

## Kualitas Kehidupan Kerja dalam memprediksi Kompetensi dengan perantara Komitmen Organisasional

Eka Askafi

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: eka\_askafi@uniska-kediri.ac.id

### Abstract

*The objective of this study is to examine the effect of kualitas kehidupan kerja on organizational commitment, also testing the effect of quality of worklife on competence and the effect of kualitas kehidupan kerja on competence with the effect of kualitas kehidupan kerja on organizational commitment organizational commitment as mediating. The population and sample in this study were all vocational high school teachers about 208 teachers in Kendal Indonesia using Proportionate Random Sampling. The data analysis in this study is Structural Equation Modelling (SEM) using software AMOS 26.0 with the result kualitas kehidupan kerja spirituality have a significant effect on organizational citizenship behavior. These results indicate that good kualitas kehidupan kerja teachers as theirs commitment and kualitas kehidupan kerja can encourage teachers to good performance. It is necessary to improve teacher performance by periodically assessing teaching performance through evaluation indicators in accordance with Indonesian Law No. 14 of 2005, so that teachers, in carrying out the learning programs, do not go in the wrong direction, always base their work on the basic competence syllabus, and provide learning facilities/media so that teachers can use learning media as support for classroom teaching and learning activities to enhance students' motivation and academic achievement.*

*Key words:* *kualitas kehidupan kerja, Commitment, Competence*

### A. Latar Belakang Teoritis

Sertifikasi guru yang diatur oleh Direktorat Pendidikan (Kemendikbudristek) menekankan pada empat kompetensi inti guru: pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran), kepribadian (karakter dan akhlak mulia), profesional (penguasaan materi), dan sosial (interaksi dengan lingkungan). Kompetensi pedagogik mencakup pemahaman siswa, merancang/melaksanakan/mengevaluasi pembelajaran, dan pengembangan potensi siswa, sementara kepribadian menuntut guru menjadi teladan yang disiplin, jujur, berwibawa, dan berakhhlak mulia sesuai UU Guru dan Dosen (Permendiknas Nomor 10 Tahun 2009 dalam Askafi et al., 2017)

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia, bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa sangat bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas. Kenyataannya, dalam dua dasawarsa terakhir ini kualitas pendidikan secara nasional masih belum menunjukkan tanda-tanda menggembirakan. Kualitas kehidupan kerja yang baik mencerminkan berkurangnya beban kerja guru, beban kerja yang terintegrasi memungkinkan organisasi

untuk menerapkan strategi guna meningkatkan produktivitas, memperbaiki efisiensi proses, dan mengurangi ketidakseimbangan beban kerja. Pendekatan ini tidak hanya memberikan manfaat operasional tetapi juga membantu menjaga kesejahteraan dan kompetensi guru sehingga memberi dampak pada kualitas layanan kependidikan. (Askafi et al., 2025)

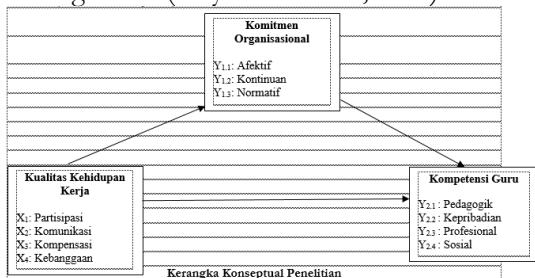
Para pendidik diharapkan memiliki dampak yang pada pembentukan sumberdaya manusia dalam aspek kognitif, afektif maupun keterampilan, baik dalam aspek fisik, mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Tujuan dalam penelitian ini (1). Mendeskripsikan Kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional (2). Mendeskripsikan Kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi guru (3) Mendeskripsikan Kualitas kehidupan kerja terhadap kompetensi dengan perantara komitmen organisasional

### Definisi Konseptual Variabel

#### a. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kualitas kerja guru yang dinyatakan dalam standar kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, paedagogik, sosial, dan

- profesional (UU No. 14/ 2005 Bab IV Pasal 1).
- b. Kualitas Kehidupan Kerja  
Kualitas Kehidupan Kerja merupakan seperangkat sasaran dari kondisi dan praktik organisasi seperti: promosi melalui kebijakan dari dalam, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan dan kondisi kerja yang aman dalam bekerja, terpuaskannya kebutuhan dan dapat tumbuh dan berkembang (Cascio, 2006).
- c. Komitmen Organisasional  
Komitmen organisasi merupakan derajat seberapa jauh anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1991)



## B. Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil lokasi di SMP PGRI yang terdapat di Kabupaten Kendal. Pemilihan di SMP PGRI dikarenakan pada sekolah swasta khususnya menengah sangat dibutuhkan sosok pemimpin transformasi yang bisa memotivasi para bawahan serta adanya perbaikan sistem atau iklim organisasi di sekolah sehingga kedepan institusi dapat atau sanggup bersaing dengan sekolah-sekolah pemerintah atau negeri. Sedangkan alasan pemilihan di Kabupaten Kendal didasarkan pada data yang menunjukkan bahwa jumlah SMP PGRI di Kabupaten Kendal adalah terbanyak ketiga se-Propinsi Jawa Tengah, di bawah Semarang dan Solo. yaitu sebanyak 10 (sepuluh) SMP antara lain :

