha Cronbach)

n = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$ = Total varians butir

σ^2 = Total varians

Uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistic Version 23*. Di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.8
Output reliabilitas Instrumen Dukungan Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Sumber: Hasil olah data peneliti

Table 4.9
Output Reliabilitas Instrumen Tanggung Jawab Profesi

Sumber: Hasil olah data peneliti

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	14

Tabel 4.10
Output Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber:
data peneliti

Hasil olah

Tabel 4.11
Output Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel 4.12

Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach' Alpha	0,60	Keterangan
1	Dukungan Organisasi	0,879	0,60	Reliabel
2	Tanggung Jawab Profesi	0,945	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,813	0,60	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,866	0,60	Reliabel

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa instrumen dukungan organisasi yang terdiri dari 10 item soal sudah dinyatakan baik, dapat dipercaya, dapat diandalkan, serta dapat digunakan berulang dengan hasil yang konsisten untuk digunakan dalam penelitian. Hal tersebut didasarkan dari nilai *Cronbach' Alpha* dukungan organisasi sebesar 0,879 lebih besar dari 0,60. Sedangkan instrumen tanggung jawab profesi dengan jumlah 14 item soal juga dinyatakan reliabel dengan perolehan nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,945 lebih besar dari 0,60. Instrumen kepuasan kerja yang terdiri dari 10 item soal juga dinyatakan baik untuk digunakan dalam penelitian karena memiliki nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,813 lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Begitu juga instrumen kinerja guru dengan 10 item soal pernyataan memperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,866 lebih besar dari 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

E. Teknis Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda data haruslah berdistribusi normal. Kenormalan data menjadi syarat dapat dilakukannya uji regresi linier. Untuk mengetahui kenormalan data dilakukan uji normalitas. Dengan uji normalitas diketahui bahwa data yang diperoleh dari tiap variabel dalam sebuah populasi berdistribusi

normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji lilifors atau uji Kolmogorov Smirnov.

Yang akan digunakan pada penelitian ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 23*. Dengan cara pengambilann keputusan apabila nilai perhitungan lebih dari 0,05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

Dengan rumus:

$$X^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

X^2 = Nilai

O_i = Nilai observasi

E_i = Nilai expected / harapan

N = Banyak angka pada data (total frekuensi)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk mencari tau kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila antara variabel bebas mirip, maka akan ada hubungan yang sangat kuat. Dilakukannya uji multikolinieritas juga bermanfaat dalam menghindari bias dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh uji parsial tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF. Apabila nilai VIF antara nilai 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Pengujiannya akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS 23*. Untuk mendukungnya juga dilakukan uji heteroskedastisitas dengan bantuan program *SPSS 23*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan varian residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila varian memiliki kesamaan, atau homoskedastisitas. Hal ini mungkin terjadi penggunaan data *cross section* pada penelitian. Sedangkan pada penelitian data *time series* jarang terjadi.⁹¹

d. Uji Linieritas

Uji kelinieran garis regresi dapat diketahui dengan cara uji linieritas. Uji ini dilakukan pada jenis analisis regresi linier sederhana dan berganda. Uji ini mencari model garis regresi dari variabel independen kepada variabel terikat atau dependen. Untuk mengetahuinya dilakukn uji linieritas garis regresi.⁹² Pengambilann keputusan didasarkan pada nilai $P\text{-value} > \alpha$ maka tolak H_0 . Uji linieritas yang dilakukan dengan SPSS nilai $P\text{-Value}$ ditunjukkan oleh nilai sig. Sedangkan pada *Deviation from linearity* $\alpha = 0,05$.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

1) Uji Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji rumusan masalah ke 1, 2, dan 3. Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel dukungan organisasi (X_1) terhadap kinerja guru (Y) TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo. Dan menguji pengaruh tanggung jawab profesi (X_2) terhadap kinerja guru (Y) TK BA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo. Serta menguji pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis.

⁹¹ Rina Novianto dan Siti Noni Evita, *Metode Kuantitatif Praktis* (Bandung: Bima Pratama Sejahtera, 2018), 28.

⁹² Andhita Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik Dalam Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, t.t.), 55.

Uji regresi linier sederhana pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS *Statistic Version 23*. Dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Cara 1: jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_a diterima
- b) Cara 2: jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima

Berdasarkan hasil perhitungan apabila keputusan terima H_a , maka ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka perlu diketahui kuat lemahnya pengaruh tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat dan menginterpretasikan *output* SPSS table Anova B. Sedangkan untuk mengetahui besarnya persentase variabel Y dipengaruhi variabel X yaitu dengan mengalikan R Square dengan 100%.

2) Uji Regresi Linier Berganda dengan Tiga Variabel Bebas

Rumusan masalah yang ke 4 akan dijawab menggunakan uji regresi linier berganda. Dengan uji ini akan diketahui bentuk hubungan atau korelasi antara satu variabel dependen dengan tiga variabel independen. Penelitian ini uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel dukungan organisasi (X_1), tanggung jawab profesi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru TK RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis.

Untuk melakukan uji regresi linier berganda pada penelitian ini dibantu dengan *Statistic Version 23*. Dengan cara pengambilann keputusan sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan jika nilai $Sig < 0,05$ maka H_a diterima
- b) Apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a ditolak dan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_a diterima

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen. Maka dilakukan jenis uji F. Dari hasil uji regresi linier berganda dapat diambil keputusan terima H_a yang berarti terdapat pengaruh dukungan organisasi (X_1), tanggung jawab profesi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Dari tabel Anova B dapat diketahui besarnya pengaruh. Besarannya pengaruh juga dapat diketahui dengan megalikan R Square dengan 100%.



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di RA 'Aisyiah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Kecamatan Jetis berada di bagian Selatan wilayah Ponorogo. Kecamatan Jetis berjarak sekitar 10 kilometer dari ibu kota Kabupaten Ponorogo. Bagian Utara berbatasan dengan kecamatan Siman dan Kecamatan Jambon, bagian Timur berbatasan dengan Kecamatan Mlarak, bagian Selatan berbatasan dengan Kecamatan Bungkal dan Kecamatan Sambit, dan bagian Barat berbatasan dengan Kecamatan Balong. Dengan letak geografis tersebut tersebar sebanyak 15 RA 'Aisyiah, yang tergabung dalam wilayah KK IV Adapun jumlah siswa di tiap Lembaga disajikan dalam table berikut.

Table 5.1

Data Lokasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Siswa
1	RA 'Aisyiyah Pandaderek	44
2	RA 'Aisyiyah Winong	19
3	RA 'Aisyiyah Josari	16
4	RA 'Aisyiyah Wonoketro	31
5	RA 'Aisyiyah Jintap	20
6	RA 'Aisyiyah Tempel	17
7	RA 'Aisyiyah Manding	10
8	RA 'Aisyiyah Turi	17
9	RA 'Aisyiyah Jetis	12

10	RA 'Aisyiyah Tegalsari	7
11	RA 'Aisyiyah Karanglo	36
12	RA 'Aisyiyah Mojorejo	29
13	RA 'Aisyiyah Kutu Etan	23
14	RA 'Aisyiyah Kutu Kulon	32

B. Deskripsi Umum Responden Penelitian

Orang yang diminta untuk mengisi angket penelitian disebut dengan responden. Responden penelitian ini adalah seluruh guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang berjumlah 60 orang. Seluruhnya berjenis kelamin perempuan. Dengan rentang usia mulai dari 30 tahun hingga 54 tahun. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka peneliti menggunakan semua populasi dengan Teknik sampling jenuh. Yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai responden penelitian.

Guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis seluruhnya memiliki kualifikasi sebagai tenaga Pendidikan karena telah menyelesaikan Pendidikan sarjananya (Strata 1). Diantara 60 orang guru 1 orang guru telah menyelesaikan Pendidikan Strata II. Sekitar 57 orang guru RA 'Aisyiyah bergelar S.Pd. atau sarjana Pendidikan, namun hanya 48 dari 57 guru yang memiliki latar belakang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Dan 9 orang guru lainnya adalah guru dengan berbagai latar belakang selain Pendidikan.

Seluruh guru merupakan ibu rumah tangga dan bertempat tinggal dekat dengan lokasi sekolah. Mereka tergabung dalam organisasi 'Aisyiyah yang aktif dengan kegiatan keorganisasian, mulai dari Pendidikan hingga dakwah. Rata-rata guru telah memiliki masa jabatan lebih dari 2 tahun.

C. Deskripsi Penilaian Responden

Deskripsi penilaian responden merupakan gambaran data dari lapangan yang berasal dari angket yang dijawab oleh responden. Angket penelitian dilengkapi dengan pilihan jawabann berupa skala Likert. Maka untuk mempermudah memahami hasil angket yang berupa angka perlu untuk diinterpretasikan. Deskripsi hasil penelitian responden akan diuraikan dengan jelas sebagai berikut.

1. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Dukungan Organisasi

Penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo diperoleh melalui pengisian angket lalu dideskripsikan. Angket diisi oleh guru RA ‘Asiyayah se-Kecamatan Jetis sebagai responden. Angket terdiri dari 44 pernyataan dari 4 variabel. Alternatif jawabannya adalah 1 sebagai skor minimal dan 4 sebagai skor maksimal. Responden berjumlah 58 orang guru. Rekapitulasi perolehan skor angket dukungan organisasi terdapat di lampiran 11 halaman 129.

Pengkategorian hasil penilaian responden variabel dukungan organisasi digunakan Teknik *Mean* dan Standar Deviasi. Menjadi kategori baik, sedang, dan kurang baik. Perhitungannya dilakukan menggunakan SPSS 23 dan didapatkan hasil di bawah ini.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	3	5.2	5.2

27	4	6.9	6.9	12.1
28	3	5.2	5.2	17.2
29	2	3.4	3.4	20.7
30	16	27.6	27.6	48.3
31	5	8.6	8.6	56.9
32	4	6.9	6.9	63.8
33	11	19.0	19.0	82.8
34	8	13.8	13.8	96.6
35	1	1.7	1.7	98.3
36	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

anyak 1 responder

.3

Statistik Dukungan Organisasi

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan table di atas dapat diketahui nilai *Mean* sebesar 30,98 dan nilai Standar

a. K

Statistics

		Dukungan Organisasi	Tanggung Jawab Profesi	Kepuasa Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		30.98	46.55	31.40	35.48
Median		31.00	47.50	32.00	35.00
Mode		30	48	28 ^a	35
Std. Deviation		2.481	4.117	3.095	2.774
Minimum		26	38	26	28
Maximum		36	54	37	40

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

- ngan organisasi tinggi = $X > 33,461$ (dibulatkan menjadi 34)
- b. Kategori dukungan organisasi sedang = $28,499 \leq X \leq 33,461$
- c. Kategori dukungan organisasi rendah = $X < 28,499$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa, apabila skor yang diperoleh lebih dari 33, maka dukungan organisasi di Lembaga RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dikategorikan baik. Dan apabila skor yang didapat antara 28 – 33, maka dukungan organisasi di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dikategorikan sedang. Dan jika skor yang diperoleh kurang dari 28, maka dukungan organisasinya dikategorikan rendah. Untuk lebih lengkapnya disajikan tabel di bawah ini.

