

KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PEMBERDAYAAN DAN *PERSON ORGANIZATION FIT* (P-O FIT) TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL

Muhammad Syaqiq¹, Asep Amaludin²

Dosen Universitas Selamat Sri¹, Dosen IAIN Purwokerto²
e-mail: syaqiq60@gmail.com¹, asep@iainpurwokerto.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the Role of Job Characteristics, Empowerment and Person Organization Fit (P-O Fit) on Teacher Performance Through Organizational Commitment in MI Kecamatan Pekalongan Utara. In this study a total of 104 respondents with census techniques and carried out on teachers in MI Kecamatan Pekalongan Utara. Data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, regression analysis, t test and mediation test. The results showed that job characteristics had no effect on organizational commitment, job empowerment had no effect on organizational commitment, po-fit had a positive and significant effect on organizational commitment, job characteristics had a positive and significant effect on teacher performance, empowerment had a positive and significant effect on teacher performance, job po-fit has no effect on teacher performance, work organizational commitment has no effect on teacher performance.

Keywords: Job Characteristics; Empowerment, P-O Fit; Organizational Commitment and Teacher Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Peran Karakteristik Pekerjaan, Pemberdayaan dan *Person Organization Fit* (P-O Fit) Terhadap Kinerja Guru Melalui Komitmen Organisasional pada MI Kecamatan Pekalongan Utara. Dalam penelitian ini sejumlah 104 responden dengan teknik sensus dan dilaksanakan pada guru di MI Kecamatan Pekalongan Utara. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji t dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, pemberdayaan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, po-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, po-fit pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen organisasional pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan; Pemberdayaan; P-O Fit; Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan bagaimana mutu sumber daya manusianya. Sehingga proses pendidikan menjadi faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang unggul dan siap bersaing. Dalam hal ini Sekolah Dasar menjadi elemen penting dalam menentukan pembentukan karakter siswa disamping karena pada usia tersebut sangat potensial juga karena lamanya proses pendidikan yaitu selama 6 tahun. Di level inilah awal mula anak mendapatkan ilmu pengetahuan dan juga penanaman nilai-nilai yang nantinya akan berguna dalam kehidupannya.

Melalui regulasi yang diatur dalam Permendikbud No. 19 tahun 2007 yang memuat hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengelolaan pendidikan di antaranya, perencanaan program, pelaksanaan rencana kerja, pengawasan dan evaluasi, kepemimpinan sekolah/madrasah, sistem informasi manajemen, dan penilaian khusus (Rinawati, 2010: 1). Berkaitan dengan hal diatas diharapkan sekolah mampu mendesain proses pembelajaran dan pelaksanaan manajerial sekolah yang nantinya mampu membawa dampak kepada lulusan yang memiliki kompetensi yang diharapkan.

Madrasah ibtidaiyah (disingkat MI) adalah jenjang sekolah formal paling dasar dibawah naungan kementerian agama, setara dengan Sekolah Dasar, Kurikulum MI secara umum sama dengan kurikulum sekolah dasar, namun MI lebih memperdalam pengetahuan tentang pendidikan agama islam. Berkaitan dengan hal tersebut maka sesuai dengan penyiapan guru sebagai pencetak SDM yang berkualitas akan lebih maksimal jika dipadukan dengan adanya pendidikan agama sebagai dasar karakter yang baik.

Tabel 1. Jumlah Guru MI Kecamatan Pekalongan Utara

Nama Sekolah	MI Nurul Islam 11	MI Degayu 01	MI Degayu 02	MI Sudirman	MI Pabean 17
Guru sertifikasi	6	5	3	7	6
Guru Kemenag	5	2	2	3	3
Guru Yayasan	14	11	14	13	10
Jumlah Guru	25	18	19	23	19

Sumber: MI Kecamatan Pekalongan Utara

Tabel tersebut menunjukkan bahwa masih banyak guru MI yang secara status hanya guru tetap yayasan dimana seperti yang kita tahu secara kemampuan dan kesejahteraan masih jauh dengan guru kemenag dan guru sertifikasi tidak jarang guru MI tersebut mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya yang tentunya akan berdampak pada ketrampilan dan kompetensi yang diajarkan pada siswa, sedangkan secara beban kerja sama, ini dapat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993).

