Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor (Studi Kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang)

Maya Yusnita
Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

Abstract

This study investigated the influences of job tenure and job satisfaction to organizational commitment of several part-time teachers. Participants were 50 (male = 24, female = 26), selected from the best four of senior high schools in Palembang. Multiple regression was used to analyse the data collected. Results showed that job tenure and job satisfaction significantly predicted organizational commitment.

Keywords*: job tenure, job satisfaction, organizational commitment*

Latar Belakang

Perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu (Thoha, 2010:2).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung (Hasibuan, 2003 : 10) .

Palembang sebagai salah satu kota besar di Indonesia memiliki beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) unggulan baik yang berstatus negeri maupun swasta sebagai identitas dibidang pendidikan. Pemilihan sekolah unggulan ini melalui proses pengkajian dan analisis oleh pihak Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) Kota Palembang yang kemudian disahkan melalui Surat Keputusan Wali Kota Palembang No. 58A Tahun 2010 tanggal 11 Januari 2010. Sekolah yang memperoleh predikat unggulan ini telah memenuhi 8 (delapan) standar sekolah unggulan, antara lain:

1. Standar kompetensi lulusan
2. Standar isi
3. Standar proses
4. Standar sarana dan prasarana
5. Standar tenaga pendidik dan kependidikan
6. Standar manajemen
7. Standar pembiayaan
8. Standar penilaian

Tabel 1. SMA Unggulan di Kota Palembang

SMA Negeri	SMA Swasta
SMA Negeri 5	SMA Xaverius 1
SMA Negeri 6	SMA Kusuma Bangsa
SMA Plus Negeri 17	SMA *Lifeskill* Teknologi Informatika (LTI) IGM

Sumber: Disdikpora Kota Palembang, Desember 2011

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat 6 (enam) SMA unggulan di kota Palembang yang terdiri dari 3 (tiga) SMA Negeri (SMA N) yaitu SMA N 5, SMA N 6 dan SMA Plus N 17 dan 3 (tiga) SMA swasta yaitu SMA Xaverius 1, SMA Kusuma Bangsa dan SMA LTI IGM. Pada tahun 2012, jumlah SMA unggulan berstatus negeri bertambah sebanyak 2 (dua) sekolah yaitu SMA N 1 dan SMA N 3. Namun, dikarenakan keterbatasan yang ada maka dalam penelitian ini hanya diambil 4 (empat) sekolah sebagai tempat penelitian yang terdiri dari SMA N 5, SMA Plus N 17, SMA Xaverius 1 dan SMA LTI IGM sehingga mewakili sekolah baik yang berstatus negeri maupun swasta.

Kehadiran guru honor pun tak bisa dipandang sebelah mata sebagai pihak yang turut andil dalam pencapaian prestasi siswa-siswa yang bersekolah dibeberapa SMA unggulan tersebut.

Tabel 2. Perbandingan Guru Honor dan Guru Tetap/PNS

No.	SMA Unggulan	Status Guru		Jumlah (Orang)
		Honor	Tetap/PNS	
1.	SMA N 5	8	49	57
2.	SMA Plus N 17	12	36	48
3.	SMA Xaverius 1	24	48	72
4.	SMA LTI IGM	20	21	41
Total		**64**	**154**	**218**

Sumber: SMA-SMA Unggulan Kota Palembang, Februari 2012

Berdasarkan Tabel 2, guru honor secara keseluruhan berjumlah 64 orang (29,36%). Guru tetap yayasan/PNS berjumlah 154 orang (70,64%). Artinya, walaupun persentase guru honor tidak mencapai sebagian dari jumlah guru tetap/PNS, namun kehadiran mereka ikut berpartisipasi dalam prestasi yang dicapai SMA-SMA unggulan tersebut.

Salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini dihadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Keragaman angkatan kerja (*workforce diversity*) berarti bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, etnik, dan orientasi seksual (Robbins, 2008:21). Berdasarkan penelitian Steers (1977), Mathieu dan Zajac (1990) serta Dunham, Grube dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi (Seniati, 2006:90).

Berdasarkan (Kreitner dan Kinicki, 2005:76), masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

Tabel 3. Keadaan Guru Honor SMA Unggulan di Kota Palembang berdasarkan Masa Kerja

No	SMA	Masa Kerja/Tahun												Total
		1-5		6-10		11-15		16-20		21-25		>26		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1.	SMA N 5	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	3	1	8
2.	SMA PLUS N 17	2	6	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	12
3.	SMA XAV 1	8	5	2	0	1	0	1	0	2	0	4	1	24
4.	SMA LTI IGM	7	7	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	20
Total		17	20	6	7	2	0	1	0	2	0	7	2	**64**

Sumber: SMA-SMA Unggulan Kota Palembang, 2012

Berdasarkan Tabel 3, guru honor yang mengabdi pada sekolah-sekolah unggulan ini secara rata-rata telah bekerja antara 1-5 tahun. Akan tetapi, pada masa kerja 6-10 tahun dan bahkan dengan rentang waktu lebih dari 26 tahun, masih terdapat beberapa guru honor yang mengajar. Menurut (Robbins, 2008:70), semakin lama karyawan bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi dia peluang untuk menerima tugastugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja menurut Yukl yang dikutip dari (Usman, 2008:464) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan akan mungkin bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis dan Jackson, 2001:68). Penelitian-penelitian yang dilakukan Gunz (1994), Knoop (1995), serta Young, Worchel, dan Woehr (1998) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi
(Seniati, 2006:90).

Tabel 4. Daftar Gaji Guru Honor SMA Unggulan di Kota Palembang

SMA	Tahun					Ket.
	2008	2009	2010	2011	2012	
SMA N 5	Rp16.000	Rp30.000	Rp30.000	Rp30.000	Rp30.000	Dihitung setiap jam mengajar
SMA Plus N 17	Rp24.000	Rp28.000	Rp36.000	Rp36.000	Rp36.000	
SMAXav. 1	Rp26.400	Rp26.400	Rp26.400	Rp26.400	Rp26.400	
SMA LTI IGM	Rp20.000	Rp23.000	Rp27.000	Rp30.000	Rp40.000	

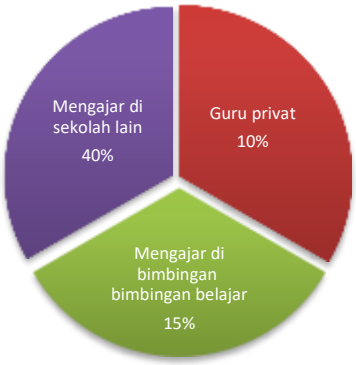
Sumber: SMA-SMA Unggulan Kota Palembang, Februari 2012

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa, gaji guru per jamnya tidak mengalami kenaikan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir, bahkan dominan cenderung bersifat statis. Disamping itu, guru honor tidak memperoleh gaji pokok seperti yang diberikan pada guru PNS atau guru tetap lainnya. Gaji guru honor yang secara rata-rata tidak mengalami peningkatan ini tidak sebanding dengan pengorbanan guru honor yang mengabdi selama bertahun-tahun, dan bahkan beberapa telah mengajar selama berpuluh

tahun. Hal ini tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan guru honor. Disamping faktor gaji sebagai salah satu alat ukur, faktor promosi (pengangkatan) menjadi guru tetap/PNS jarang dilakukan, sehingga kondisi ini dikhawatirkan akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja yang dirasakan guru honor.

Kepuasan kerja ternyata dapat berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional. Apabila karyawan berkomitmen pada organisasi, para karyawan akan mungkin bekerja lebih produktif. Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) (Mathis dan Jackson, 2001:68).

Masih adanya beberapa guru yang mengajar di sekolah lain yang dirasa lebih baik, adalah merupakan cerminan keinginan untuk pindah yang mengindikasikan masih lemahnya komitmen guru terhadap sekolah, ketidaksediaan dan ketidakrelaan berkorban terhadap kemajuan sekolah adalah salah satu ciri kurangnya rasa memiliki akan organisasi tempat bekerja, hal ini sekaligus memperlihatkan rasa kurang puas guru pada sekolah.



Gambar 1. Pekerjaan Lain Guru Honor
Sumber: SMA-SMA Unggulan Kota Palembang, Maret 2012

Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa, para guru honor tidak hanya mengajar pada SMA-SMA unggulan, akan tetapi juga mengajar di sekolah-sekolah lain, sebagai guru privat atau bahkan berprofesi sebagai guru (tentor) pada beberapa bimbingan belajar yang saat ini semakin marak hadir ditengah-tengah masyarakat. Kurangnya kesetiaan tersebut apakah berkaitan dengan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru honor. Indikasi awal rendahnya tingkat komitmen ini, apakah berkaitan dengan masa kerja serta kepuasan kerja yang mereka rasakan di sekolah-sekolah unggulan tersebut, sehingga untuk membuktikan berapa besar pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, maka disusunlah penelitian ini dengan judul **"Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru Honor (Studi Kasus pada SMA Unggulan di Kota Palembang)".**

Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah masa kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang?

2. Apakah masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang?
3. Variabel manakah dari masa kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
3. Untuk mengetahui variabel manakah dari masa kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Masa Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian Steers (1977), Mathieu dan Zajac (1990) serta Dunham, Grube dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa, karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi (Seniati, 2006:90).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins, 2008:99) menyatakan bahwa "Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih komit kepada organisasi yang ditampilkan melalui pelibatan diri yang berkelanjutan. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya, maka komitmennya rendah terhadap organisasi

Hasil dari beberapa studi menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap komitmen organisasi (*A strong positive relationship between job satisfaction and organizational commitment has been reported in numerous studies* (Lok&Crawford, 2000; Mathieu&Zajac, 1990; McNeese-Smith, 2001; Price&Mueller, 1981; Williams&Hazer, 1986)) yang dikutip dari (Simmons, 2005:197), (*Results show a weak relation between job satisfaction and performance where as organizational commitment has strong positive relation with performance and attitude towards work has a strong positive relation with job satisfaction*) dikutip dari (Habib, 2010:257).

Dimensi Komitmen Organisasi

Berdasarkan (Robbins, 2008:101), tiga dimensi terpisah komitmen organisasional adalah:

a. **Komitmen afektif** (*affective commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
b. **Komitmen berkelanjutan** (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa sari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

c. **Komitmen normatif** (*normative commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

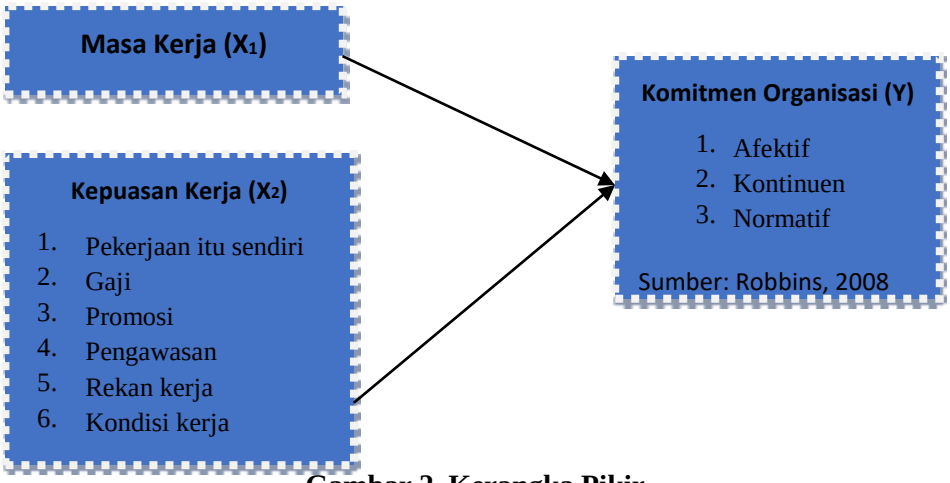
Pengaruh Masa Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Liche Seniati menghasilkan bahwa, model teoritik yang terdiri dari masa kerja, *trait* kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologis sesuai (*fit*) untuk menjelaskan komitmen dosen. Masa kerja dan *trait* kepribadian memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen dosen pada universitas dibandingkan kepuasan kerja (Seniati, 2006:93).

Penelitian Terdahulu

1. Liche Seniati (2006) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.
2. *Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers* oleh Samuel O. Salami (2008) dari *University of* Ibadan, Nigeria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, perbedaan peran kerja, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan semua faktor demografis kecuali gender secara signifikan dapat memprediksi komitmen organisasi diantara pekerja.
3. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment by* Habib Ahmad, Khursheed Ahmad *and* Idrees Ali Shah *from Faculty of Management Sciences, International Islamic University*, Islamabad, Pakistan (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah diantara kepuasan kerja dan kinerja, komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja, dan perilaku (sikap) kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

Kerangka Pikir



Gambar 2. Kerangka Pikir

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa, variabel masa kerja dan variabel kepuasan kerja (pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja) secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi, dengan demikian variabel masa kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru honor.