Tabel 5.4
Kategori Dukungan Organisasi

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	12.1	12.1	12.1
	Sedang	30	51.7	51.7	63.8
	Tinggi	21	36.2	36.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

ber: Hasil olah data oleh peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa 21 responden menilai bahwa dukungan organisasi berkategori tinggi. Sedangkan yang menilai dukungan organisasi berkategori sedang berjumlah 30 responden. Dan 7 responden menilai dukungan organisasi dalam kategori rendah. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kategori sedang.

2. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Tanggung Jawab Profesi

Penilaian responden terhadap variabel tanggung jawab profesi di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dideskripsikan sesuai dengan hasil dari skor angket yang telah diisi oleh responden. Responden merupakan seluruh guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang berjumlah 58 orang guru. Sedangkan angket yang harus diisi berupa pernyataan berjumlah 14 pernyataan dengan rentang nilai 1 - 4. Hasil jawabann angket dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 131. Data ini dianalisis dengan Cara penentuan *Mean* dan *Standar deviasi*, yang bertujuan mengetahui pengkategorian tanggung jawab profesi guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Penghitungannya dibantu dengan program SPSS 23 yang hasilnya ada pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.5

Distribusi frekuensi Variabel Tanggung Jawab Profesi

Tanggung Jawab Profesi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	3	5.2	5.2	5.2
	40	2	3.4	3.4	8.6
	41	2	3.4	3.4	12.1
	42	7	12.1	12.1	24.1
	44	2	3.4	3.4	27.6
	45	5	8.6	8.6	36.2
	46	5	8.6	8.6	44.8
	47	3	5.2	5.2	50.0
	48	12	20.7	20.7	70.7
	49	3	5.2	5.2	75.9
	50	3	5.2	5.2	81.0
	51	3	5.2	5.2	86.2

52	6	10.3	10.3	96.6
54	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor tertinggi yaitu 54 dengan frekuensi 2 orang responden. Sedangkan skor terendah yaitu 38 dengan frekuensi 3 responden. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel 5.3. Pada tabel 5.3 juga terdapat nilai *Mean* sebesar 46,55 dan Standar *Deviasi* sebesar 4,117. Dengan nilai minimum 38 sedangkan skor maksimal 54. Untuk perhitungan variabel sebagai berikut.

- Kategori tanggung jawab profesi guru tinggi = $X > 50,667$
(dibulatkan menjadi 51)
- kategori tanggung jawab profesi sedang = $42,433 \leq X \leq 50,667$
- Kategori tanggung jawab profesi rendah = $X < 42,433$

Perhitungan tersebut memberi tau bahwa skor lebih dari 51, tanggung jawab profesi guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo berkategori baik. Dan apabila skor yang diperoleh antara 42 – 51 tanggung jawab profesi guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan sedang. Sedangkan skor kurang dari 42 tanggung jawab organisasi di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan rendah. Untuk penentuan kategori dibantu dengan SPSS 23 dengan hasil di bawah ini.

Tabel 5.6
Kategori Tanggung Jawab Profesi Guru

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	12.1	12.1	12.1
	Sedang	40	69.0	69.0	81.0
	Tinggi	11	19.0	19.0	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel menunjukkan terdapat 11 responden menilai bahwa tanggung jawab profesi guru berkategori tinggi. Sedangkan yang menilai tanggung jawab profesi guru berkategori sedang berjumlah 40 responden. Dan 7 responden menilai tanggung jawab profesi guru dalam kategori rendah. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab profesi guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kategori sedang.

3. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dideskripsikan berdasarkan hasil dari skor angket yang telah diisi oleh responden. Responden merupakan seluruh guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang berjumlah 58 orang guru. Sedangkan angket yang harus diisi berupa pernyataan berjumlah 10 pernyataan dengan rentang nilai 1 -4. Hasil jawabann angket dapat dilihat pada lampiran 13 halaman 133. Data ini dianalisis dengan Untuk mengetahui *Mean* dan *Standar deviasi*, yang bertujuan untuk mengetahui kategori kepuasan kerja profesi guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Penghitungannya dibantu dengan program SPSS 23 yang hasilnya ada pada tabel berikut.

Tabel 5.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26	2	3.4	3.4	3.4
27	6	10.3	10.3	13.8
28	9	15.5	15.5	29.3
29	1	1.7	1.7	31.0
30	4	6.9	6.9	37.9
31	5	8.6	8.6	46.6
32	5	8.6	8.6	55.2
33	9	15.5	15.5	70.7
34	7	12.1	12.1	82.8
35	5	8.6	8.6	91.4
36	4	6.9	6.9	98.3
37	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data peneliti

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa skor 37 merupakan skor tertinggi dengan jumlah 1 orang responden. Sedangkan skor 26 adalah skor minimum sebanyak 2 responden. Pada tabel 5.3 dapat dilihat nilai *Mean* sebesar 31,40 dan Standar *Deviasi* sebesar 3,095. Dengan nilai minimum 26 dan maksimum 37. Untuk perhitungan variabel sebagai berikut.

- a. Kategori kepuasan kerja tinggi = $X > 34,495$ (dibulatkan menjadi 34)
- b. kategori kepuasan kerja sedang = $28,305 \leq X \leq 34,495$
- c. Kategori kepuasan kerja rendah = $X < 28,305$

Perhitungan tersebut memberi tau bahwa skor lebih dari 34, kepuasan kerja profesi guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo berkategori baik. Dan apabila skor yang diperoleh antara 28 – 34 kepuasan kerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan sedang. Sedangkan skor kurang dari 28

kepuasan kerja di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan rendah. Untuk penentuan kategori dibantu dengan SPSS 23 dengan hasil di bawah ini.

Tabel 5.8
Kategori Kepuasan Kerja

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	7	12.1	12.1	12.1
	Sedang	40	69.0	69.0	81.0
	Tinggi	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

r: Hasil olah data peneliti

Tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat 11 responden memberikan kategori tinggi pada variabel kepuasan kerja. Jumlah responden yang menilai kepuasan kerja kategori sedang adalah 40 orang responden. Dan 7 responden menilai kepuasan kerja dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kategori sedang.

4. Deskripsi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan skor angket yang telah diisi oleh responden penilaian variabel kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dapat dideskripsikan sebagai berikut. Responden merupakan seluruh guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis yang berjumlah 58 orang guru. Sedangkan angket yang harus diisi berupa pernyataan berjumlah 10 pernyataan dengan rentang nilai 1 -4. Hasil jawabann

angket dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 135. Data ini dianalisis dengan teknik perhitungan *Mean* dan *Standar deviasi*, dengan tujuan mengetahui kategori kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Penghitungannya dibantu dengan program SPSS 23 yang dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut.

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Variabel Inovasi Pendidikan

		Kinerja Guru			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1.7	1.7	1.7
	31	2	3.4	3.4	5.2
	32	3	5.2	5.2	10.3
	33	10	17.2	17.2	27.6
	34	6	10.3	10.3	37.9
	35	12	20.7	20.7	58.6
	36	3	5.2	5.2	63.8
	37	5	8.6	8.6	72.4
	38	5	8.6	8.6	81.0
	39	5	8.6	8.6	89.7
	40	6	10.3	10.3	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel tersebut menunjukkan bahwa skor tertinggi yaitu 40 dengan frekuensi 6 orang responden. Sedangkan skor terendah yaitu 28 dengan frekuensi 1 responden. Pada tabel 5.3 juga menunjukkan nilai *Mean* sebesar 35,48 dan *Standar Deviasi* sebesar 2,774. Serta nilai minimum 28 dan maksimum 40. Untuk perhitungan variabel di bawah ini.

- a. Kategori kinerja guru tinggi = $X > 38,254$ (dibulatkan menjadi 38)

- b. kategori kinerja guru sedang = $32,706 \leq X \leq 38,254$
- c. Kategori kinerja guru rendah = $X < 32,706$ (dibulatkan menjadi 33)

Perhitungan tersebut memberi tau bahwa skor lebih dari 38, kinerja guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo berkategori baik. Dan apabila skor yang diperoleh antara 33 – 38 dinyatakan kinerja guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan sedang. Sedangkan skor kurang dari 32 dinyatakan kinerja guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis dikategorikan rendah. Untuk penentuan kategori dibantu dengan SPSS 23 dengan hasil pada tabel berikut.

Tabel 5.10
Kategori Kinerja Guru

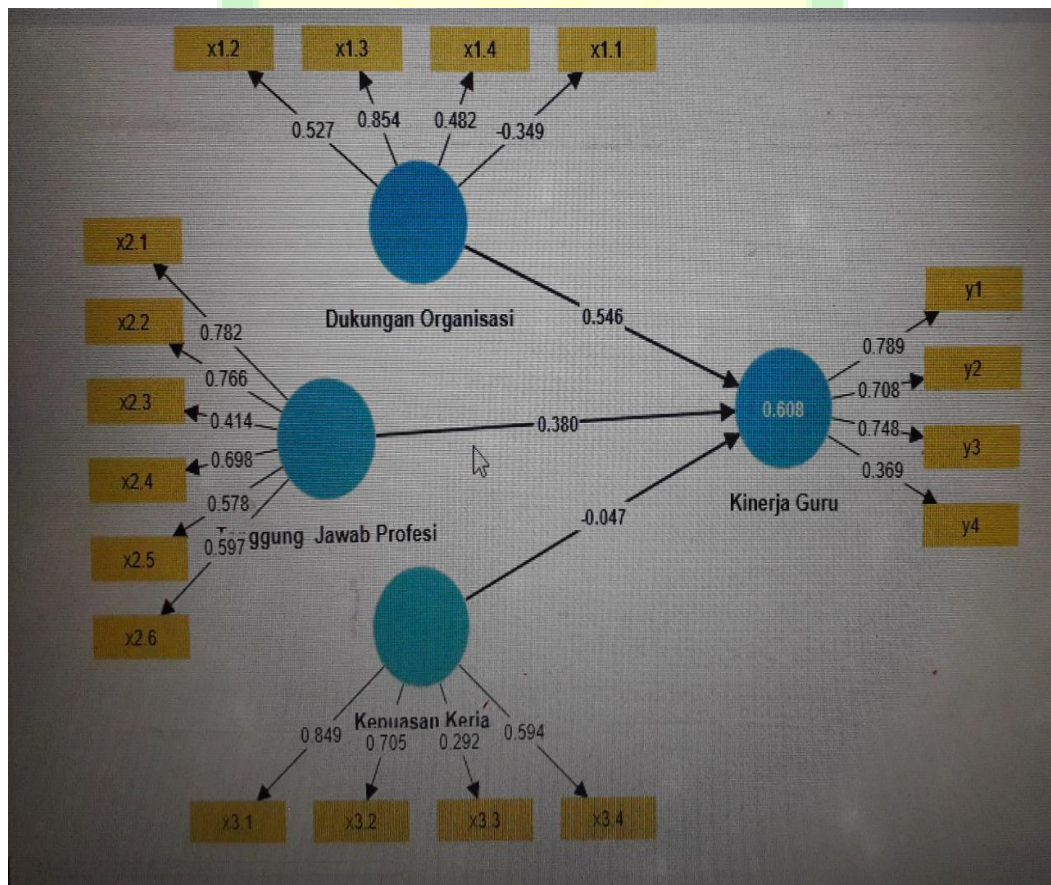
		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	10.3	10.3	10.3
	Sedang	36	62.1	62.1	72.4
	Tinggi	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa 16 responden menilai bahwa kinerja guru berkategori tinggi. Sedangkan yang menilai kinerja guru berkategori sedang berjumlah 36 responden. Dan 6 responden kinerja guru dalam kategori rendah. Sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kategori sedang.

5. Analisis *Structural Equation Modeling (SEM)*

Analisis SEM merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara suatu variabel. Analisis ini bukanlah membuat model baru, namun menguji model yang telah ada berdasarkan teori. Dalam penelitian ini adalah menguji hubungan pengaruh variabel dukungan organisasi dengan 4 indikator terhadap kinerja guru, variabel tanggung jawab profesi guru dengan 6 indikator terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja dengan 4 indikator terhadap kinerja guru yang terdiri dari 4 indikator. Analisis ini menggabungkan berbagai bentuk analisis, seperti analisis faktor, analisis jalur, dan regresi. Hasil analisis SEM yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.



Hasil uji oleh peneliti

Gambar 5.1: Uji SEM

Besaran pengaruh antar indikator pada satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil *loading faktor*. Pada variabel laten dukungan organisasi indikator penghargaan menunjukkan nilai *loading faktor* sebesar 0,349, indikator pengembangan sebesar 0,482, indikator kondisi kerja sebesar 0,854, dan indikator kesejahteraan karyawan sebesar 0,527. Nilai *loading faktor* yang ditunjukkan oleh indikator variabel tanggung jawab profesi adalah indikator guru sebagai pengajar sebesar 0,782, indikator guru sebagai pembimbing sebesar 0,766, indikator guru sebagai administrator kelas sebesar 0,414, indikator guru sebagai pengembang kurikulum sebesar 0,689, indikator guru bertugas mengembangkan profesinya sebesar 0,578, dan indikator guru membina hubungan baik dengan masyarakat sebesar 0,597. Pada variabel kepuasan kerja indikatornya menunjukkan nilai *loading faktor* sebagai berikut, indikator faktor psikologis sebesar 0,849, faktor sosial 0,705, faktor fisik 0,292, dan faktor finansial sebesar 0,594. Pada variabel kinerja guru hasil *loading faktor* tiap indikator sebesar indikator kompetensi pedagogik sebesar 0,789, indikator kompetensi kepribadian sebesar 0,708, indikator kompetensi sosial sebesar 0,748, dan indikator kompetensi profesional sebesar 0,369.

Bedasarkan nilai *loading faktor* yang ditunjukkan tiap indikator dapat diketahui bahwa indikator memiliki koefisien konvergen baik apabila lebih dari 0,60. Sehingga dari beberapa indikator yang ada pada variabel yang memiliki nilai *loading faktor* lebih dari 0,60 adalah x1.3 yaitu indikator kepuasan kerja pada variabel dukungan organisasi, x2.1 yaitu indikator guru sebagai pengajar pada variabel tanggung jawab profesi guru, x2.2 indikator guru sebagai pembimbing pada variabel tanggung jawab profesi guru, x2.4 yaitu indikator guru sebagai pengembang kurikulum pada variabel tanggung jawab profesi guru, x3.1 indikator faktor psikologis pada variabel kepuasan kerja, dan x3.2 indikator faktor sosial pada variabel kepuasan kerja. Pada variabel kinerja guru nilai *loading faktor* yang melebihi 0,70 dimiliki oleh indikator y1

kompetensi pedagogic, y2 kompetensi kepribadian, dan y3 kompetensi sosial.

Gambar hasil uji SEM juga menunjukkan nilai koefisien ped, yaitu nilai yang menghubungkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang artinya besaran koefisien ped yang ditunjukkan, menunjukkan besaran sumbangan yang diberikan kepada variabel kinerja guru. Yang artinya dukungan organisasi menyumbang 0,546 terhadap kinerja guru, tanggung jawab organisasi menyumbang sebesar 0,380 terhadap kinerja guru, dan kepuasan kerja menyumbang 0,047 terhadap kinerja guru.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Data penelitian diketahui berdistribusi normal atau tidak setelah dilakukan uji normalitas. Data yang berdistribusi normal dapat menjawab dan menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Dengan bantuan SPSS 23 uji normalitas dapat dilakukan. Dengan taraf signifikansi 5%. Dengan pengambilan keputusan $Sig > 0,05$ maka data normal. Dan jika $Sig < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Penelitian ini melakukan normalitas gabungan dari ke-empat variabel yang digunakan. Dengan asumsi $Sig > 0,05$ dan membentuk kurva normal. Juga dapat dilihat dari gambar diagram Normal P-P Plot. Apabila diagram menunjukkan plot-plot yang berjajar mengikuti garis lurus, maka data berdistribusi normal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.11

**Hasil Uji Normalitas Residual Dukungan Organisasi,
Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27952942
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.052
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

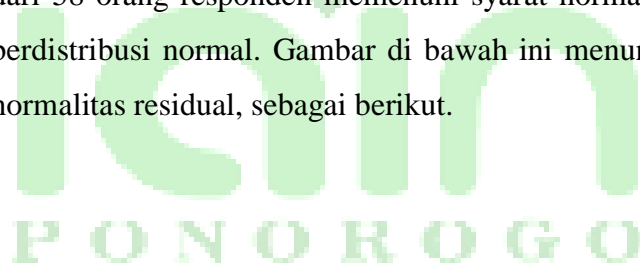
b. Calculated from data.

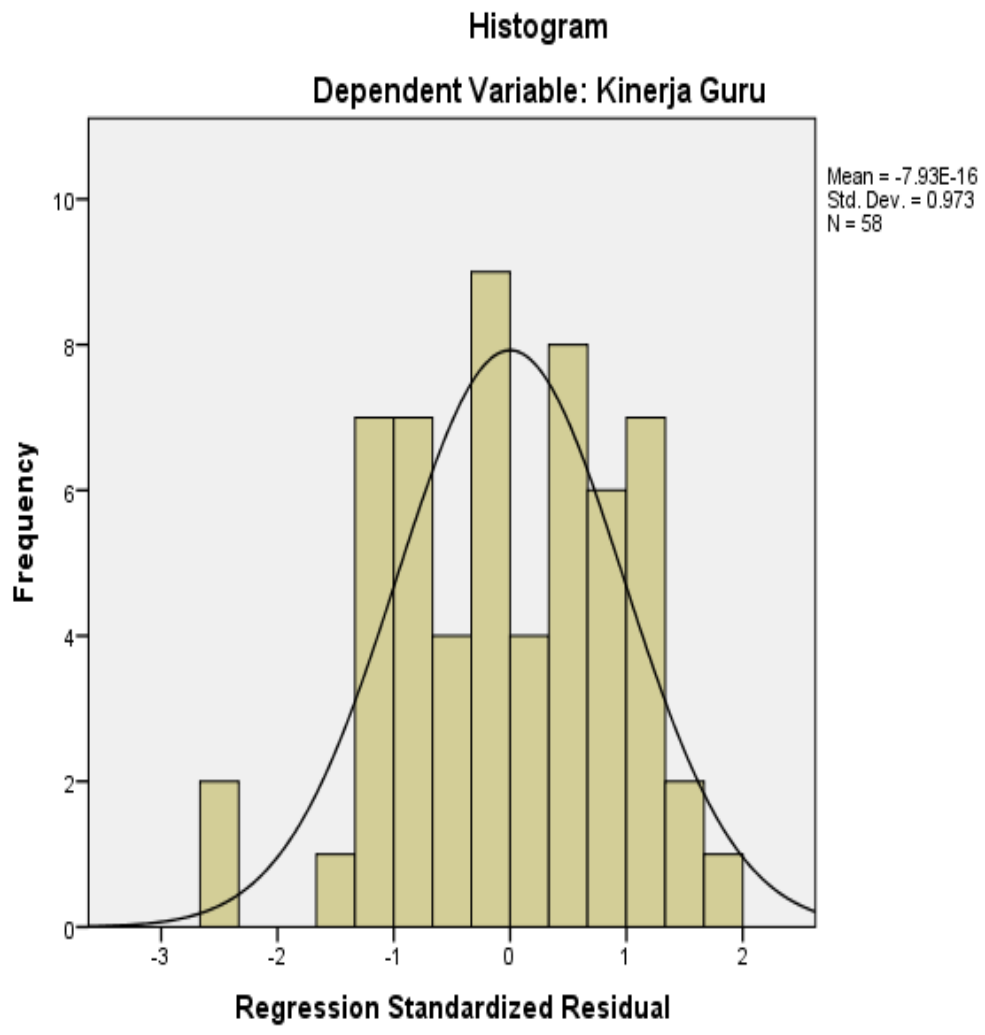
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas diketahui nilai *test statistic* sebesar 0,089 > 0,05 dan nilai *asyp sig (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05. Berdasarkan nilai tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian dari 58 orang responden memenuhi syarat normalitas data karena berdistribusi normal. Gambar di bawah ini menunjukkan hasil uji normalitas residual, sebagai berikut.



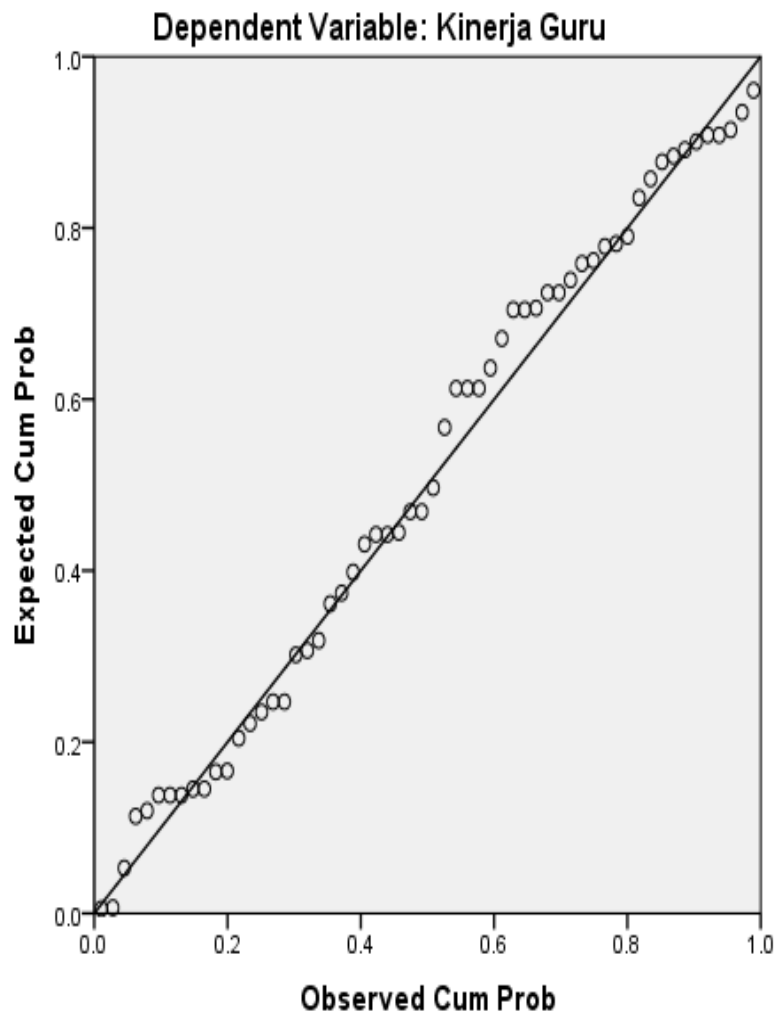


Sumber: Hasil olah data peneliti

Gambar 5.2: Kurva Histogram Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil olah data peneliti

Gambar 5.3: Grafik P-P Plot Uji Normalitas Residual

Gambar kurva histogram di atas diketahui membentuk lengkung kurva yang tergolong normal. Sehingga diasumsikan bahwa uji normalitas terpenuhi, karena residual dinyatakan normal. Hasil tersebut diperkuat dengan gambar grafik P-P plot yang menunjukkan penyebaran plot searah dengan garis diagonal dan antar plotnya rapat. Sehingga semakin memperkuat bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Model garis regresi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diketahui dengan melakukan uji linieritas. Dilakukannya uji ini dapat diketahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang linier. Setelah diketahui model garis regresi, selanjutnya dapat dilakukan uji linieritas garis regresinya. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai $P\text{-value} > \alpha$. Bila menggunakan SPSS $P\text{-value}$ ditunjukkan dengan nilai sig. Dan $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 23 dengan hasil di bawah ini.

Table 5.12

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru	87.690	10	8.769	1.175	.331
* Dukungan	36.692	1	36.692	4.916	.031
Organisasi	50.998	9	5.666	.759	.654
Between Groups (Combined)					
Linearity					
Deviation from Linearity					
Within Groups	350.792	47	7.464		
Total	438.483	57			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	166.011	11	15.092	2.548	.013
Kepuasa Kerja	52.257	1	52.257	8.822	.005
Between Groups (Combined)					
Linearity					
Deviation from Linearity	113.753	10	11.375	1.920	.066

Within Groups	272.472	46	5.923		
Total	438.483	57			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Tanggung Jawab Profesi	Between Groups	(Combined)	216.252	13	16.635	3.294	.002
		Linearity	140.561	1	140.561	27.830	.000
		Deviation from Linearity	75.691	12	6.308	1.249	.282
	Within Groups		222.231	44	5.051		
	Total		438.483	57			

Berdasarkan *output* hasil linieritas menggunakan *SPSS Statistic 23* didapatkan nilai signifikansi variabel dukungan organisasi (x_1) sebesar 0,654, sedangkan variabel tanggung jawab profesi (x_2) sebesar 0,282, dan variabel kepuasan kerja (x_3) sebesar 0,066. Berlandaskan kriteris pengambilan keputusan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh harus lebih besar dari nilai standar signifikansi 5% atau 0,05. Dengan begitu dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki nilai lebih besar dari nilai standar signifikansi. Sehingga dapat dijelaskan bahwa garis regresi X_1 linier terhadap Y , garis regresi X_2 linier terhadap Y , dan garis regresi linier X_3 linier terhadap Y .

3. Uji Multikolinieritas

Setelah diketahui bahwa garis regresi antara variabel bebas dan variabel terikat linier selanjutnya diketahui hubungan antara variabel independen(X) tersebut. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan uji multikolinieritas. Pengambilan keputusan berdasarkan dari nilai VIF haruslah diantara nilai 1-10. Apabila nilai VIF di antara nilai tersebut, maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* semua variabel bebas. Dengan kriteria pengambilan keputusan nilai *tolerance* > 0,10. Dalam penilaian ini pengujiannya akan dilakukan menggunakan SPSS 23, dengan hasil sebagai berikut.

Table 5.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.81	4.390		3.830	.000		
2							
Dukungan Organisasi	.074	.147	.067	.508	.614	.728	1.374
Tanggung Jawab Profesi	.388	.100	.576	3.868	.000	.564	1.772
Kepuasa Kerja	-.054	.138	-.060	-.389	.699	.525	1.905

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

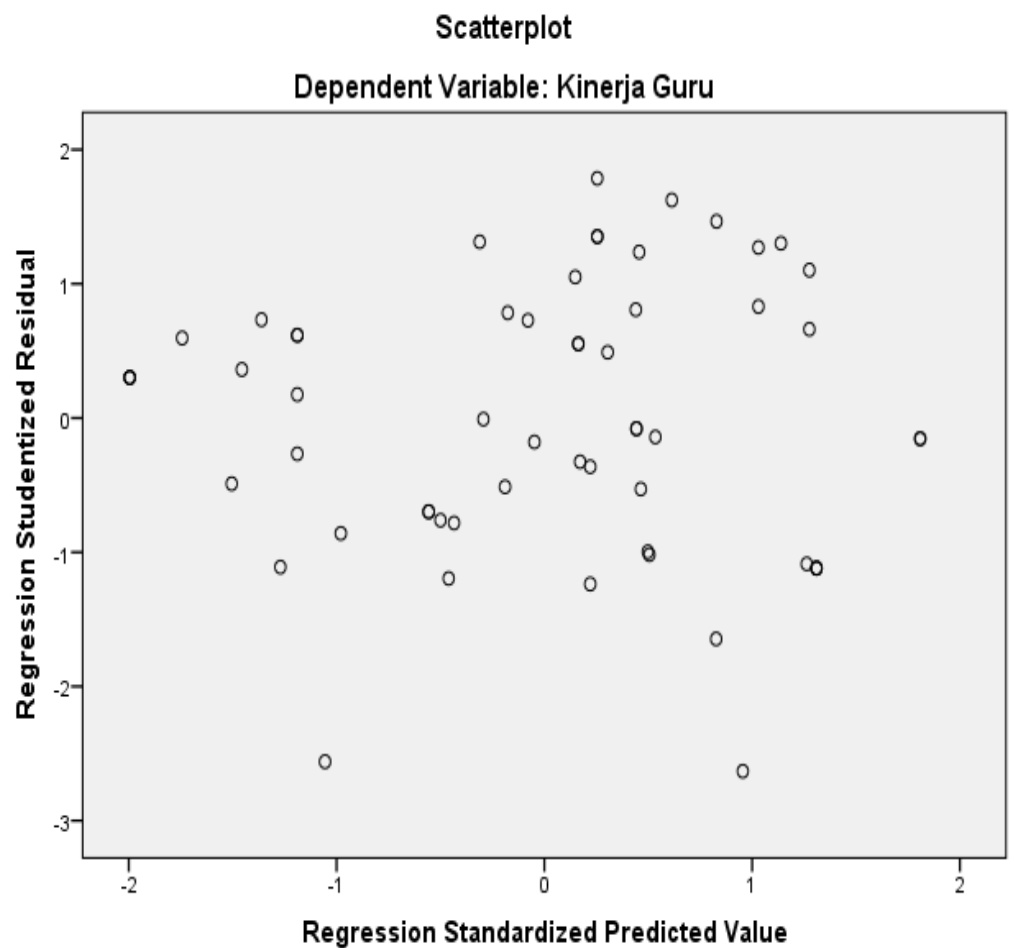
Sumber; Hasil olah data oleh peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance value* ketiga variabel sebesar 0.728, 0.564, dan 0.525 dan nilai VIF sebesar 1.375, 1.772, 1.905. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih

kecil dari 10. Sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel independen penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Selain beberapa uji asumsi klasik yang dilakukan, juga akan dilakukan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan uji tersebut dapat diketahui adanya ketidaksamaan variabel residual dalam model garis regresi. Penelitian ini dibantu dengan program SPSS 23 dengan hasil gambar di bawah ini.



Sumber: Hasil oleh data oleh peneliti

Gambar 5.4: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan plot-plot tersebar tidak beraturan disekitar sumbu X dan sumbu Y. Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Rumusan masalah penelitian memerlukan sebuah jawaban. Dalam penelitian kuantitatif jawabann dari hipotesis sudah ditentukan dalam bentuk dugaan sementara atau hipotesis. Yang masih perlu untuk diuji dan dibuktikan kebenaran hipotesis tersebut. Dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS 23 dan memperhatikan hasil uji t. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ke 4 dilakukan dengan uji F. Uji F adalah uji regresi linier ganda yang dilakukan untuk 3 variabelindependen. Pengujiannya dibantu dengan SPSS 23. Hasil uji hipotesis penelitian ini diuraikan dengan jelas di bawah ini.

1. Uji Hipotesis 1

Hipotesisi ke 1 menguji adanya pengaruh dukungan organisasi secara signifikan dan paarsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Untuk mengujinya menggunakan uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pengujiannya dibantu dengan SPSS 23, dengan hasil sebagai berikut.

a. Persamaan Garis Regresi

Tabel 5.14
Hasil Analisis regresi Linier Sederhana X₁ terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.465	4.444		5.731	.000
Dukungan Organisasi	.323	.143	.289	2.261	.028

Sumber:
 Hasil olah data peneliti

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (b_0) sebesar 25,465 dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,323. Persamaan regresinya dapat ditulis sebagaimana di bawah ini.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 x$$

$$= 25,465 + 0,323 x$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta dukungan organisasi sebesar 25,465. Dan nilai koefisien bernilai positif dengan tiap penambahan 1% dukungan organisasi meningkat sebesar 0,323. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada arah pengaruh positif variabel X₁ terhadap Y.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel *Model Summary* di bawah ini menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.15

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.289 ^a	.084	.067	2.679

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi

Sumber: Hasil olah data peneliti

Pada tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,289 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,084. Berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa dukungan organisasi terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 08,4% dan 91,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar pembahasan.

c. Uji Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji signifikansi regresi sederhana dengan uji t menunjukkan taraf berartinya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini Uji t memberi tahu seberapa penting dukungan organisasi terhadap kinerja guru. Pengambilan keputusan dilakukan dengan dua cara. Bisa dengan membandingkan nilai sig dengan 0,05. Atau membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berikut pengambilan keputusan pada penelitian ini.

- 1) $0,028 < 0,05 =$ terima H_a
- 2) $t_{hitung} 2,261 > t_{tabel} 0,2609 =$ terima H_a

Artinya dukungan organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 akan membuktikan keberadaan pengaruh yang positif dan signifikan antara tanggung jawab profesi sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Pengujiannya dilakukan dengan uji regresi linier sederhana, yang bertujuan mencari tau keberadaan pengaruh tanggung jawab profesi secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Pengujiannya dibantu dengan SPSS 23, dengan hasil di bawah ini.

a. Persamaan Garis Regresi

Tabel 5.16
Hasil Analisis Linier Sederhana X₂ terhadap Y

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.729	3.467		5.113	.000
Tanggung Jawab Profesi	.381	.074	.566	5.140	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta (b_0) sebesar 17,729 dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,381. Persamaan regresinya dapat ditulis sebagaimana di bawah ini.

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= b_0 + b_1 x \\ &= 17,729 + 0,381 X\end{aligned}$$

Dari persamaan tertulis tersebut dapat diketahui bahwa tanggung jawab profesi memiliki nilai konstanta sebesar 17,729. Dan nilai koefisien bernilai positif dengan tiap penambahan 1% tanggung jawab profesi meningkat sebesar 0,381. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa ada arah pengaruh positif variabel X_2 (tanggung jawab profesi) terhadap Y (kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui dari tabel *output Model Summary* di bawah ini.

T

a

b

e

l

5

.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.308	2.307

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab Profesi

17

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,566 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,321. Berdasarkan nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa pengaruh tanggung jawab profesi terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 32,1% dan 67,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar pembahasan.

c. Uji Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji signifikansi regresi sederhana dengan uji t ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel tanggung jawab profesi terhadap kinerja guru. Untuk mendapatkan keputusan bisa dengan menilat nilai sig, atau dengan melihat nilai t_{hitung} . Berikut pengambilan keputusan pada penelitian ini.

- 1) $0,000 < 0,05 =$ terima H_a
- 2) $t_{hitung} 5,140 > t_{tabel} 0,2609 =$ terima H_a

Artinya tanggung jawab profesi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesisi ke 3 bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Untuk mengujinya menggunakan analisis uji regresi linier sederhana. Uji tersebut berguna untuk menguji pengaruh antara satu jenis variabel independen dengan satu variabel dependen. Pengujiannya dibantu dengan SPSS 23, dengan hasil sebagai berikut.

a. Persamaan Garis Regresi

Tabel 5.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 terhadap Y

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	25.769	3.546		

Kepuasa Kerja	.309	.112	.345	2.753	.008
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel tersebut menunjukkan nilai konstanta (b_0) sebesar 25,769 dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,309. Maka penulisan persamaan regresi seperti diawah ini.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 x$$

$$= 25,769 + 0,309 X$$

Dari penulisan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta tanggung jawab profesi sebesar 25,769. Dan nilai koefisien bernilai positif dengan tiap penambahan 1% tanggung jawab profesi meningkat sebesar 0,309. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada arah pengaruh positif variabel X_2 terhadap Y.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui dari tabel *output Model Summary* di bawah ini.

Tabel 5.19

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.103	2.626

Sumber:
Hasil
olah
data
peneliti

a. Predictors: (Constant), Kepuasa Kerja

Pada tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,345 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar

0,119. Berdasarkan perolehan nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 11,9% dan 88,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar pembahasan.

c. Uji Signifikansi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji signifikansi regresi sederhana dengan uji t ini berguna mengetahui seberapa penting variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Untuk mendapatkan keputusan dapat dilakukan berdasarkan perolehan nilai Sig, dan berdasarkan nilai t_{hitung} . Berikut pengambilan keputusan pada penelitian ini.

- 1) $0,008 < 0,05 =$ terima H_a
- 2) $t_{hitung} 2,753 > t_{tabel} 0,2609 =$ terima H_a

Artinya kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023.

4. Uji Hipotesis 4

Pengujian hipotesis ke 4 bertujuan untuk mengetahui keberadaan pengaruh yang positif serta signifikan secara simultan antara 3 variabel bebas, terhadap satu variabel terikat. Sehingga pengujiannya menggunakan uji regresi linier berganda yang menggunakan 3 variabel bebas, yaitu dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Pengujiannya dibantu dengan SPSS 23, dengan hasil di bawah ini.

a. Persamaan Garis Regresi Ganda

Tabel 5.20

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.812	4.390		3.830	.000
	Dukungan Organisasi	.074	.147	.067	.508	.614
	Tanggung Jawab Profesi	.388	.100	.576	3.868	.000
	Kepuasa Kerja	-.054	.138	-.060	-.389	.699

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan nilai konstanta (b_0) sebesar 16,812 dan nilai koefisien regresi (b_1) dukungan organisasi sebesar 0,074 dan nilai koefisien regresi (b_1) tanggung jawab profesi sebesar 0,388 sedangkan nilai koefisien regresi (b_1) variabel kepuasan kerja sebesar 0,054. Maka penulisan persamaan regresinya seperti di bawah ini.

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 \chi_1 + b_2 \chi_2 + b_3 \chi_3$$

$$= 16,812 + 0,074 x_1 + 0,388 x_2 + 0,054 x_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 16,812. Dapat diartikan apabila nilai konstanta variabel dukungan organisasi sebesar 0.074, tanggung jawab profesi sebesar 0,388, dan kepuasan kerja bernilai 0,054, maka kinerja guru bernilai 16,812.

Selain itu jika nilai koefisien dukungan organisasi (X_1) sebesar 0,074 maka setiap ada penambahan 1 poin nilai dukungan organisasi meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,074. Dan nilai koefisien tanggung jawab profesi (X_2) sebesar 0,388 yang artinya jika ada kenaikan 1 poin meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,388. Sedangkan kepuasan kerja (X_3) dengan nilai koefisien sebesar 0,054 berarti setiap ada penambahan 1 poin kepuasan kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,054.

Secara keseluruhan dengan melihat seluruh nilai koefisien positif, maka arah pengaruh variabel dukungan organisasi (X_1), tanggung jawab profesi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah positif.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui dengan melihat hasil *Model Summary* di bawah ini.

Tabel 5.21

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.287	2.342

a. Predictors: (Constant), Kepuasa Kerja, Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi

Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel tersebut menyajikan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,570 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,325. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sebesar 32,5% dan 67,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Signifikansi Regresi Ganda (Uji f)

Uji Signifikansi regresi ganda dengan uji f menunjukkan seberapa penting dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan

kepuasan kerja terhadap kinerja guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Hasilnya diketahui dari tabel di bawah ini.

Tabel 5.22
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.296	3	47.432	8.648	.000 ^b
	Residual	296.186	54	5.485		
	Total	438.483	57			

a. Dependen Variabel: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasa Kerja, Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi
Sumber: Hasil olah data peneliti

Tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,648 dan F_{tabel} ($K:n-K = 3 : 58 - 3 = 3 : 55 = 2,773$). Maka diambil keputusan $8,648 > 2,773$ terima H_a . Sedangkan pengambilan keputusan melalui nilai sig adalah $0,000 < 0,05$ maka terima H_a . Sehingga diartikan dukungan organisasi, tanggung jawab profesi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Ponorogo Tahun ajaran 2022/2023.



IAIN
P O N O R O G O

BAB VI

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis yang pertama didapatkan hasil bahwa dukungan organisasi memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t yang telah dilakukan. Kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dipengaruhi oleh dukungan organisasi hanya sebesar 08,4% dari 100% faktor yang mempengaruhi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi hanya memberi pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.

Hasil uji hipotesis pertama tersebut menjadi bukti bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru meskipun hanya memberikan pengaruh yang sangat kecil. Namun pengaruh yang sangat kecil ini juga tidak bisa diabaikan, mengingat pentingnya sebuah organisasi pada Lembaga Pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nur Rosita, dkk. menegaskan bahwa sangat penting untuk melakukan penguatan personal dan faktor organisasi untuk meningkatkan kebahagiaan guru, sehingga kinerja guru meningkat.⁹³ Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nurul Khalimah, dkk. yang menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi terdapat seorang pemimpin, karakter pemimpin yang visioner yang diterapkannya akan membawa pengaruh terhadap kinerja guru. Seperti pengembangan keterampilan guru, pemberian kompensasi yang layak, dan penghargaan atas kinerja guru secara verbal maupun *nonverbal*.⁹⁴ Penelitian yang dilakukan oleh

⁹³ Rosita Annisa, Tri Nai'mah, dan Herdian, "Apakah Kebersyukuran dan Persepsi Dukungan Organisasi Berperan dalam Meningkatkan Kebahagiaan Guru TK?" 7, no. 1 (2023): 745–56.

⁹⁴ Siti Nurul Khalimah, AT Soegito, dan Nurkolis, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang" 7 (2018): 297–310.

M.Khafit Ashar dan Murgianto juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menyatakan kinerja guru dipengaruhi dukungan organisasi.⁹⁵

Guru-guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memperoleh dukungan organisasi yang dapat meningkatkan kinerja gurunya. Dukungan organisasi yang ada pada Lembaga tersebut merupakan dukungan organisasi yang berasal dari organisasi 'Aisyiyah di bawah naungan Muhammadiyah. Bentuk dukungan organisasi yang diberikan oleh organisasi 'Aisyiyah adalah penghargaan terhadap setiap kinerja gurunya, mulai dari keaktifan guru dalam mengikuti perlombaan, pelatihan, juga prestasi gurunya yang dilihat dari prestasi yang diperoleh siswa. Organisasi 'Aisyiyah juga rutin mengadakan seminar dan pelatihan yang berguna untuk mendukung pengembangan keterampilan guru dalam mengajar, memberikan kondisi dan lingkungan kerja yang hangat dan penuh rasa kekeluargaan juga menjadi pemantik para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Bahkan organisasi juga sangat memperhatikan kesejahteraan gurunya dengan memberikan berbagai perhatian, seperti memberikan hadiah, mengunjungi saat sakit, memberikan bantuan dan sumbangan bagi yang kurang mampu. Hal tersebut sudah menjadi budaya organisasi yang terbukti mampu meningkatkan kinerja gurunya.

Sebagaimana pernyataan Sartana, dkk. bahwa budaya organisasi yang ada pada suatu organisasi mampu menghambat dan mempercepat kemajuan organisasi dan dipandang dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Dengan budaya organisasi yang baik, para guru sebagai anggota organisasi akan lebih mudah dengan kesenangan hati melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Maka kinerjanya pun menjadi meningkat.⁹⁶

⁹⁵ M. Khavit Ashar dan M. Murgiyanto, "Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya," *Management & Accounting Research Journal Global* 4, no. 1 (2019).

⁹⁶ Sartana, Fatwa Tentama, dan Mujidin, "Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Galur," dalam *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2019, 507-15.

Namun organisasi besar 'Aisyiyah tersebut merupakan organisasi besar yang menaungi seluruh Lembaga Pendidikan RA 'Aisyiyah di seluruh Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Sehingga kurang begitu dekat dengan keberadaan guru di Lembaga. Organisasi yang ada di Lembaga adalah organisasi yang sangat kecil, melihat jumlah guru yang juga terbatas pada tiap Lembaga. Rata-rata tiap lembaga memiliki 3 orang guru, sehingga struktur organisasi hanya terdiri dari kepala sekolah, sekretaris, dan bendahara. Gurunya juga merangkap sebagai guru yang mengajar di dalam kelas. Sehingga kurang focus untuk melaksanakan peran dan fungsi kepala sekolah. Seperti melakukan supervisi, evaluasi, dan inovasi. Padahal hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi lembaga pendidikan adalah peran dan fungsi kepala sekolah yang maksimal, sehingga membawa lembaga mencapai kesuksesan lembaganya.

Kegiatan dan budaya organisasi yang ada merupakan budaya organisasi yang diturunkan dari organisasi 'Aisyiyah. Bentuk pelatihan, evaluasi, dan pengembangan Pendidikan dan tenaga pendidik juga merupakan bentuk dukungan dari organisasi 'Aisyiyah. Lembaga Pendidikan dengan jumlah guru terbatas hanya bisa mengikuti kegiatan yang ada di 'Aisyiyah. Maka peran dan fungsi kepala sekolah yang ada di Lembaga kurang maksimal, dan hanya focus mengajar di dalam kelas saja. Di satu sisi hal tersebut kurang menguntungkan pada lembaga pendidikan tertentu, karena tidak semua Lembaga RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kondisi lingkungan dan sumber daya yang sama. Sehingga bisa jadi pelatihan, pengembangan, dan perlombaan yang diberikan organisasi yang menaungi seluruh Lembaga kurang cocok untuk lembaga tersebut.