No.	Nama Sekolah	Jumlah guru	sampel
1.	SMP PGRI 1 Cepiring	17	11
2.	SMP PGRI 2 Weleri	13	8

3.	SMP PGRI 7	33	22
4.	SMP PGRI 8	12	8
5.	SMP PGRI 9	15	10
6.	SMP PGRI 10	17	11
7.	SMP PGRI 12	14	9
8.	SMP PGRI 13	16	11
9.	SMP PGRI 14	14	9
10.	SMP PGRI 16	30	20
11.	SMP PGRI 03	27	18
	Boja		
	jumlah	208	137

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP PGRI di Kabupaten Kendal yaitu sebanyak empat SMP PGRI yang tersebar di wilayah Kabupaten Kendal yaitu sebanyak 208 guru. Penentuan ukuran sampel menggunakan ketentuan Slovin. Sehingga ukuran sampel yang di dapatkan adalah sebesar 137. Teknik pengambilan sampel adalah dengan Proportionate Random Sampling.

### Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Laten Endogen

##### 1) Kompetensi Guru (Y.2)

Kompetensi guru merupakan kualitas kerja guru yang dinyatakan dalam standar kompetensi guru yaitu kompetensi kepribadian, paedagogik, sosial, dan profesional yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel terobservasi kinerja guru sebagaimana dibawah ini :

Y<sub>21</sub>: Pedagogik

Y<sub>22</sub>: Kepribadian

Y<sub>23</sub>: Profesional

Y<sub>24</sub>: Sosial

Indikator kinerja guru adalah sebagaimana berikut :

##### a) Pedagogik (Y<sub>21</sub>)

- (1) Pemahaman wawasan atau peserta didik (Y<sub>21.1</sub>)
- (2) Perancangan pembelajaran (Y<sub>21.2</sub>)
- (3) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis (Y<sub>21.3</sub>)

- (4) Pemanfaatan teknologi pembelajaran (Y<sub>2.1.4</sub>)  
 (5) Evaluasi proses dan Pengembangan peserta didik (Y<sub>2.1.5</sub>)
- b) Kepribadian (Y<sub>2.2</sub>)  
 (1) Berakhhlak mulia (Y<sub>2.2.1</sub>)  
 (2) Stabil dan Berwibawa (Y<sub>2.2.2</sub>)  
 (3) Teladan bagi peserta didik dan masyarakat (Y<sub>2.2.3</sub>)  
 (4) Evaluasi diri (Y<sub>2.2.4</sub>)
- c) Sosial (Y<sub>2.3</sub>)  
 (1) Mampu berkomunikasi (Y<sub>2.3.1</sub>)  
 (2) Penggunaan teknologi komunikasi dan informasi (Y<sub>2.3.2</sub>)  
 (3) Bergaul dengan semua warga sekolah (Y<sub>2.3.3</sub>)
- d) Profesional (Y<sub>2.4</sub>)  
 (1) Penguasaan materi dan konsep (Y<sub>2.4.1</sub>)  
 (2) Pengembangan diri secara berkelanjutan (Y<sub>2.4.3</sub>)  
 (3) Tidak membedakan suku, agama dan lain-lain (Y<sub>2.4.4</sub>)
- 2) Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>)  
 Komitmen organisasi dalam pendekatan multidimensi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasi, dengan tiga (3) sumber komitmen organisasional yang berbeda yaitu: 1) *Affective commitment*, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*. Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel terobservasi komitmen organisasi sebagaimana dibawah ini :
- Y<sub>1.1</sub>: Komitmen Afektif  
 Y<sub>1.2</sub>: Komitmen Kontinuan  
 Y<sub>1.3</sub>: Komitmen Normatif
- Indikator komitmen organisasi adalah sebagaimana berikut :
- a) Komitmen Afektif (Y<sub>1.1</sub>)  
 (1) Turut memiliki lembaga (Y<sub>1.1.1</sub>)  
 (2) Adanya kedekatan emosional dengan lembaga (Y<sub>1.1.2</sub>)  
 (3) Makna pribadi lembaga (Y<sub>1.1.3</sub>)
- (4) Perasaan menjadi bagian dari lembaga (Y<sub>1.1.4</sub>)
- b) Komitmen Kontinuan (Y<sub>1.2</sub>)  
 (1) Bertugas sesuai kompetensi (Y<sub>1.2.1</sub>)  
 (2) Bertugas sesuai keahlian (Y<sub>1.2.2</sub>)  
 (3) Adanya program kesejahteraan dari lembaga (Y<sub>1.2.3</sub>)  
 (4) Pertimbangan segala kerugian apabila berhenti bekerja (Y<sub>1.2.4</sub>)
- c) Komitmen Normatif (Y<sub>1.3</sub>)  
 (1) Kewajiban moral untuk meningkatkan kinerja organisasi (Y<sub>1.3.1</sub>)  
 (2) Kedisiplinan dan kejujuran dalam bertugas (Y<sub>1.3.2</sub>)  
 (3) