

# Pengaruh Kualitas SDM dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kinerja Guru Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Guru SD SE-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro Internasional)

Astriana Simbolon<sup>1\*</sup>, Yuniekawaty<sup>2</sup>, Fitria Husnatarina<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana, Universitas Palangka Raya  
(Diterima 29-03-2022; Disetujui 30-05-2022)  
[astrianasimbolon715@gmail.com](mailto:astrianasimbolon715@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of the quality of human resources and organizational commitment on teacher performance with the work environment as a moderating variable for elementary school teachers throughout PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International with the population in this study finding 40 people. The sample is all members of the population using the census method. The analytical tool used in this research is moderated regression analysis. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The data collection technique used is a questionnaire in the form of google to the number of respondents, documentation and literature study and interviews. The results showed that the quality of human resources had a significant positive effect on teacher performance, organizational commitment had a significant positive effect on teacher performance, and the quality of human resources with the work environment had a positive and significant effect on teacher performance and organizational commitment. Work as a moderating variable and significant effect on teacher performance. The results of this study indicate that the quality of human resources, organizational commitment and work environment have a positive impact and can improve the performance of elementary school teachers in PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Work Environment, Teacher Performance.*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International dengan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Sampelnya adalah seluruh anggota populasi dengan menggunakan metode sensus. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dalam bentuk *google form* terhadap sejumlah responden, dokumentasi dan studi pustaka serta wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru, kualitas sumber daya manusia dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan komitmen organisasi dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Salah satu tantangan terberat bagi bangsa Indonesia pada era globalisasi di abad ke 21 ini adalah bagaimana menyiapkan manusia Indonesia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing. Hanya dengan bermodalkan manusia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetisi pada tataran global. Suatu iayarat bahwa Pemerintah dan Masyarakat Indonesia harusnya secara serius dan konsisten meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia Indonesia dengan menempatkan Pendidikan sebagai salah satu wahana inti dalam pembangunan manusia Indonesia yang cerdas, unggul, dan berdaya saing tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi, karena

keberhasilan pendidikan suatu bangsa merupakan salah satu barometer keberhasilan pemerintahan suatu Negara yaitu berangkat dari pondasi pendidikan yang kokh dan tepat, akan dapat diwujudkan cita-cita mulia bangsa alam berbagai sector dan aspek kehidupan termasuk kedisiplinan, etos kerja, nilai, moral suatu bangsa (Tung: 2002:2). Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi besar pengaruhnya bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan melalui lembaga pendidikan formal berupa instansi pendidikan yaitu sekolah. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat penting kedudukannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ( Xaviery, 2004). Pendidikan merupakan sebuah proses transformasi nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Guru adalah komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tujuan pendidikan nasional (Purba *et al.*, 2018). Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Pendidikan yang baik merupakan implementasi dari kualitas sumber daya yang dihasilkan oleh para pengajarnya (Parmin, 2017). Oleh karena itu, guru selalu dituntut untuk melakukan inovasi dalam menerapkan metode baru, memanfaatkan media dan berbagai sumber dalam kegiatan pembelajaran guna meningkatkan hasil belajar yang optimal (Malik dan Hutomo, 2017; Febrianty *et all* 2020; Abbas *et all* 2020).

Guru sebagai Sumber Daya Manusia di sekolah harus memiliki kinerja yang baik sesuai permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang penilaian kinerja guru meliputi prinsip penilaian kinerja guru yang berdasar pada pada 4 domain kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Dalam rangka untuk mewujudkan cita-cita bangsa untuk mencerdaskan generasi muda yang kompetitif dimana persaingan semakin ketat, maka diperlukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru kea rah yang lebih baik, termasuk kinerja guru yang mengabdikan di daerah terpencil (Haq, 2018). Efektivitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya, kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya. Dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga ditentukan bagaimana input, proses, output, yang ada di sekolah tersebut (Nurhadi 2004). Pendidikan di Indonesia membutuhkan guru yang menghayati tugasnya sebagai suatu panggilan. (David Hansen, 1994:5) menjelaskan dua unsur penting dari panggilan yaitu (1) pekerjaan itu membantu mengembangkan orang lain, dan (2) pekerjaan itu juga mengembangkan dan memenuhi diri sendiri sebagai pribadi.

Paul Suparno, (2004 :11): Bagi guru yang menjalankan tugasnya sebagai panggilan, ia rela menyediakan banyak waktu, tenaga, dan pikiran bagi perkembangan dan keberhasilan anak didik. Maka, bila ada anak didik yang nakal, yang tidak cepat berkembang, yang lambat berpikir, ia akan mencari jalan bagaimana dapat membantu mereka. Ini sejalan dengan seorang dokter, yang pertama berhadapan dengan pasien, berpikir bagaimana dapat menyembuhkan pasien, bukan pertama-tama minta upah. Zaman ini ditandai dengan kemajuan teknologi informasi dan ilmu pengetahuan yang cepat. Pengaruh globalisasi juga menjadikan bermacam-macam pengaruh baik dan buruk masuk ke Indonesia termasuk dalam dunia pendidikan. Tantangan zaman dalam dunia pendidikan juga semakin kompleks. Dalam keadaan seperti ini,

guru diharapkan bersikap kritis terhadap segala pengaruh dan perkembangan yang ada, terutama terhadap berbagai nilai yang masuk dunia pendidikan. Giroux, (1988 : 3) sekarang dibutuhkan guru yang bersikap sebagai seorang intelektual, artinya yang terus mau berkembang dan belajar seumur hidup, tidak pernah puas dengan dimengerti, mau membawa perubahan, berpikir kritis, rasional, bebas mengembangkan pikiran, reflektif, berani membela kebenaran dan keadilan. Oleh sebab itu permasalahan ini mengilhami peneliti untuk mengadakan kajian ilmiah guna mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada pengambil kebijakan sebagai upaya menentukan arah pembinaan dan pemberdayaan kepada tenaga pendidik (Robins: 2001). Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan Guru dan Dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi tewujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas untuk memenuhi hak yang sama bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu (UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen). Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas suatu pendidikan dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspekolah pikir, rasa, hali, dan raganya. Kita mengetahui, bahwa dari sekian banyak komponen pendidikan, Guru dan Dosen merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan ( Paul Suparno :2004).

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, Guru adalah : Pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Maka dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban :

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, 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 dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hokum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika;
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru yang merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam proses pembelajaran perlu memaksimalkan keahliannya untuk membantu siswa dalam meningkatkan prestasi belajar. Sekolah merupakan ujung tombak dalam mewujudkan keberhasilan Sistem Pendidikan Nasional, dituntut kemandirian dalam meningkatkan kualitas secara global khususnya kualitas pengajaran terhadap siswa maka harus dikelola secara profesional sesuai tugas pokok dan fungsi. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik di sekolah untuk menciptakan efisiensi, inovasi serta merespon kebutuhan siswa dan mewujudkan keunggulan kualitas pengajaran perlu menjadi perhatian yang serius untuk menjaga kelangsungan dan perkembangan sekolah. Kualitas sumber daya manusia dalam dunia pendidikan nasional khususnya di Provinsi Kaliman Tengah yang kenyataannya masih rendah (<https://agnesekar.wordpress.com/peningkatan-kualitas-pendidikan-di-Kalimantan-Tengah>). Pemerataan pendidikan dalam pembangunan diarahkan pada terwujudnya SDM Kalteng sebagai insan yang cerdas dan kompetitif. Pemerataan pendidikan bagi seluruh masyarakat Kalteng dan peningkatan kualitas Pendidikan merupakan harapan kita semua. Meningkatkan kepedulian dan peran serta aktif golongan masyarakat mampu serta memantapkan perwujudan kaum intelektual dalam pemerataan pendidikan di Kalteng. Pemprov Kalteng telah

mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan pendidikan, meningkatkan mutu dan kesejahteraan tenaga kependidikan, serta memberdayakan lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan nilai, sikap dan kemampuan. Baru saja Dinas Pendidikan Provinsi Kalteng, melakukan pembaharuan dan pemantapan system pendidikan termasuk pembaharuan kurikulum dan pelaksanaan desentralisasi pendidikan. Program yang sedang diaplikasikan diantaranya adalah meningkatkan kualitas lembaga pendidikan dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan seni serta mengembangkan sumber daya manusia sedini mungkin. (<https://agnesekar.wordpress.com/peningkatan-kualitas-pendidikan-di-Kalimantan-Tengah>). Yayasan *Best (Best Foundation)* yang dimiliki oleh PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International di kabupaten seruyan mempunyai beberapa sekolah. Salah satu upaya teraktual yang dilakukan kepala sekolah di Yayasan *Best (Best Foundation)* adalah mengikutsertakan guru-gurunya dalam program sertifikasi guru dalam jabatan. Kebijakan ini diharapkan mampu meningkatkan profesionalitas guru. Penilaian kinerja guru dilakukan sekali dalam setahun, tetapi prosesnya dilakukan sepanjang tahun terutama dalam memantau unjuk kerja guru dalam mengimplementasikan kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Kegiatan penilaian kinerja guru diawali dengan kegiatan evaluasi diri yang dilaksanakan pada awal semester. Rentang waktu antara pelaksanaan kegiatan evaluasi diri dan kegiatan penilaian kinerja guru adalah 2 semester. Di dalam rentang waktu tersebut, guru wajib melaksanakan kegiatan pengembangan keprofesionalitas berkelanjutan untuk memperoleh pembinaan keprofesiannya sebelum mengikuti penilaian kinerja guru. Sumardjoko (2017) menyebutkan pengembangan profesional guru yang dapat dilakukan diantaranya adalah *on the job training* dan *in service training*. Guru yang profesional dapat dihasilkan melalui berbagai upaya seperti pelatihan, seminar, lokakarya, bahkan menyekolahkan guru pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Sugiyarti dan Sumardjoko, 2017). Dalam penelitian ini peneliti meneliti kinerja guru SD yang ada di Yayasan *Best (Best Foundation)*. Untuk melihat tingkat kinerja guru SD yang ada di Yayasan *Best (Best Foundation)*, rendahnya kinerja guru SD yang ada di Yayasan *Best (Best Foundation)* dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja guru SD yang ada di Yayasan *Best (Best Foundation)*. Seperti yang tertera pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Penilaian Kinerja Pendidik Guru SD yang ada di Yayasan Best (*Best Foundation*)

No	Nama Sekolah	Kategori Penilaian	Jumlah Guru	Persentasi
	SDS 018	Cukup	10	83,3%
		Baik	2	16,6%
BEST AGRO				
	SDS 015	Cukup	9	64,2%
		Baik	5	41,6%
BEST AGRO				
	SDS 016	Cukup	10	71,4%
		Baik	4	28,5%
BEST AGRO				
	SDS 01	Cukup	6	33,3%
		Baik	12	66,6%
BEST AGRO				

Sumber: Data diolah Hasil Penilaian kinerja guru SD di Yayasan Best (*Best Foundation*)

Berdasarkan rekapitulasi penilaian kinerja guru tahun 2019, maka terlihat bahwa masih banyak guru yang mendapatkan nilai dengan kategori “cukup”. Hal ini karena masih tingginya

rata-rata guru yang mendapatkan nilai kategori “cukup” yaitu sebanyak 35 guru dibandingkan dengan nilai kategori “baik” dengan rata-rata 23 guru. Dari hasil penilaian di atas, juga dapat dilihat bahwa Guru di SD 01 Best Agro memiliki rata-rata penilaian dalam kategori “Baik” sebanyak 66,6% lebih tinggi dibandingkan dengan guru dari SDS yang lain dari 5 SDS yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) yang dimiliki PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan kepala SD se-PT *Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*, diperoleh informasi: (1) terdapat beberapa guru yang menunjukkan kinerja di bawah rata-rata; (2) terdapat beberapa guru yang tidak memenuhi administrasi secara lengkap; (3) terdapat masalah kedisiplinan pada beberapa guru; (4) ketika dilakukan supervisi, terdapat guru yang kurang menguasai bahan ajar, (5) seringkali terdapat guru yang hanya bertahan dalam waktu singkat sehingga mengakibatkan proses adaptasi berulang bagi siswa yang memperoleh guru baru; (6) kurangnya kesadaran guru dalam mengemban profesi sebagai guru. Berdasarkan uraian di atas, pentingnya kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi dalam menunjang kinerja guru-guru di sekolah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi (studi pada Guru SD se-PT *Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*)”.

Berdasarkan uraian diatas, dikemukakan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru ?
3. Apakah lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja guru ?
4. Apakah lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru ?

## **METODE**

### **Ruang lingkup Penelitian**

Lokasi penelitian di SD Se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International Seruyan Kecamatan Seruyan Tengah Provinsi Kalimantan Tengah Kota Palangka Raya. Waktu penelitian direncanakan kurang lebih 3 bulan dari September-Nopember 2021. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode survei sebagai sumber pengumpulan data penelitian melalui media kuesioner lewat Google form. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja pada guru SD Se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini dengan cara sensus artinya anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai berjumlah 40 adalah guru SD Se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

### **Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat dan variable moderasi yang dijelaskan berikut ini.

#### **Variabel bebas (*Independent Variable*)**

**Ferdinand (2014)**, Variabel eksogen (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi terjadinya perubahan terhadap variabel dependen. Variabel ini sering juga disebut dengan variabel bebas. Variabel independen adalah Kualitas SDM (X1) dan Komitmen Organisasi (X2).

**Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

**Ferdinand (2014)**, variabel endogen (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen, sering juga disebut dengan variabel terikat. Variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y).

**Variabel Moderasi**

**Sugiyono (2016)** variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel moderasi adalah Lingkungan Kerja (Z).

**Teknik Pengumpulan Data****Metode Kuesioner (Angket)**

Yaitu metode pernyataan tertulis pertanyaan dalam bentuk kuisisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dalam bentuk daftar pertanyaan secara tertulis bentuk kertas terkait kualitas SDM, Komitmen Organisasi, kinerja guru dan Lingkungan kerja Guru SD Se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

**Metode Dokumentasi**

Teknik pengumpulan data untuk memperoleh dokumen dengan cara mengumpulkan data dari pihak sekolah, visi misi sekolah, dan tupoksi guru, serta lingkungan sekolah.