Namun pada sisi lainnya hal tersebut membuat seluruh guru pada lembaga pendidikan RA 'Aisyiyah merasa diperlakukan sama tanpa perbedaan. Guru mendapat perlakuan sama dan perasaan yang sama dalam menjalankan perannya sebagai guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis

Kabupaten Ponorogo. Guru juga melaksanakan kegiatan organisasi yang sama. Kegiatan organisasi yang dijalankan secara berulang-ulang seperti keikutsertaan guru dalam berbagai perlombaan meningkatkan rasa kompetitif guru yang berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Hal tersebut sudah mandarah daging pada lingkungan organisasi guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo, sehingga menjadi budaya organisasi yang terbukti mampu meningkatkan kinerja guru.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Harnani. Berdasarkan hasil penelitiannya budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum seluruh anggota organisasi terhadap organisasinya, yang mampu menjadi pengendali anggota. Sehingga organisasi akan lebih mudah mengatur anggotanya agar berkerja secara optimal. Hasil kerja yang optimal dari setiap guru merupakan wujud nyata dari kinerja guru.⁹⁷

Setelah dilakukan uji SEM diketahui bahwa dukungan organisasi menyumbang sebesar 0,546 atau 54,6% terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji ini diketahui bahwa dukungan organisasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru. Hasil ini berbeda dengan hasil yang diperoleh melalui uji t bahwa dukungan organisasi menjadi variabel bebas yang memberikan pengaruh paling kecil terhadap kinerja guru diantara dua variabel bebas lainnya dalam penelitian ini, yaitu sebesar 08,4%. Hasil analisis SEM juga diketahui bahwa indikator x1.3 yaitu kondisi kerja menjadi indikator yang paling berhubungan erat dengan dukungan organisasi. Yang memiliki hubungan paling kuat kedua adalah indikator x1.2 yaitu pengembangan. Setelah itu disusul dengan indikator x1.4 yaitu kesejahteraan karyawan, dan terakhir adalah x1.1 yaitu penghargaan.

⁹⁷ Sri Harnani, "Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Taman Siswa Kota Malang" 5 (2020): 48-57.

B. Pengaruh Tanggung Jawab Profesi terhadap Kinerja Guru

Hasil dari uji hipotesis yang ke 2 menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa tanggung jawab profesi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Tanggung jawab profesi menjadi faktor yang memberi pengaruh paling besar dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini yang dilakukan di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Pengaruh tanggung jawab profesi guru tersebut sebesar 32,1% dari 100% faktor yang mempengaruhi kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa tanggung jawab profesi guru memberilah pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa saat variabel tanggung jawab profesi guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo baik dan meningkat, maka kinerja gurunya juga membaik dan meningkat pula.

Tanggung jawab profesi guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo menjadi faktor tertinggi yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru, di antara 2 faktor lainnya yang diteliti dalam penelitian ini. Wujud tanggung jawab profesi yang ditunjukkan oleh guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo tidak hanya sebatas mengajarkan dan memberikan ilmu terhadap siswa, namun lebih dari itu. Guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo mendidik siswa, mengajar, membimbing, mengatur berjalannya kegiatan pembelajaran di kelas, mengembangkan materi dan kurikulum yang diajarkan, mengembangkan potensi dirinya agar menjadi guru yang lebih baik, dan juga memiliki hubungan baik dengan wali murid, tetangga sekitar sekolah, juga pengurus sekolah (*stakeholders*). Melihat hal tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa peran guru dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya sangat besar yang menjadi sebab

eksistensinya RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo menjadi Lembaga Pendidikan anak yang banyak diminati.

Namun hasil uji t berbeda dengan hasil uji SEM yang telah dilakukan. Pada uji SEM diketahui bahwa tanggung jawab profesi memiliki pengaruh sebesar 0,380 atau 38% terhadap kinerja guru. Dan nilai tersebut menjadi nilai terbesar ke dua setelah dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja guru pada penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan peran organisasi yang sangat penting dalam hal meningkatkan tanggung jawab profesi guru, berupa pelatihan, pengembangan profesi, pengembangan keterampilan dan kompetensi guru, persediaan sarana prasara, dan lainnya. Sehingga sangat wajar bila pengaruh tanggung jawab profesi lebih rendah dari pada pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja guru. Sebab tanggung jawab profesi pun masih sangat memerlukan dukungan organisasi. Tanpa adanya dukungan organisasi, sangat mungkin rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsinya sebagai seorang guru berkurang.

Indikator variabel tanggung jawab profesi yang memiliki hubungan paling erat adalah x2.1 yaitu guru sebagai pengajar, selanjutnya disusul x2.2 guru sebagai pembimbing, selanjutnya adalah x2.4 yaitu guru sebagai pengembang kurikulum, selanjutnya x2.6 guru membina hubungan baik dengan masyarakat, selanjutnya x2.5 yaitu guru bertugas mengembangkan profesinya, dan terakhir adalah x2.3 yaitu indikator guru sebagai administrator kelas. Dengan begitu diketahui bahwa hal yang paling berkaitan dengan tanggung jawab profesi adalah guru sebagai pengajar, yang dapat diartikan bahwa rasa tanggung jawab guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sangat tinggi terhadap perannya sebagai seorang pengajar. Tingginya rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya sebagai pengajar merupakan wujud bahwa guru siap dan mampu memberikan pembelajaran dan pengajaran kepada seluruh siswa. Ini menjadi salah satu wujud profesionalisme guru RA 'Aisyiyah se-

Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru.

Profesionalisme guru banyak dipengaruhi oleh kualifikasi akademik guru. Semakin tinggi dan linier kualifikasi akademik seorang guru, makin tinggi pula tanggung jawab profesinya. Dan sebagian guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo memiliki kualifikasi akademik strata satu Pendidikan guru, meskipun tidak semua merupakan guru Pendidikan anak usia dini. Dan itu menjadi salah satu sebab tingginya tanggung jawab profesi guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Aprinita, dkk. yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kualifikasi akademik terhadap tanggung jawab profesi guru dan kinerja guru taman kanak-kanak.⁹⁸

Tanggung jawab profesi guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo terbukti dari tingkat kedisiplinan guru hadir di sekolah dan rasa tanggung jawab guru dalam pelaksanaan peran dan fungsinya. Memberikan ilmu kepada siswa, membentuk karakter, dan juga melaksanakan administrasi kelas. Rata-rata guru yang mengajar sudah mengabdikan diri di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo selama kurang lebih 2 tahun. Bahkan beberapa guru senior telah mengabdikan diri selama puluhan tahun. Hal tersebut berpengaruh terhadap tanggung jawab profesinya. Semakin lama ia memiliki pengalaman mengajar, semakin tinggi pula tingkat tanggung jawab profesinya. Ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Wiranti bahwa pengalaman mengajar berpengaruh penting terhadap profesionalisme guru. Semakin tinggi jam terbang dan pengalaman mengajar seorang guru, makin tinggi pula tanggung jawab profesi yang dimilikinya.⁹⁹ Hasil penelitian tersebut

⁹⁸ Aprinita, Aswandi, dan Dian Miranda, "Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Selatan," t.t., 1–12.

⁹⁹ Reni Wiranti, "Pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru taman kanak-kanak se-kecamatan Way Jepara (The influence of teaching experience and teaching motivation on the professionalism of kindergarten teachers in Way Jepara sub-district)," *Jurnal Humanira dan Ilmu Pendidikan (Jahidik)* 1 (2021): 27–37.

dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Warih Anggi Pratiwi, dkk. dengan hasil banyak faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi, salah satu yang berpengaruh adalah tanggung jawab profesi guru.¹⁰⁰

Tanggung jawab profesi juga dikaitkan dengan bagaimana guru RA ‘Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo melakukan tugasnya sehari-hari. Seperti mengajar, mendidik, mengatur kegiatan pembelajaran di kelas, melaksanakan evaluasi dan penilaian pembelajaran, bahkan mengajarkan kemandirian dan karakter siswa. Untuk melakukan semua itu guru harus memiliki kemampuan dasar profesi guru. Menurut Masnun Zaini Nasution dan Nefi Darmayanti, kemampuan dasar agar kinerja guru tercapai yaitu kemampuan kepribadian, seperti penampilan fisik dan kondisi psikis. Kemampuan sosial seperti keterbukaan dengan orang lain, kedekatan dengan orang lain, keakraban, dan bertanggung jawab. Serta kemampuan profesional yang meliputi menguasai materi pembelajaran, menguasai kurikulum, mampu mengelola kelas, mampu memanfaatkan sumber belajar, mampu menggunakan media pembelajaran, dan lainnya.¹⁰¹

Tanggung jawab profesi guru sebenarnya tidak dapat terlepas dari dukungan organisasi. Bagaimana sebuah organisasi terus memantau, menembangkan dan mensupervisi tanggung jawab profesi gurunya. Supervisi rutin yang dilakukan oleh pemimpin organisasi akan meningkatkan tanggung jawab profesi gurunya. Juga motivasi dan dukungan berupa berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi dapat meningkatkan tanggung jawab profesi guru. Tanggung jawab profesi guru yang meningkat mempengaruhi kinerja guru. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desi Esisna, dkk.

¹⁰⁰ Warih Anggi Pratiwi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina, “Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak,” *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (7 Januari 2021): 1741–53, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.

¹⁰¹ Masnun Zaini Nasution dan Nefi Darmayanti, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Di Medan,” *Universitas Medan Area*, t.t., 37–44.

menyatakan bahwa semakin tinggi atau semakin sering intensitas evaluasi dan supervisi yang dilakukan kepala madrasah dalam rangka pembinaan profesionalisme guru, meningkatkan pula hasil kinerja guru di Lembaga tersebut.¹⁰²

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil dari uji hipotesis yang ke 3 menggunakan uji t didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memberi berpengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor terbesar ke dua setelah tanggung jawab profesi yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru tersebut sebesar 34,5% dari 100% faktor yang mempengaruhi kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Dari hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa saat variabel kepuasan kerja yang dirasakan guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo baik dan meningkat, maka kinerja gurunya juga membaik dan meningkat pula.

Dari uji hipotesis diperoleh hasil kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru. Apabila guru merasa puas terhadap kinerjanya, dapat diartikan bahwa kinerja guru juga meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdy Ardiansyah dan Sylvia Diana Purba, yang menyatakan bahwa guru-guru dapat meningkatkan kinerjanya apabila kepuasan kerja yang dirasakannya juga

¹⁰² Devi Esisna, Antoni, dan Karnedi, "Pengaruh Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dan Program Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus V Kecamatan Haraukabupaten Lima Puluh Kota," *Menara ekonomi* 3 (2017): 45–53.

meningkat.¹⁰³ Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Otta Panggalo, dkk. juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰⁴ Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sakiman, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak.¹⁰⁵

Berdasarkan uji SEM yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh paling sedikit terhadap kinerja guru. Yaitu hanya sebesar 0,047 atau 04,7%. Pengaruh yang diberikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru amatlah kecil. Hal tersebut didasarkan pada kepuasan kerja adalah hasil dari dukungan organisasi dan tanggung jawab profesi. Seorang guru merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mendapat apresiasi dan penghargaan serta dukungan yang maksimal dari organisasi. Juga pelaksanaan tanggung jawab yang maksimal menimbulkan rasa puas dalam diri guru terhadap pekerjaannya. Lebih tepat kepuasan kerja adalah variabel intervening. Karena data kuantitatif penelitian ini kurang dapat mengamati dan menggambarkannya dengan jelas.