Hipotesis Penelitian

1. Masa kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
2. Masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
3. Diduga masa kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 4 SMA unggulan di kota Palembang baik yang berstatus negeri maupun swasta, dengan objek penelitian adalah guru honor pada SMA unggulan tersebut. Ruang lingkup penelitian ini adalah masa kerja dan kepuasan kerja, yang terdiri dari beberapa indikator dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu:

1. Data Kualitatif, yaitu nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dengan angka-angka
2. Data Kuantitatif, yaitu analisa dengan mengolah data dari hasil penelitian yang telah dinyatakan dalam satuan angka untuk dianalisis dengan perhitungan statistik terhadap variabel objek yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini ialah data primer. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada responden, dalam hal ini adalah guru honor SMA unggulan di kota Palembang.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan meneliti seluruh guru honor yang ada yaitu sebanyak 64 orang yang tersebar pada 4 SMA unggulan di kota Palembang. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya.

Tabel 5. Populasi Penelitian

SMA Unggulan	Jenis Kelamin		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
SMA Negeri 5	4	4	8
SMA Plus Negeri 17	4	8	12
SMA Xaverius 1	18	6	24
SMA LTI IGM	9	11	20
Total Guru Honor	**35**	**29**	**64**

Sumber: SMA-SMA Unggulan Kota Palembang, 2012

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa, jumlah guru honor sebagai objek dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 orang yang terdiri dari 35 guru honor laki-laki (54,68%) dan 29 guru honor perempuan (45,32%).

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden, kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut, ditentukan skornya dengan menggunakan skala Likert.

Uji Instrumen

1. **Uji Validitas**

Untuk mengukur validitas variabel dalam penelitian ini, dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan 30 orang. Validitas instrumen dicari dengan menghitung nilai korelasi dengan *Pearson Product Moment* (PPM) dalam program SPSS. Angka kritis korelasi tabel (r-tabel) yang diperoleh adalah 0,361. Dengan demikian, apabila ada koefisien korelasi butir instrumen berada dibawah 0, 361 dinyatakan tidak valid.

Tabel 6.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (r tabel = 0,361)

No.	Butir Pernyataan	CITC	Keterangan
1.	Butir 1	.440	Valid
2.	Butir 2	.547	Valid
3.	Butir 3	.242	Tidak Valid
4.	Butir 4	.334	Tidak Valid
5.	Butir 5	.211	Tidak Valid
6.	Butir 6	.666	Valid
7.	Butir 7	.538	Valid
8.	Butir 8	.588	Valid
9.	Butir 9	.655	Valid
10.	Butir 10	.594	Valid
11.	Butir 11	.698	Valid
12.	Butir 12	.673	Valid
13.	Butir 13	.501	Valid
14.	Butir 14	.444	Valid

15.	Butir 15	.644	Valid
16.	Butir 16	.589	Valid
17.	Butir 17	.432	Valid

Sumber: Data diolah, 2012 (CITC = *corrected item total corelation* atau r hitung)

Tabel 7.
Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi
(r tabel = 0,361)

No.	Butir Pernyataan	CITC	Keterangan
1.	Butir 1	.412	Valid
2.	Butir 2	.376	Valid
3.	Butir 3	.760	Valid
4.	Butir 4	.597	Valid
5.	Butir 5	.504	Valid
6.	Butir 6	.708	Valid
7.	Butir 7	.689	Valid
8.	Butir 8	.825	Valid
9.	Butir 9	.725	Valid
10.	Butir 10	.624	Valid
11.	Butir 11	.389	Valid
12.	Butir 12	.385	Valid
13.	Butir 13	.225	Tidak Valid
14.	Butir 14	.615	Valid
15.	Butir 15	.762	Valid
16.	Butir 16	.615	Valid
17.	Butir 17	.828	Valid
18.	Butir 18	.757	Valid

Sumber: Data diolah, 2012 (CITC = *corrected item total corelation* atau r hitung)

2. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien *Alpha (α) Cronbach*, semakin besar nilai alphanya, maka semakin tinggi reliabilitasnya, semakin rendah nilai alphanya maka reliabilitasnya semakin rendah.