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar dari produktivitas suatu organisasi, dimana anggota dalam organisasi ini adalah guru. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan keterampilan seorang guru dalam bekerja, guru juga akan pengaruh pekerjaan yang dilakukan. Umpan balik yang diterima juga akan mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar dan berorganisasi. Karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan, Agung Panudju (2003). Sekolah perlu memahami karakteristik pekerjaan yang diperlukan sekolah dan gurunya. Karakteristik pekerjaan seorang guru di MI Kecamatan Pekalongan Utara masih memiliki kekurangan. Karakteristik pekerjaan yang belum dicapai guru antara lain, belum bisa mengoperasikan beberapa macam media pembelajaran, adanya beberapa guru yang belum mengerjakan tugas yang sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga guru dianggap belum mengerti pentingnya hasil pekerjaannya bagi orang lain.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah pemberdayaan. Pemahaman guru mengenai tugas yang diemban sangatlah penting, hal ini menjadi dasar dari sebuah kinerja seorang guru. Rasa percaya diri dan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan moral dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di MI Kecamatan Pekalongan Utara menunjukkan bahwa pemberdayaan guru belum memuaskan, yang diindikasikan dengan kurangnya pengaruh guru dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari kemampuan guru dalam membuat perangkat pembelajaran, baik silabus, rencana tahunan semester ataupun mingguan yang kurang baik.

Person organization fit (P-O Fit) juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru. P-O Fit dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi (Judge & Ferris, 1992). Wujud dari p-o fit dapat dilihat dari selarasnya hubungan guru dengan tujuan organisasi, tingkat absensi yang rendah, kekompakan yang tercipta antara sesama guru. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa p-o fit di MI Kecamatan Pekalongan Utara belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari masih terjadinya perbedaan pandangan dalam menyelesaikan masalah antara pimpinan terhadap guru maupun guru terhadap guru hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan kultur antara organisasi dengan guru.

Komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan kunci dalam memelihara dan mengembangkan suatu organisasi (Yavuz, 2010). Kondisi yang dirasakan oleh guru dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku positif dalam etos kerja yang dimiliki. Sekolah perlu menanamkan arti pentingnya organisasi tersebut, dimana setiap masalah dalam organisasi menjadi bagian dari masalah setiap anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan salah satu tujuan kunci dalam memelihara dan mengembangkan suatu organisasi (Yavuz, 2010). Kondisi yang dirasakan oleh guru dalam organisasi dapat menimbulkan perilaku positif dalam etos kerja yang dimiliki. Sekolah perlu menanamkan arti pentingnya organisasi tersebut, dimana setiap masalah dalam organisasi menjadi bagian dari masalah setiap anggota organisasi tersebut. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, masih rendahnya loyalitas dalam bekerja di MI Kecamatan Pekalongan Utara, diluar jam kerja sebagian guru masih memberikan pelajaran tambahan bagi siswa, guru yang mempunyai keahlian lebih terkadang diberikan amanat untuk mengajar extra kulikuler bagi siswa. Guru merasa perkembangan karier di organisasi belum begitu diperhatikan, beban kerja yang tinggi juga menjadi salah satu faktor kurangnya loyalitas didalam individu guru, guru merasa banyak pekerjaan atau aktifitas lainnya yang terganggu dengan kegiatan di organisasi.

Penelitian dari Djastuti (2011) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut hasil penelitian Bambang dan Soliha (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian Rusnimingsih & Euis Soliha (2014), Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, sedangkan menurut Frismandiri (2007) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan perbedaan penelitian (*research gap*) serta fenomena yang terjadi, maka tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisa pengaruh karakteristik pekerjaan, pemberdayaan dan *person organization fit* terhadap kinerja guru melalui komitmen organisasi.

KERANGKA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Karakteristik pekerjaan adalah pendekatan yang mendeskripsikan pekerjaan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, umpan balik. (Robbin dan Judge, 2007:268).