Sedangkan diketahui dari 4 indikator, 2 indikator memberikan pengaruh yang lemah terhadap kepuasan kerja. Indikator x3.1 yaitu faktor fisik memiliki hubungan paling erat dengan kepuasan kerja, selanjutnya di urutan ke dua adalah indikator x3.2 yaitu faktor sosial, disusul selanjutnya x3.4 yaitu faktor finansial, dan paling kecil adalah x3.3 yaitu faktor fisik. Sehingga kepuasan kerja memiliki pengaruh paling lemah terhadap kepuasan kerja.

¹⁰³ Ferdy Ardiansyah dan Sylvia Diana Purba, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI," *DeReMa Jurnal Manajemen* 10 (2015): 104–23.

¹⁰⁴ Otta Panggalo, Mesta Limbong, dan Lisa Kailola, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kristen Tagari" 5 (2021): 501–6.

¹⁰⁵ Sakiman Sakiman, "Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo," *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* 1, no. 1 (2019): 30–44.

Kepuasan kerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo, juga berkaitan dengan dukungan organisasi. Keberadaan organisasi yang memberi dukungan dan fasilitas bekerja yang nyaman bagi guru menjadikan guru merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu kegiatan yang diadakan oleh organisasi sebagai bentuk dukungan peningkatan kompetensi guru, seperti seminar, perlombaan, dan pelatihan membuat guru merasa puas menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru di lembaga tersebut. Sehingga dukungan organisasi dan keberadaan pemimpin yang baik berpengaruh pada perasaan nyaman dan senang seorang guru. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Alice Yeni Verawati Wote dan Jonherz Stenlly Patalatu yang menyatakan bahwa semakin tinggi rasa puas guru terhadap pemimpinnya, maka kinerjanya juga menjadi lebih baik.¹⁰⁶

Selain itu pelatihan-pelatihan yang diberikan organisasi kepada anggotanya juga menambah rasa puas dari seorang guru. Organisasi 'Aisyiyah yang rutin melakukan kegiatan tiap bulannya mulai dari *sharing* bersama, seminar, pelatihan, dan perlombaan membuat guru merasa puas dengan apa yang dijalankannya saat ini. Ini sesuai dengan pernyataan Tria Dara Ndiza, dkk. bahwa pelatihan yang diikuti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru taman kanak-kanak.¹⁰⁷

Kenyataannya selain dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan kepala lembaga, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi dan profesionalisme guru dalam bekerja. Melihat hasil pengaruh tanggung jawab profesi guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo yang lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja guru, maka disimpulkan bahwa tanggung jawab profesi sebagai guru yang dilaksanakan dengan maksimal memberi rasa

¹⁰⁶ Alice Yeni Verawati Wote dan Jonherz Stenlly Patalatu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar," *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* 3 (2019): 455–61.

¹⁰⁷ Tria Dara Andiza, Delfia Tanjung, dan Sismiarti, "Ketimpangan Pendapatan, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Honorer Taman Kanak-Kanak di Kota Padang," *Menara ekonomi* 7 (2021): 90–101.

puas terhadap kinerja guru. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Parmin bahwa kompetensi yang guru miliki dan dilakukan dengan sebaik-baiknya akan memberikan rasa puas pada dirinya.¹⁰⁸

Kepuasan kerja yang dirasakan guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo adalah perasaan nyaman saat mengajar, merasakan bahwa pekerjaannya sesuai dengan minatnya, memiliki rekan kerja yang mendukung, serta hubungan kekeluargaan dan keakraban dengan seluruh guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Hal tersebut menjadi faktor guru merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi meningkat lebih baik. Ini sejalan dengan pernyataan Yuniz Majidah,dkk. bahwa semakin guru merasa puas akan pekerjaannya, merasa senang dan nyaman saat kegiatan pembelajaran, serta memperoleh pujian berdasarkan pencapain kerjanya, membuat guru merasa puas akan pekerjaannya dan hasil kinerjanya menjadi lebih tinggi dan maksimal.¹⁰⁹

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Pernyataan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Hernawati, dkk. yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru.¹¹⁰

D. Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan pengujian hipotesisi ke 3 dengan uji F didapatkan hasil bahwa dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan

¹⁰⁸ Parmin, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Fokus Bisnis* 16 (2017): 21–39.

¹⁰⁹ Yuniz Majidah, Tin Agustina Karnawati, dan Ike Kusdyah Rachmawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 14 (2020): 105–12.

¹¹⁰ Hernawati, Sudirman, dan Nyoman Sridana, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada," *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan* 4 (2020): 32–37.

kerja mempengaruhi kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo secara positif dan signifikan. Dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.

Dukungan maksimal dari organisasi, tanggung jawab profesi penuh dari guru, akan menimbulkan kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dukungan organisasi bermanfaat memberikan motivasi dan menggerakkan guru untuk menjalankan peran, tugas, dan fungsinya dengan baik. Guru yang faham dengan profesinya ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab penuh atas profesinya, maka kinerjanya akan maksimal sesuai dengan kemampuannya. Lalu kepuasan kerjanya dirasakan karena telah melaksanakan tugas dan perannya sebagai guru dengan maksimal. Maka kinerja guru menjadi meningkat. Ketiganya bersama-sama saling berkaitan untuk meningkatkan kinerja guru.

Organisasi yang memberikan dukungan maksimal kepada gurunya membuat terjadinya peningkatan kualitas hasil kerja guru. Dukungan organisasi yang dilakukan bentuknya bermacam-macam. Mulai dari diadakannya pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kompetensi, hingga pemberian hadiah dan hukuman. Hadiah atau imbalan yang sesuai dengan prestasi guru, masa jabatan guru dan kinerja guru. Serta hukuman bagi guru yang lalai dalam tugasnya. Hukuman dapat bersifat peringatan dari teman sebaya yang mungkin membuat guru merasa malu. Ini sesuai dengan hasil penelitian Madaam Anieq Fatati, dkk. yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Yang artinya adalah jika suatu dukungan organisasi yang bersifat ekstrinsik itu kuat, seperti pemberian *reward and punishment* di Lembaga Pendidikan

juga kuat, maka dapat menjadi senjata ampuh yang dapat meningkatkan kinerja guru untuk memajukan sekolahnya.¹¹¹

Setelah dilakukannya uji SEM terhadap tiap indikator kinerja guru, diketahui indikator yang memiliki hubungan erat dengan kinerja guru. Indikator tersebut adalah y1 yaitu kompetensi pedagogi, selanjutnya adalah y3 yaitu kompetensi sosial, disusul selanjutnya y2 kompetensi kepribadian, dan terakhir adalah y4 kompetensi profesional. Hasil tersebut sejalan dengan hasil uji SEM pada variabel tanggung jawab profesi yang menunjukkan bahwa indikator guru sebagai pengajar yang memiliki hubungan erat dengan variabel tanggung jawab profesi. Maka kompetensi pedagogik juga menjadi indikator yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa peran guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo sangat maksimal dalam hal mendidik dan mengajar.

Guru merupakan sebuah profesi yang bersamanya ada beban tugas peran, serta kewajibannya sebagai pendidik. Maka pendidik melaksanakan tanggung jawab profesinya dengan sungguh-sungguh berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Begitu juga sebaliknya, apabila guru tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesinya sebagai guru, maka kinerjanya juga tidak maksimal. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Mardiah yang menyatakan bahwa tanggung jawab profesi guru merupakan cerminan perilaku dari melaksanakan kewajiban seorang pendidik. Tanggung jawab profesi guru dibuktikan dengan memiliki kompetensi guru dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai guru untuk mencapai tujuan dengan maksimal.¹¹²

Ada hubungan antara tanggung jawab profesi dan kepuasan kerja. Keduanya saling berkaitan, yang artinya bahwa seorang guru dengan kemampuan rendah menghasilkan kinerja yang rendah pula. Begitu juga

¹¹¹ Madam Anieq Fatati, Diana Sulianti K Tobing, dan Sri wahyu Lelly Hana, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Sumbersari," t.t., 271-94.

¹¹² Mardiah, "Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru" V, no. 1 (2021).

sebaliknya. Seorang pendidik dengan kesadaran terhadap tugasnya yang maksimal, kompetensi yang mumpuni, akan menjalankan perannya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, dan melakukan evaluasi siswa dengan baik, kinerjanya pun meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Dwi Narsih menyatakan kepuasan kerja dan tanggung jawab profesi guru yang diwujudkan dari kepemilikan kompetensi menjadi faktor yang strategis dalam mencapai tujuan Pendidikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan tanggung jawab profesi guru melalui kepemilikan kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru.¹¹³

E. Temuan Empiris

1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis ini berguna menjadi gambaran pembandingan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan. Di samping itu berfungsi pula memberikan penguatan terhadap penelitian yang dilakukan terdahulu. Dalam bentuk pengembangan indikator pengukuran dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, kepuasan kerja, dan kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka implikasi teoritis penelitian sebagai pembandingan hasil penelitian ini dan penelitian yang telah dilakukan dahulu.

Penelitian ini menjadi penyempurna dan penguat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh M. Khafit Ashar dan Murgianto, Warih Anggi Pratiwi, dkk., dan Sakiman. Penelitian yang dilakukan oleh M. Khafit Ashar dan Murgianto merupakan penelitian yang sangat penting karena menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diwujudkan melalui pelatihan, Pendidikan, menyediakan sarana prasarana, dan menyiapkan buku ajar membuat guru menjadi semangat

¹¹³ Dwi Narsih, "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara," *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi* 1 (2017): 94–102.

dalam mengajar dan kinerjanya meningkat. Sehingga kinerja guru memperoleh pengaruh yang signifikan dari dukungan organisasi.

Hasil penelitian berdampak secara teoritis bahwa hasil penelitian ini menjadi penguat penelitian yang telah dilakukan terdahulu. Di samping itu juga menjadi bukti bahwa hasil penelitian dukungan organisasi yang telah terdahulu di sebuah Yayasan yang memiliki jenjang mulai dari SMP, SMA, dan SMK juga berlaku untuk dibuktikan pada jenjang Pendidikan Taman Kanak-Kanak.

Penelitian tersebut berperan mengembangkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Warih nggi Pratiwi, dkk., yang menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti adanya dukungan dari atasan, kompetensi yang dimiliki guru, dan perasaan puas guru. Dalam penelitian ini mengembangkan penelitian terdahulu bahwa dukungan organisasi tidak hanya berpengaruh kepada kinerja guru, tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab profesi dan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga menguatkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sakiman yang menyatakan bahwa ada hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja guru. Penelitian ini juga menembangkan penelitian terdahulu dengan menunjukkan seberapa besar hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini juga menggambarkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru.