Tabel 8.
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (r tabel = 0.361)

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Status
Kepuasan Kerja (X_2)	0,879	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,915	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2012

Metode Analisis Data

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + €$$

Y = Komitmen organisasi

a = Intersep/konstanta

b_1 , b_2 = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = Masa kerja

X_2 = Kepuasan kerja

€ = Tingkat kesalahan

Uji Hipotesis

a) Uji F (*Over All Test*)

b) Uji t (*Individual Test*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 9. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,469[a]	,220	,169	,42904

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2012

Besarnya angka koefisien determinasi 0,22 atau sama dengan 22%. Angka tersebut berarti, sebesar 22% komitmen organisasi yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel masa kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 10. ANOVA

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,386	3	,795	4,320	,009[a]
	Residual	8,468	46	,184		
	Total	10,853	49			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2012

Uji anova menghasilkan angka F sebesar 4,320 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,009. Karena angka probabilitas 0,009 < 0,05, maka model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi komitmen organisasi.

Tabel 11. Koefisien Regresi

a

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,072	,731		2,834	,007

Masa Kerja	,017	,069	,040	,252	,802
Kepuasan Kerja	,466	,164	,461	2,841	,007

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer diolah, 2012

Persamaan regresinya:

$$Y = a + b\ X_1 + b\ X_2 + e$$

$$Y = 2{,}072 + 0{,}017\ X_1 + 0{,}466\ X_2 + e$$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh variabel masa kerja (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari t hitung (0,252) < t tabel (2,01).
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) signifikan, hal ini dapat dilihat dari t hitung (2,841) > t tabel (2,01).

KESIMPULAN

1. Masa kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
2. Masa kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi guru honor pada SMA unggulan di kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Habib., Khursheed Ahmad dan Idrees Ali Shah. 2010. *Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment*. **European Journal of Social Sciences-Volume 18, Number 2 , 2010**.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh**. Bumi Aksara, Jakarta.

Kreitner, Robert. and Kinicki, A. 2005. ***Organizational Behavior***. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, *Stephen* P, Timothy A. Judge. 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta, Salemba Empat.

Salami, *Samuel* O. 2008. *Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers*. **Anthropologist, 10 (1): 31-38 (2008).**

Seniati, *Liche*. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. **Jurnal MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97.**

Thoha, Miftah. 2000. **Perilaku Organisasi**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Usman, Husaini. 2008. **Manajemen**. Bumi Aksara, Jakarta.

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Untuk Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Pada Sekolah Tinggi Dan Akademi Di Semarang

Nanang Wahyudin
Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan dengan mengembangkan sebuah model untuk menganalisis kinerja perguruan tinggi swasta (PTS) yang dilihat dari aspek perolehan jumlah mahasiswa pada sekolah tinggi dan akademi di Semarang. Dengan masalah penelitian yaitu : bagaimana meningkatkan kinerja perguruan tinggi swasta melalui keunggulan bersaing? Populasi dalam penelitian ini adalah ketua program studi maupun pejabat struktural pada sekolah tinggi dan akademi di Semarang sejumlah 113 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) pada program AMOS 17.0.

Hasil pengujian dan analisis model menunjukkan bahwa tiga dari empat hipotesis penelitian dapat diterima, orientasi pasar berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing, dengan nilai koefisien regresi sebesar **0.281**, invoasi program (H2) berpengaruh postif tapi tidak signifikan terhadap keunggulan bersaing dengan nilai koefisien regresi **0,208** sehingga hipotesis ini ditolak, adaptabilitas lingkungan (H3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing dengan nilai koefisien regresi **0.460,** keunggulan bersaing (H4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perguruan tinggi swasta, dengan nilai koefisien regresi sebesar **0.546.**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi keunggulan bersaing (orientasi pasar, inovasi produk dan

adaptabilitas lingkungan), didapatkan bahwa adaptabilitas lingkungan merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap keunggulan bersaing. Implikasi manajerial yang dapat disarankan oleh penelitian ini adalah kebijakan yang menitikberatkan pada penerapan adaptabilitas lingkungan dan orientasi pasar pada perguruan tinggi swasta

Kata Kunci : Adaptabilitas Lingkungan, Orientasi Pasar, Keunggulan Bersaing dan Kinerja perguruan tinggi swasta