1. Keragaman ketrampilan (*Skill variety*)

Tingkat pekerjaan yang individu perlukan dalam melakukan berbagai tugas yang mewajibkan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang beragam.

2. Identitas Tugas

Identitas tugas (*task identity*) adalah tingkat pekerjaan untuk mengidentifikasi seluruh proses bagian pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian. .

3. Arti tugas (*task significance*)

Tingkat pengaruh dari pekerjaan terhadap orang lain menandakan signifikansi tugas (*task significance*)-nya. Suatu pekerjaan lebih berarti jika itu penting bagi orang lain untuk beberapa alasan.

4. Otonomi (*outonomy*)

Tingkat kebebasan dan keleluasaan individu dalam pekerjaan dan jadwalnya disebut dengan otonomi. Lebih banyak otonomi membuat rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan lebih besar.

5. Umpan Balik

Umpan balik (*feedback*) adalah informasi yang diterima tenaga kerja mengenai baik atau buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keuntungannya adalah umpan balik dapat menolong tenaga kerja untuk mengetahui efektivitas kinerja dan sumbangannya terhadap tingkat pengetahuannya akan pekerjaan.

Thomas & Velthouse (1990) mendefinisikan *empowerment* (pemberdayaan) sebagai motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas (*intrinsic task motivation*) yang ditanamkan pada 4 kesadaran (*cognition*) yang mencerminkan orientasi individu terhadap pekerjaannya, yaitu :

1. Keberartian (*meaning*).

Meaning adalah sebuah dimensi dari model karakteristik kerja yaitu kesesuaian antara aturan kerja dengan apa atau nilai-nilai yang ia percaya beserta perilakunya (Brief & Nord, 1990).

2. Kemampuan (*competence*) atau keyakinan diri (*self efficacy*).

Competence atau *self efficacy* khususnya pada kerja seseorang adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang dalam bekerja dengan keahlian (Gift & Mitchell, 1992).

3. Pilihan atau penentuan sendiri (*choice or self determination*).

Decy & Ryan (1985) menggambarkan *self-determination* sebagai fungsi manusia yang meliputi pilihan-pilihan terhadap pengalaman yang telah dirasakan sebagai suatu kausalitas yaitu dimana ada sebab pasti ada suatu akibat.

4. Pengaruh yang kuat (*impact*).

Impact adalah tingkat dimana seseorang dapat mempengaruhi strategi, pengelolaan maupun pengoperasian hasil kerja (Ashfort, 1989).

Person organization Fit (P-O Fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996).

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*)

kesesuaian antara nilai instrinsik individu dengan organisasi (Boxx, Odom, & Dunn, 1991; Chatman, 1989, 1991; Judge & Bretz, 1992; Posner, 1992 pada Sekiguchi, 2004).

2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)

kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja (Sekiguchi, 2004).

3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)

kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Komitmen organisasi mengindikasikan pengaruh emosional dari seorang karyawan yang berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi. Secara umum dapatlah dipertimbangkan faktor konstruk yang mencakupi hal tersebut yaitu berupa dilihat dari indikasi *Normative*, *Continuance* dan *Affective Commitment* (Allen and Meyer, 1996).