**Teknik Analisis Data****Analisis Regresi linear Berganda dan Moderasi**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mendapatkan koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak (Ghozali, 2016). Persamaan analisis regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots (1)$$

Persamaan analisis regresi moderasi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + X_1*Z + X_2*Z + e \dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai Konstanta

b = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kualitas Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

Z = Lingkungan Kerja

e = *error*

**Analisis Statistik**

## 1. Uji t statistik

Uji ini dilakukan untuk membuktikan bahwa aspek kualitas sumberdaya manusia dan aspek komitmen secara parsial mempengaruhi kinerja. Pengujiannya menggunakan uji t statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila t hitung < t table

Ha : diterima bila t hitung > t table

## 2. Uji F statistik

Uji F statistik digunakan untuk membuktikan bahwa aspek kualitas sumberdaya manusia dan aspek komitmen kerja bersama–sama mempengaruhi kinerja digunakan uji F statistik. Adapun dasar keputusannya adalah sebagai berikut:

Ho : diterima bila F hitung < F tabel.

Ha : diterima bila F hitung > F tabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 2.** Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	%
1.	Umur		
	- 20-30 tahun	4	10
	- 31-40 tahun	19	47,5
	- >40 tahun	17	42,5
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
2.	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	14	35
	- Perempuan	26	65
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>100</b>
3.	Pendidikan		
	D3	4	10
	S1	34	85
	S2	2	5
	S3	0	0
	<b>TOTAL</b>		<b>40</b>

Sumber : Data Penelitian diolah 2021

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 3.** Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Kualitas Sumber Daya Manusia	40	2	4	3.87	0.810	
Komitmen Organisasi	40	2	4	4.05	0.794	
Lingkungan Kerja	40	2	4	3.49	1.072	
Kinerja Guru	40	2	4	4.03	0.792	
Valid N	40	2	4	4.06	0.863	

Sumber: Data Penelitian diolah

### Hasil Analisis Uji Kualita Data

#### Hasil Uji Validitas Data

Adapun uji validitas yang dilakukan dalam penelitian adalah uji validitas untuk setiap butir pernyataan menggunakan korelasi *pearson* dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05 yang membandingkan rhitung dengan rtabel dengan kriteria valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dengan sampel sebanyak 40 responden.

**Tabel 4.** Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P.1	0,593	0.312	Valid
P.2	0,426	0.312	Valid
P.3	0,754	0.312	Valid
P.4	0,423	0.312	Valid
P.5	0,386	0.312	Valid
P.6	0,597	0.312	Valid
P.7	0,627	0.312	Valid
P.8	0,617	0.312	Valid
P.9	0,612	0.312	Valid
P.10	0,498	0.312	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah 2021

Dari Tabel 4 di atas, nilai  $r_{hitung}$  yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai pada kolom  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Adapun pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 40$ , rumus  $df = n - 2$  sehingga  $df = 40 - 2 = 38$  diperoleh  $r_{tabel}$  adalah 0.312. Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai  $r_{tabel}$  0,312.

#### Komitmen Organisasi (X2)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dengan sampel sebanyak 40 responden.

**Tabel 5.** Uji Validitas Komitmen Organisasi

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P.1	0,384	0.312	Valid
P.2	0,622	0.312	Valid
P.3	0,499	0.312	Valid
P.4	0,367	0.312	Valid
P.5	0,616	0.312	Valid
P.6	0,680	0.312	Valid
P.7	0,631	0.312	Valid
P.8	0,617	0.312	Valid
P.9	0,788	0.312	Valid
P.10	0,505	0.312	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Dari Tabel 5 di atas, untuk mengetahui validitas pada setiap pertanyaan, maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Adapun pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 40$ , rumus  $df = n - 2$  sehingga  $df = 40 - 2 = 38$  diperoleh  $r_{tabel}$  adalah 0.312. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai  $r_{tabel}$  0,312.

#### Lingkungan Kerja (Z)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 40 responden.

**Tabel 6.** Uji Validitas Lingkungan Kerja

No Soal	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
P.1	0,438	0.312	Valid
P.2	0,505	0.312	Valid

<b>P.3</b>	0,610	0.312	Valid
<b>P.4</b>	0,407	0.312	Valid
<b>P.5</b>	0,410	0.312	Valid
<b>P.6</b>	0,483	0.312	Valid
<b>P.7</b>	0,528	0.312	Valid
<b>P.8</b>	0,374	0.312	Valid
<b>P.9</b>	0,528	0.312	Valid
<b>P.10</b>	0,672	0.312	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Dari Tabel 6 di atas dapat diketahui uji validitas pada setiap pertanyaan, dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel. Adapun pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 40$ , rumus  $df = n - 2$  sehingga  $df = 40 - 2 = 38$  diperoleh r tabel adalah 0.312. Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai r hitung seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r tabel 0,312.