Penelitian kali ini menjadi pengembang hasil temuan terdahulu bahwa dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kinerja guru, secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

2. Implikasi Praktis terhadap Kebijakan Manajemen Pendidikan Islam

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa implikasi penelitian terhadap kebijakan manajemen Pendidikan Islam, berupa temuan bahwa dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja memberikan

pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Baik secara parsial maupun simultan. Maka dari itu, langkah baiknya manajemen Pendidikan Islam lebih memperhatikan bentuk dukungan organisasi yang diberikan terhadap gurunya, baik dalam bentuk pengembangan profesional guru, maupun kesejahteraan guru. Karena apapun bentuk dukungan organisasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu hal yang juga perlu didukung oleh sebuah Lembaga Pendidikan adalah berusaha memberikan lingkungan dan kondisi kerja yang mendukung dan nyaman bagi guru agar bisa bekerja dengan maksimal. Serta terus mempertahankan dan memaksimalkan guru dalam memberikan pendidikan dan pengajaran terhadap siswa. Juga lembaga pendidikan hendaknya memperhatikan faktor psikis para guru dengan memberikan rasa senang, nyaman, tentram, dan bahagia selama menjalankan tugasnya. Karena hal yang paling nampak pada kinerja guru adalah berkaitan dengan kompetensi pedagogi guru. Seperti memberikan Pendidikan dan pengajaran.

F. Keterbatasan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan hasil penelitian, tentu penelitian yang dilakukan ada kekurangan, sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru dibahas hanya sebanyak 3 variabel, yaitu dukungan organisasi, tanggung jawab profesi, dan kepuasan kerja. Sedangkan masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dengan pengaruh yang lebih tinggi.
2. Keterbatasan penelitian ini adalah pengumpulan data dengan angket yang tidak jarang responden memberikan jawabann kurang objektif dan tidak memberikan jawabann kondisi lapangan sesungguhnya.
3. Jumlah responden penelitian ini yang tergolong kecil, hanya menggunakan 58 responden.

4. Penelitian ini hanya melakukan pembuktian teori yang sudah ada secara sistematis, sehingga belum ada pembuktian teori dari segi tindakan.



BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan pemaparan analisis data dan pembahasan di atas sesuai hasil uji hipotesis penelitian yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi, Tanggung Jawab Profesi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun 2022/2023, sehingga diambil kesimpulan di bawah ini:

1. Dukungan Organisasi (X_1) memberi pengaruh positif juga signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun 2022/2023. Dengan memberikan pengaruh sebesar 8,4%. Dengan faktor yang paling berpengaruh adalah kondisi lingkungan kerja yang mendukung.
2. Tanggung Jawab Profesi (X_2) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo Tahun 2022/2023 secara positif dan signifikan. Memberi pengaruh sebesar 32,1%. Dengan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor guru sebagai pengajar.
3. Kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Dengan sumbangan pengaruh sebesar 11,9%. Dengan faktor yang paling berpengaruh adalah faktor psikologis guru.
4. Dukungan Organisasi (X_1), Tanggung Jawab Profesi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di RA 'Aisyiyah se-Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo berarti bahwa ketiganya memberikan pengaruh sebesar 32,5%.

B. Saran

1. Bagi lembaga pendidikan, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk terus memberikan dukungan dan perhatian kepada guru agar kinerjanya meningkat dan mutu sekolah menjadi lebih baik. Memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan guru.
2. Bagi organisasi yang menaungi Lembaga Pendidikan, agar meningkatkan dukungan dan perhatiannya terhadap guru, dengan memberikan berbagai pelatihan, pendidikan, serta memperhatikan kesejahteraan guru dari berbagai aspek. Baik finansial maupun psikis.
3. Bagi guru, alangkah baiknya bila guru benar-benar mencintai pekerjaan dan terus berusaha melakukan tanggung jawabnya sebagai guru dengan maksimal. Lebih baik guru tidak mudah merasa puas dengan kemampuannya saat ini, dan terus senantiasa mengembangkan kemampuannya dengan aktif mengikuti pelatihan, seminar, maupun perlombaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil tulisan ini bermanfaat menjadi rujukan dan ditingkatkan supaya hasil penelitian lebih baik. Peneliti juga memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti hal yang sama dengan menggunakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, M. Khavit, dan M. Murgiyanto. "Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendikia Utama Surabaya." *Management & Accounting Research Journal Global* 4, no. 1 (2019).
- Atmosudirjo, Prajudi. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982.
- As'ad, Mohammad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 2001.
- Abdurrahman, Maman. *Dasar-Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Andiza, Tria Dara, Delfia Tanjung, dan Sismiarti. "Ketimpangan Pendapatan, Kepuasan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Honorer Taman Kanak-Kanak di Kota Padang." *Menara ekonomi* 7 (2021): 90–101.
- Annisa, Rosita, Tri Nai'mah, dan Herdian. "Apakah Kebersyukuran dan Persepsi Dukungan Organisasi Berperan dalam Meningkatkan Kebahagiaan Guru TK?" 7, no. 1 (2023): 745–56.
- Aprinita, Aswandi, dan Dian Miranda. "Pengaruh Kualifikasi Akademik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Pontianak Selatan," t.t., 1–12.
- Ardiansyah, Ferdy, dan Sylvia Diana Purba. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Karir Sebagai Variabel Moderasi dan Kepuasan Karir Sebagai Variabel Mediasi pada YP IPPI." *DeReMa Jurnal Manajemen* 10 (2015): 104–23.
- Amstrong, Michael. *The art HRD, Managing People*. Jakarta: Gramedia, t.t.
- Baharun, Hasan. "Peningkatan kompetensi guru melalui sistem kepemimpinan kepala madrasah." *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah* 6, no. 1 (2017): 1–26.

- Damanik, Rabukit. "Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru." *Jurnal SerunaiAdmnistrasi Pendidikan* 8 (2019).
- Darajat, Zakia. *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Eisenberger, R, S Armelia, B Rexwinkel, P.D Lynch, dan L Rhoades. "Reciprocation of Perceived Organizational Support" 86 (2001).
- Eisenberger, R, R Huntington, S Hutchison, dan Sowa. "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, and Innovation" 71, no. 3 (1986).
- Esisna, Devi, Antoni, dan Karnedi. "Pengaruh Supervisi Akademik Oleh Kepala Sekolah Dan Program Pengembangan Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Gugus V Kecamatan Haraukabupaten Lima Puluh Kota." *Menara ekonomi* 3 (2017): 45–53.
- Fatati, Madam Anieq, Diana Sulianti K Tobing, dan Sri wahyu Lelly Hana. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta di Kecamatan Sumbersari," t.t., 271–94.
- Febriana, Rina. *Kompetensi Guru*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, t.t.
- Fitriani, Choirun Nisa', dan Muhammad Ali. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kebonsari Madiun." *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 2, no. 01 (25 April 2022): 1–20. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v2i01.515>.
- Flippo, Edwin. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Gibson, James. *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara, t.t.
- Handoko, Hani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2004.
- Harnani, Sri. "Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Tamansiswa Kota Malang" 5 (2020): 48–57.

- Hernawati, Sudirman, dan Nyoman Sridana. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada." *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan* 4 (2020): 32–37.
- Khalimah, Siti Nurul, AT Soegito, dan Nurkolis. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Tembalang Kota Semarang" 7 (2018): 297–310.
- Kuncoro, Sigit, dan Nur Kolis. "Supervisi Kepala Sekolah Dalam Rangka Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Di SMAIT Al Huda Wonogiri." *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1, no. 02 (5 November 2021): 47–57. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i02.197>.
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi, t.t.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000.
- Mathis, Robert, dan John Jackshon. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua, t.t.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya, t.t.
- Murwati, Hesti. "Pengaruh sertifikasi profesi guru terhadap motivasi kerja dan kinerja guru di smk negeri se-Surakarta," 2012.
- Majidah, Yuniz, Tin Agustina Karnawati, dan Ike Kusdyah Rachmawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 14 (2020): 105–12.
- Mardiah. "Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru" V, no. 1 (2021).
- M Nur, Azhar. "Tugas Guru Sebagai Pengembang Kurikulum." *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA* 12 (2011).

- Narsih, Dwi. "Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara." *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi* 1 (2017): 94–102.
- Nasution, Masnun Zaini, dan Nefi Darmayanti. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Di Medan." *Universitas Medan Area*, t.t., 37–44.
- Nurdin, Syarifuddin, dan Basyaruddin Usman. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Pangesti, Pangesti Wahyuningtyas, dan Iza Hanifuddin. "Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada MTsN 1 Ponorogo." *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management* 1, no. 02 (5 November 2021): 15–30. <https://doi.org/10.21154/excelencia.v1i02.208>.
- Pranandari, Niken. "Dinamika Peran Organisasi 'Aisyiyah Ponorogo Dalam Pemberdayaan Perempuan Tahun 1922-1990." Dalam *Prosiding Seminar Nasional Sejarah Lokal: Tantangan Dan Masa Depan*, 92, 2017.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (7 Januari 2021): 1741–53. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Panggalo, Ota, Mesta Limbong, dan Lisa Kailola. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kristen Tagari" 5 (2021): 501–6.
- Parmin. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Fokus Bisnis* 16 (2017): 21–39.
- Pratiwi, Warih Anggi, Iis Prasetyo, dan Monita Nur Shabrina. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (7 Januari 2021): 1741–53. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.970>.
- Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.

- Rahadian, Dian. "Peran dan Kedudukan Guru Dalam Masyarakat." *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Informasi*, t.t.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjvi_TO8o3_AhX42TgGHSWRADcQFn_oECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fjournal.institutpendidikan.ac.id%2Findex.php%2Fpetik%2Farticle%2Fdownload%2F56%2F46&usg=AOvVaw2mUuWMBQyLrIpEIYBHyqQk.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Robbins, Stephen. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. 8 ed. 1. Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 2, 1 (April 2020): 92–102.
- Roziqin, Muhammad Zainur. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press, 2010.
- Rusman. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, t.t.
- Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sakiman, Sakiman. "Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo." *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan* 1, no. 1 (2019): 30–44.
- Sartana, Fatwa Tentama, dan Mujidin. "Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di Kecamatan Galur." Dalam *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 507–15, 2019.
- Slamet, PH. *Menuju Pengelolaan Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, 2006.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. 1995: Sinar Baru Algesindo, 1995.
- . *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo Offset, t.t.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Surya, Mohammad. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Setia, t.t.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Undang-Undang Guru Dan Dosen*. 14, 2005.
- Uno, Hamzah. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Usman, Moh Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya, 2002.
- Usman, Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Rosda Karya, 1984.
- Wagiran. *Kinerja Guru (Teori, Penilaian, dan Upaya Peningkatannya)*. Yogyakarta: Deepublish, t.t.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Wiranti, Reni. "Pengaruh pengalaman mengajar dan motivasi mengajar terhadap profesionalisme guru taman kanak-kanak se-kecamatan Way Jepara (The influence of teaching experience and teaching motivation on the professionalism of kindergarten teachers in Way Jepara sub-district)." *Jurnal Humanira dan Ilmu Pendidikan (Jahidik)* 1 (2021): 27–37.
- Wote, Alice Yeni Verawati, dan Jonherz Stenlly Patalatu. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar* 3 (2019): 455–61.