1. *Affective Commitment*
2. *Continuance Commitment*
3. *Normative Commitment*

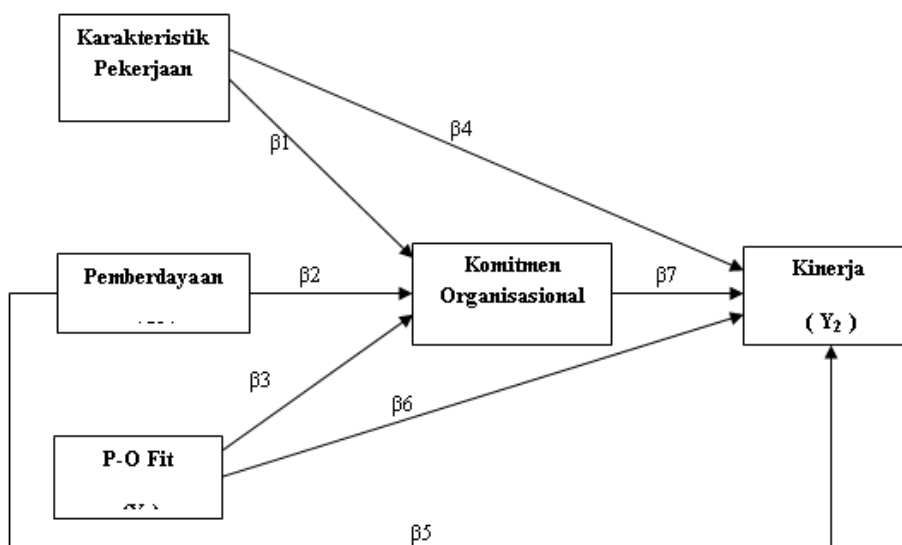
Kinerja Guru adalah melaksanakan proses pembelajaran, baik didalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, Seperti mengerjakan administrasi sekolah, dan administrasi pembelajaran (A. Tabrani Rusyan dkk, 2000).

1. Pedagogik
2. Kepribadian
3. Profesionalisme
4. Sosial

Penelitian dari Djastuti (2011) menunjukkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan menurut hasil penelitian Bambang dan Soliha (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian Rusnimingsih & Soliha (2014) karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja, sedangkan menurut Dinda Frismandiri (2007) Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Berdasarkan telaah teoritik dan dukungan hasil penelitian sebelumnya maka dibangun model teoritikal penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Model Grafis Penelitian

Model Matematis

Model matematis dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha_1 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \alpha_2 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X1: Karakteristik Pekerjaan

X2: Pemberdayaan
X3: Person Organisation Fit
Y1: Komitmen Oranisasional
Y2: Kinerja Guru
e : Error

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan model teoritik tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
H₂ : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
H₃ : Po-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
H₄ : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Guru.
H₅ : Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
H₆ : PO-Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.
H₇ : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sekaran (2000) sampel adalah bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Dari sampel dapat disimpulkan sesuatu yang dapat digunakan untuk menggeneralisasi keseluruhan populasi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode populasi yaitu pengambilan data dengan sensus terhadap 104 responden.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dari 104 kuisioner yang disebar, yang kembali sebanyak 94 responden, dari 94 responden sebanyak 68 responden (72.3%) berumur antara dari 20 - 30 tahun, 11 responden (11.7%) berumur antara 31 - 40 tahun, 8 responden (8.5%) berumur antara 41 - 50 tahun dan sebanyak 7 responden (7.4%) berumur lebih dari 50 tahun. Dari 94 responden, 59 responden (62.8%) berjenis kelamin laki-laki dan 35 responden (37.2%) berjenis kelamin perempuan. Dari 94 responden (100%) berpendidikan Strata 1 (S1) atau Sarjana. Dari 94 responden, 74 responden (78.7%) masa kerja antara 1 – 5 Tahun , 8 responden (8.5%) masa kerja antara 6 – 10 Tahun, 5 responden (5.3%) masa kerja antara 11 – 15 Tahun, 2 responden (2.1%) masa kerja 16-20 Th dan 5 responden (5.3%) masa kerja lebih dari 20 Tahun.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Jumlah butir pernyataan uji coba variabel karakteristik pekerjaan sebanyak 14 butir, kemudian dilakukan uji coba instrumen dengan taraf signifikan 0,05 menggunakan analisis faktor *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan diperoleh nilai KMO sebesar $0,799 \geq 0,5$ dan nilai *factor loading* pada masing-masing pernyataan lebih dari 0,4 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel karakteristik pekerjaan valid setelah dilakukan pengujian dengan mengeluarkan butir pernyataan indikator ke 7 dan 12.

Variabel pemberdayaan sebanyak 12 butir pernyataan diperoleh nilai KMO sebesar $0,750 \geq 0,5$ dan nilai *factor loading* pada masing-masing pernyataan lebih dari 0.4 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel pemberdayaan valid setelah dilakukan pengujian dengan mengeluarkan butir pernyataan indicator ke 3, 7, 8 dan 11.