### Kinerja Guru (Y)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja guru dengan sampel sebanyak 40 responden.

**Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Guru**

<b>No Soal</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Ket</b>
<b>P.1</b>	0,589	0.312	Valid
<b>P.2</b>	0,357	0.312	Valid
<b>P.3</b>	0,678	0.312	Valid
<b>P.4</b>	0,522	0.312	Valid
<b>P.5</b>	0,740	0.312	Valid
<b>P.6</b>	0,514	0.312	Valid
<b>P.7</b>	0,422	0.312	Valid
<b>P.8</b>	0,577	0.312	Valid
<b>P.9</b>	0,771	0.312	Valid
<b>P.10</b>	0,398	0.312	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui uji validitas pada setiap pertanyaan, dengan membandingkan nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel. Adapun pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $df = 40$ , rumus  $df = n - 2$  sehingga  $df = 40 - 2 = 38$  diperoleh r tabel adalah 0.312. Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan valid, karena nilai r hitung seluruh pernyataan bernilai lebih besar atau sama dengan nilai r tabel 0,312.

**Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Item</b>	<b>Keterangan</b>
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,723	10	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,758	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,757	10	Reliabel

---

Kinerja Guru	0,722	10	Reliabel
--------------	-------	----	----------

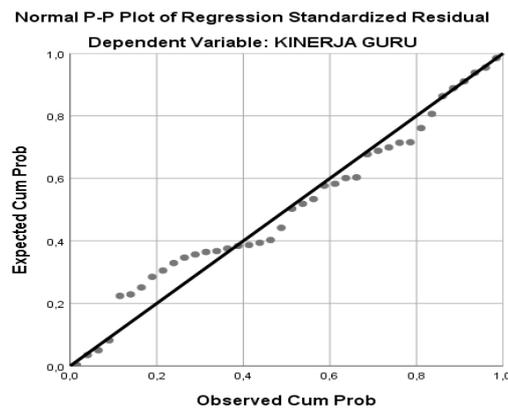
---

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* atas variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,723, variabel komitmen organisasi sebesar 0,758, variabel lingkungan kerja sebesar 0,757, dan variabel kinerja guru sebesar 0,722 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuisiонер semua variabel ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

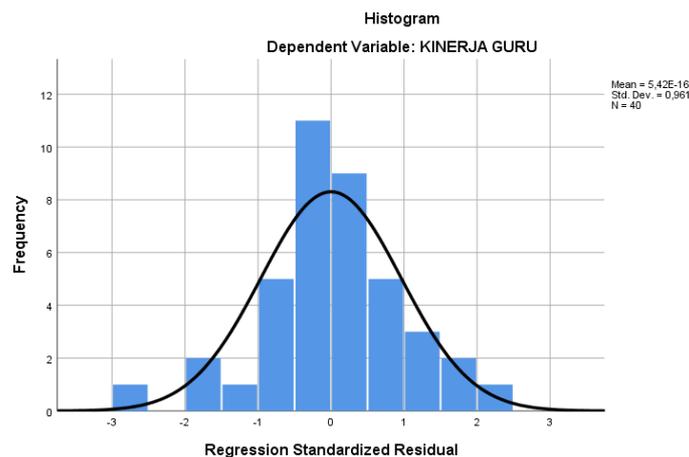
#### Uji Normalitas

Jika dalam normal probability plot, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1. sebagai berikut:



Sumber: Data SPSS diolah 2021

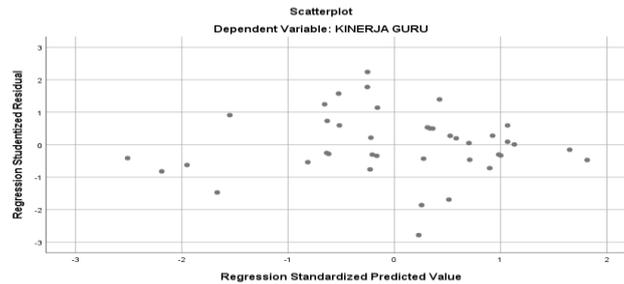
**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas P-plot



Sumber: Data SPSS diolah 2021

#### Uji Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan (Santoso, 2000: 210) adalah jika ada pola tertentu, seperti titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini :



Sumber: Data SPSS diolah 2021

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Santoso, 2000: 203). Uji Multikolinieritas adalah VIF (Variances Inflation Faktor) dan Tolerance. Pedoman suatu regresi yang bebas multiko adalah mempunyai nilai VIF di sekitar 1 atau mempunyai angka Tolerance mendekati 1. Dapat dilihat di tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kualitas Sumber Daya Manusia	,846	1,182
Komitmen Organisasi	,834	1,199
Lingkungan Kerja	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data SPSS diolah 2021