Variabel p-o fit sebanyak 10 butir, diperoleh nilai KMO sebesar $0,701 \geq 0,5$ dan nilai

factor loading pada masing-masing pernyataan lebih dari 0.4 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel p-o fit valid setelah dilakukan pengujian dengan mengeluarkan butir pernyataan indicator ke 1, dan 7.

Variabel komitmen organisasional sebanyak 14 butir, diperoleh nilai nilai KMO sebesar $0,700 \geq 0,5$ dan nilai *factor loading* pada masing-masing pernyataan lebih dari 0.4 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel komitmen organisasi valid. Setelah dilakukan pengujian dengan mengeluarkan butir pernyataan indicator ke 1, 2, 4, 11 dan 12.

Variabel kinerja sebanyak 12 butir, diperoleh nilai nilai KMO sebesar $0,730 \geq 0,5$ dan nilai *factor loading* pada masing-masing pernyataan lebih dari 0.4 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator semua variabel komitmen organisasi valid. Setelah dilakukan pengujian dengan mengeluarkan butir pernyataan indicator ke 2 dan 7.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas setiap variable

Variabel	A Hitung	Standar a	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0.775	0.7	Reliabel
Pemberdayaan	0.720	0.7	Reliabel
Po-Fit	0.728	0.7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0.722	0.7	Reliabel
Kinerja Guru	0.711	0.7	Reliabel

Dari Tabel 2 diketahui bahwa variable karakteristik pekerjaan, pemberdayaan, *person organization fit*, komitmen organisasional, dan kinerja guru memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 sehingga semua variable dapat disimpulkan reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

Pengujian Analisis Regresi Linear

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Variabel	Variabel Independent	Koefisien	Sig
1	Komitmen Organisasional (Y ₁)	Karakteristik Pekerjaan (Y ₁)	-0.139	0.218
		Pemberdayaan (X ₂)	0.218	0.060
		PO-Fit (X ₃)	0.380	0.000
	Adj. R ² : 0.179			
Uji F : 7.749				0.000
2	Kinerja Guru (Y ₂)	Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0.249	0.027
		Pemberdayaan (X ₂)	0.283	0.015
		PO-Fit (X ₃)	0.009	0.929
		Komitmen Organisasional (Y ₁)	0.107	0.304
	Adj. R ² : 0.495			
Uji F : 7.232				0.000

Uji Model

1. Koefisien Determinasi

Dari Tabel 3, besarnya *adjusted R² square* adalah 0.179 hal ini berarti 17.9% variabel

komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variasi kedua variabel bebas yaitu pemberdayaan dan po-fit sedangkan sisanya 82.1 % dijelaskan oleh sebab yang lain di luar model penelitian ini.

Dari Tabel 3, besarnya *adjusted R² square* adalah 0.495 hal ini berarti 49.5% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas, sedangkan sisanya 50.5 % dijelaskan oleh sebab yang lain di luar model penelitian ini.

2. Uji Anova (Uji F)

Sebagaimana disajikan dalam tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 7.749 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan, pemberdayaan dan po-fit secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 7.232 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru atau dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan, pemberdayaan, po-fit dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Analisis Persamaan Regresi

Dari Tabel 3 diatas, dapat dituliskan persamaan regresi I :

$$Y_1 = -0.139 X_1 + 0.218 X_2 + 0.380 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk dua variabel bebas yang meliputi karakteristik pekerjaan bertanda negative, po-fit adalah bertanda positif, dan variabel bebas yang lain yaitu pemberdayaan bertanda positif ini berarti dua variabel bebas (pemberdayaan dan po-fit) mempunyai pengaruh searah dengan komitmen organisasional dan satu variabel bebas (karakteristik pekerjaan) . Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan variabel bebas yang bertanda positif yang meliputi pemberdayaan dan po-fit, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu komitmen organisasional. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap komitmen organisasional adalah variabel po-fit sebesar 38 %.

Dari Tabel 4 diatas, dapat dituliskan persamaan regresi II:

$$Y_2 = 0.249 X_1 + 0.283 X_2 + 0.009 X_3 + 0.107 Y_1 + e_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi untuk semua variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, pemberdayaan, po-fit dan komitmen organisasional bertanda positif, ini berarti semua variabel bebas itu mempunyai pengaruh searah dengan kinerja guru. Artinya, jika terjadi peningkatan semua variabel bebas, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya variabel terikat yaitu kinerja guru. Dari besarnya koefisien regresi terlihat bahwa sumbangan terbesar terhadap kinerja guru adalah variabel pemberdayaan sebesar 28.3 %.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar -0.139 bertanda negatif dan signifikansi sebesar 0.218 , hipotesis 1 dinyatakan ditolak, artinya karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.218 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.060 , hipotesis 2 dinyatakan ditolak, artinya

- pemberdayaan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Pengaruh PO-Fit terhadap Komitmen Organisasional.
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.380 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.000 , hipotesis 3 dinyatakan diterima, artinya po-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
 4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Guru.
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.249 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.027 , hipotesis 4 dinyatakan diterima, artinya karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
 5. Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kinerja Guru.
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.283 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.015 , hipotesis 5 dinyatakan diterima, artinya pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
 6. Pengaruh PO-Fit terhadap Kinerja Guru.
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.009 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.929 , hipotesis 6 dinyatakan ditolak, artinya po-fit pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
 7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru.
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *beta standardized coefficients* sebesar 0.304 bertanda positif dan signifikansi sebesar 0.304 , hipotesis 7 dinyatakan ditolak, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 artinya komitmen organisasional pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis diatas menunjukan temuan penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukan bahwa keragaman/ variasi pekerjaan tidak mempengaruhi emosional dari seorang guru yang berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi. Hal ini dapat disebabkan karena sebagian besar guru MI di Kecamatan Purwokerto utara sebagian besar memiliki usia yang masih muda yaitu antara 20-30 tahun sebesar 72,3 % dan memiliki masa kerja yang masih rendah (1-5) tahun sehingga semangat untuk menghadapi tantangan masih tinggi sehingga karakteristik pekerjaan tidak menjadi efek psikologis terhadap komitmen organisasi hal ini sejalan dengan penelitian Bambang dan Soliha (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Pemberdayaan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Temuan ini menunjukan bahwa motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas tidak mempengaruhi emosional dari seorang guru yang berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi. Hal ini dapat disebabkan faktor yang sama yaitu antara 20-30 tahun sebesar 72,3 % dan masa kerja yang masih rendah (1-5) tahun sehingga masih membentuk motivasi intrinsik yaitu rasa percaya diri, kemampuan, pengaruh yang kuat dan kesesuaian kompetensi baik sisi kompetensi akademik maupun sisi kompetensi manajerial.
3. Po-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional hal ini menunjukan di MI Kecamatan Pekalongan utara masih menjunjung tinggi kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu sehingga mempengaruhi emosional dari seorang guru yang berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi.

4. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini menunjukkan bahwa di MI Kecamatan Pekalongan utara keragaman/ variasi pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran dan temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Presilia (2012) dan Rusnimingsih & Euis Soliha (2014), Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
5. Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.
6. Po-fit pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru hal ini dapat disebabkan oleh faktor sebagian besar yaitu memiliki masa kerja 1-10 tahun 74 responden (78.7%) masa kerja antara 1 – 5 Tahun , 8 responden (8.5%) masa kerja antara 6 – 10 Tahun sehingga tingkat stabilitas terhadap nilai dan tujuan masih terbatas pengalaman yang telah dilakukan. Hasil ini tidak mendukung penelitian dari Mulyanto & Hardaya (2009), Fatmasari & Budiono (2017) yang menyatakan po-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Komitmen organisasional pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru hal ini berarti emosional dari seorang guru MI kecamatan Pekalongan Utara yang berhubungan secara langsung dan melekat dalam suatu organisasi tidak mempengaruhi kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran hal ini disebabkan karena kinerja guru lebih dominan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti karakteristik pekerjaan dan pemberdayaan.