Hasil perhitungan pada tabel di atas menunjukkan nilai *tolerance* mendekati 1 sedangkan nilai VIF disekitar 1 dan tidak melebihi 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolinieritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Adapun rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

A = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien

X<sub>1</sub> = Kualitas Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi

**Tabel 10.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	19,128	5,762	3,320	,002

Kualitas Sumber Daya Manusia	,207	,099	,234	2,100	,043
Lingkungan Kerja	,708	,118	,666	5,976	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					
Sumber: Data primer diolah, 2021					

Dari tabel 5.9 diatas maka persamaan regresi yang terbentuk dari uji ini adalah:

$$Y = 19,128 + 0,207 X_1 + 0,708X_2 + e$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

### 1. Nilai konstanta

Nilai konstanta sebesar 19,128 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berupa kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi yang besar dalam mempengaruhi kinerja para guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International (variabel terikat) sebesar kelipatan 19,128.

### 2. Nilai Variabel $X_1$ (Kualitas Sumber Daya Manusia)

Nilai Variabel  $X_1$  (Kualitas Sumber Daya Manusia) sebesar 0,207 artinya variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International yaitu sebesar 0,207 atau 20,7%. Hal ini berarti bila Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat sebesar kelipatan 1x maka akan mempengaruhi kinerja guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International dan ikut meningkat yaitu sebesar 20,7%, demikian juga sebaliknya.

### 3. Nilai Variabel $X_2$ (Komitmen Organisasi)

Nilai Variabel  $X_2$  (Komitmen Organisasi) sebesar 0,708 artinya variabel Komitmen Organisasi memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International yaitu sebesar 0,708 atau 70,8%. Hal ini berarti bila pengendalian internal meningkat sebesar kelipatan 1x maka akan mempengaruhi kinerja guru SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International dan ikut meningkat yaitu sebesar 70,8%, demikian juga sebaliknya.

Koefisien determinasi menunjukkan suatu proporsi dari varian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi terhadap varian total. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,557	,533	2,205
a. Predictors: (Constant), Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer diolah, 2021

Nilai adjusted R Square (koefisien determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,557. Hal ini berarti kemampuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen (*cash dividen*) sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar 2 variabel bebas tersebut yang dimasukkan dalam model.

### Hasil Uji Regresi Moderasi

Metode *Moderated Regression Analysis* atau uji interaksi untuk mengetahui apakah suatu variabel yang dijadikan sebagai variabel moderasi dapat memperkuat atau malah sebaliknya (memperlemah) hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji moderasi dari masing-masing variabel:

1. Pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi

**Tabel 12.** Hasil Uji Moderasi Tahap 1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,128	5,762		3,320 ,002
	Kualitas Sumber Daya Manusia	-,207	,099	-,234	-2,100 ,043
	Lingkungan Kerja	,708	,118	,666	5,976 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

**Tabel 13.** Hasil Uji Moderasi Tahap 2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	41,907	3,316		12,636 ,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	-,832	,122	-,939	-6,821 ,000
	Lingkungan Kerja	,628	,256	,602	2,455 ,019
	X1Z	,019	,003	,894	6,490 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari Z (lingkungan kerja) terhadap Y pada output pertama dan pengaruh moderate 1 ( $Z \times X1$ ) pada output kedua, Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi positif ( $\beta_3=0,894$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ ) pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H3) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya lingkungan yang nyaman akan memperkuat pengaruh kualitas sumber guru terhadap kinerja guru pada SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

1. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi

**Tabel 14.** Hasil Uji Moderasi Tahap 1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21,275	5,622		3,784 ,001
	Komitmen Organisasi	,238	,096	,274	2,468 ,018
	Lingkungan Kerja	,675	,116	,647	5,835 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

**Tabel 15. Hasil Uji Moderasi Tahap 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26,702	5721		4,668	,000
	Komitmen Organisasi	,363	,104	,418	3,497	,001
	Lingkungan Kerja	,387	,160	,371	2,420	,021
	X2Z	,007	,003	,380	2,453	,019

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa pengaruh dari Z (lingkungan kerja) terhadap Y pada output pertama dan pengaruh moderate2 (Z\*X2) pada output kedua, Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi positif ( $\beta_3=0,371$ ) dan signifikan ( $\text{sig.} = 0,021 < 0,05$ ) pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H4) diterima dan dapat diinterpretasikan bahwa adanya lingkungan yang nyaman akan memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru-guru yang ada di sekolah SD se-PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International.

### Analisis Statistik

#### Hasil Uji Parsial (T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja guru. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika t hitung > t tabel (n-k-1), Jika *p value* < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika t hitung < t tabel (n-k-1), jika *p value* > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai t tabel dengan  $df = n - k - 1 = 40-2-1 = 37$  maka nilai t tabel diperoleh sebesar 2,026. Dari hasil penelitian, didapatkan bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikansi secara parsial adalah sebagai berikut:

**Tabel 16. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	47,255	4,267		11,073	,000
	Kualitas Sumber Daya Manusia	,708	,320	,847	2,212	,033
	Komitmen Organisasi	1,028	,332	1,184	3,091	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) dari tabel 5.15 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas sumber daya manusia memiliki nilai thitung > ttabel dimana 2,212 > 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai thitung < ttabel dimana 3,091 > 2,026 dengan

tingkat signifikansi  $0,004 > 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hasil Uji Simultan (F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel independen (bebas) terhadap variable dependen (terikat).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap nilai variabel (Y). Dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka pengaruh variabel independen tidak signifikan.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $n-k-1$ ) maka secara statistik data yang digunakan membuktikan bahwa semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel (Y). Dan jika signifikansi  $< 0,05$  maka pengaruh variabel independen signifikan.

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa nilai F dan signifikansi secara simultan adalah sebagai berikut:

**Tabel 17.**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104,025	2	52,013	6,365	,004 <sup>b</sup>
	Residual	302,350	37	8,172		
	Total	406,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikan 0,05,  $df_1 = (\text{jumlah variabel} - 1) = (3-1= 2)$  dan  $df_2$  ( $n-k-1$ ) atau ( $40-3-1=37$ ) maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,73.

Pada tabel 4.16 nilai F hitung  $> F$  tabel yakni  $6,365 > 3,25$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  maka kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

#### 1. Secara umum

Hasil penelitian ini menekankan bahwa Kualitas SDM dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja Guru. Hal ini terlihat dari perhitungan koefisien korelasi, uji signifikan korelasi, uji determinasi, uji regresi linier sederhana, uji independen dan uji kelinieran regresi.

#### 2. Secara Khusus

Hasil penelitian di atas, memperlihatkan bahwa kualitas SDM dan komitmen organisasi secara positif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru, dengan berbagai aspek yang dilakukan, yaitu: 1) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) *PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*. Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja guru karena keberhasilan suatu sekolah itu tergantung dari kualitas SDM yang mereka miliki, baik buruknya kinerja guru tentu akan berakibat fatal terhadap proses pembelajaran peserta didik. 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru-guru yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) *PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*. Komitmen organisasi

yang dimiliki guru merefleksikan loyalitasnya terhadap sekolah tempatnya bekerja, dengan adanya komitmen organisasi dalam diri guru maka timbul rasa memiliki terhadap sekolah tempatnya bekerja. Guru merasa senang bekerja di sekolahnya, ia merasa diterima dan telah menjadi bagian dari sekolah sehingga ia akan bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. 3) Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja guru-guru yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) *PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*. Menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga akan dapat meningkatkan keakraban dan kerja sama di antara guru dengan langkah-langkah di atas diharapkan kinerja guru-guru yang ada di yayasan best dapat berdampak positif bagi kemajuan. 4) Lingkungan kerja memoderasi positif pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja guru-guru yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) *PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International*.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang perlu disampaikan adalah:

1. Bagi Sekolah. Hasil analisis membuktikan bahwa faktor Kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, maka pihak pimpinan SD yang ada di Yayasan Best (Best Foundation) *PT Bangun Jaya Alam Permai Best Agro International* perlu memperhatikan kedua faktor itu demi peningkatan kinerja guru.
2. Bagi peneliti lain, sebaiknya lingkup penelitian diperluas, agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasi.
3. Kepada seluruh Guru Pendidikan, hendaknya meningkatkan peran serta memiliki kualitas dan komitmen dalam meningkatkan kinerja melalui Lingkungan kerja. Sehingga ia memiliki komitmen yang baik untuk. Kepribadian Kristus yang ada pada diri siswa juga akan menjauhkan dia dari perilaku menyimpang seperetap bertahan mendidik anak-anak.
4. Kepada program Pascasarjana Khususnya Prodi Magister Manajemen, hendaknya meningkatkan Kualitas alumninya sehingga mampu menjadi alumni yang berkualitas dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sehingga tujuan pendidikan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.
5. Kepada penulis, penulis selanjutnya dapat diharapkan dapat mengembangkan kualitas dan komitmennya sebagai guru berdasarkan pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian sendiri, disamping itu penulis juga berharap akan adanya penelitian lanjutan mengenai metode ini sehingga dapat dijadikan bahan rujukan guru untuk peningkatan kinerjanya melalui kualitasnya dan komitmennya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama*, Yogyakarta : Amara Books
- Andi Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*, Bandung: PT Refika Aditama
- Andreas Lako. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi, Cetakan Pertama*, Yogyakarta : Amara Books
- Andi Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2010). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong Michael. 1990. *A Hand Book Personnel Management Practice*. Fourth Edition. Kogan Page Limited. London