KESIMPULAN

Kinerja Guru akan cepat ditingkatkan dengan Pemberdayaan, hal ini dapat dilihat diantaranya dari artinya tugas yang diemban dan dikerjakan, keterlibatan dalam pekerjaan, mempunyai rasa percaya diri dalam pelaksanaan pekerjaan dan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan. Disamping itu mereka berharap peran pemberdayaan dapat ditingkatkan dalam apresiasi terhadap guru sebagai anggota organisasi tersebut.

Faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja guru adalah karakteristik pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari mereka bertanggung jawab dengan pekerjaannya, umpan balik yang didapat atas pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan guru terpacu mengembangkan variasi dalam metode mengajar. dan terpacu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik. Sehingga guru bisa memiliki ketrampilan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

Kinerja Guru dapat juga ditingkatkan dari po-fit, hal ini dapat dilihat dari kekuatan pemenuhan kebutuhan dalam lingkungan kerja, merasa memiliki kesesuaian kepribadian, kesesuaian tujuan organisasi. Disamping itu po-fit dapat ditingkatkan juga dalam budaya dan kesesuaian nilai organisasi.

Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini selain disusun dalam kerangka kajian akademik namun juga merupakan suatu penelitian yang diharapkan secara khusus mampu memberikan hasil sebagai suatu kajian dan evaluasi dari kinerja guru pada MI Kecamatan Pekalongan Utara secara praktis, sehingga berdasarkan tujuan tersebut terdapat beberapa implikasi baik dalam lingkup teoritis maupun metodologis;
2. Penelitian ini terbatas hanya dilakukan di lingkup MI Kecamatan Pekalongan Utara dengan obyek penelitian adalah guru MI Kecamatan Pekalongan Utara, dimungkinkan belum

mampu memberikan gambaran yang menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel karakteristik pekerjaan, pemberdayaan, po-fit dan komitmen organisasional terhadap kinerja dosen sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, B. H. & E. Soliha (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen* Volume XXI, No. 02, Juni 2017.
- Djastuti, Indi (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 13 No. 1 April 2011.
- Bangun, Wilson (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 8, No. 2, Juli 2006.
- Rusminingsih & E. Soliha (2014). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. (Studi pada Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Pati). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Maret 2014.
- Tamaka, Novita Ch., Victor. P. K. L., & Yantje U. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Bank Mandiri (persero) tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3 September 2017.
- Frismandiri, Dinda (2007). Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Volume 3, Nomor 2, Juni 2007.
- Rajagukguk, Pater (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ecodemica*, Vol. IV No.1 April 2016.
- Fadzilah, Ari (2006). Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan *Self Of Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2006.
- Isrorina & W. Setyowati (2009). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada

- Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, *Jurnal Telaah Manajemen*, Vol. 6 Edisi 1, Maret 2009.
- Mahiri, Eli Achmad (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kantor Pusat Majalengka, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Vol. 4 No. 2 Juli – Desember 2017.
- Fatmasari, Tutut Wahyu & Budiono (2017). Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pdam Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 4 2017.
- Peraturan Walikota Pekalongan No. 43 Tahun (2018) pasal 1 (ayat 7). Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Jasa Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2018.
- Suraji, I., Wamugi., & A. Nurkhamidi. Kemampuan Guru MI Yang Bersertifikat Pendidik dalam Menyusun Rencana Pembelajaran. *Jurnal Penelitian* Vol. 10 No. 1, Mei 2013.
- Imam, Ghozali. (2011). *Riset sumber daya manusia, cara praktis mendeteksi dimensi dimensi kinerja karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso Djoko & I. Irwanto (2014). Pengaruh *Person Organization Fit* (P-O Fit) Terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal NeO-Bis* Vol. 8 No. 1, Juni 2014.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 16 tahun 2007. Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru.
- Robbin SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi Alih bahasa Drs. Benyamin Molan*. Jakarta : Salemba Empat.