- Aswathappa K, 2002. *Human Resource and Personnel Management Text and Cases, Third Edition*. Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited. New Delhi.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Liberty Yogyakarta.
- Armstrong, Gary. 2010. *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Aube, C., Rousseau, V., and Morin, E.M. 2007. *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus Of Control and Work Autonomy*. *Journal of Managerial Psychology*
- Arikunto, Suharsini, 1996, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Alex S, Nitisemito. 2006. *Manajemen personalia, Edisi ke 4*. Jakarta : Gahalia Indonesia
- Bungin, Burhan, 2003. *Analisis Data Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Dharma, Agus. 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Dale, Timpe (2002) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma*, Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1 dan 2, Penerjemah Agus Dharma*, Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Jakarta: Prenada Media.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara*.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Nasution, M. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Panggabean, Mutiara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Kedua*, Bojongkerta: Gahalia Indonesia
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional. Edisi I*, Yogyakarta : Andi Offset
- Sudjana. (2012). *Metoda Statistika*. Bandung
- Tarsito Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja Mariot Tua Efendi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara*.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*, Semarang : BP-Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2013). *Perilaku Organisasi. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat Luthans
- Fred. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi sepuluh*, Yokyakarta
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II*, Panggabean, Mutiara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Kedua*, Bojongkerta: Gahalia Indonesia Riani,
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*, Jakarta: Prenhallindo.
- Tarsito Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Cetakan Keempat, Alfabeta.

- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Cavusgil, S.T., and V. Naor. 1987. *Firm Management Characteristics as discriminator of Export*
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-empatbelas, BPFE. Yogyakarta.
- Handoko. T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke Tujuh, Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan P.S.M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmiruddin, 2005. *Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kemampuan Bersaing dan Penyerapan Tenaga Kerja Pada Pasar Tenaga Kerja di Kalimantan Timur*, Tesis, Program Pascasarjana S3, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, 1997. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGrawHill International Edition Printed in Singapore.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis and Jackson. 2000. *Human Resource Management*. South-Western College Publishing.
- Hariandja, Marihot T.E, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Grasindo. Mc Celland, DC., 1973. *Testing for Competence Rather Than for Inteligence*. American Psychologist. Vol 28, pp1-4.
- Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Cetakan Keempat. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Ghalia Idoneia. Jakarta.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mandri, A., Komara, A. H., & David, D. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN,*
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Rosda
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa, V.A. Yuwono, dkk. Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta. Podsakoff, P. Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Triyanto, Agus dan The Elisabeth Cintya Santosa. 2009. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT.BPFE, Yogyakarta.
- Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. PT.Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta. Sevilla, Consuelo et, Al. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyon. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung. Soeprihanto, John. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. PT.BPFE, Yogyakarta..
- Greenberg, J. 1996. *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice*. NY: Prentice Hall.

- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta : Salemba Empat.
- Meyer, J.P., and Allen, N.J. 1997. *Commitment in the workplace theory research and application*. California : Sage
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Susmiati dan Sudarma, K. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Management Analysis Journal*. Vol . 4 (1) : hal. 79-87.
- Gibson, et.al. (2006). *Organisasi (Terjemahan)*. Edisi Ke-Lima, Jakarta : Erlangga
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta .
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFEUGM, Yogyakarta.
- Hersona, Sonny, dkk. 2012. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.09 No.3 April 2012.
- Kusdiah, Yuli. 2012. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Gowa. *Jurnal ILTEK*, Volume 7, Nomor 13, April 2012.
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003 *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta :Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pegembangan Sumber Daya Manusia* , Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purnama, Husna. 2010. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Sumber Alam Lampung Selatan. *Jurnal Sains dan*
- Ruky, Achmad S 2001, *Sistem Manajemen Kinerja. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima* , Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rusminingsih, Diah. 2010. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Modernisasi*, Volume 6, Nomor 1, Pebruari 2010.
- Samsudin. Sadili 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta .
- Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFEUGM, Yogyakarta.

- Hendrawan. 2012. "Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah". Artikel. Diakses dari <http://hendrapgmi.blogspot.com/2012/10/manajemen-sarana-dan-prasarana-sekolah.htm>. (diakses 5 Maret 2016).
- Hersona, Sonny, dkk. 2012. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol.09 No.3 April 2012
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pegembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tujuh*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi ketiga*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian. Cetak Kelima*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Werther, William B. dan Keith Davis. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Moenir, H.A.S., 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 1998, *Metode Penelitian Administratif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, *Pengantar Statistik*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono, Dr. Prof., 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan : Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumber Internet:**  
([https://agnesekar.wordpress.com/peningkatan-kualitas-pendidikan-di Kalimantan Tengah](https://agnesekar.wordpress.com/peningkatan-kualitas-pendidikan-di-Kalimantan-Tengah)).
- Sumber Dokumen:**  
Undang Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Pada Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).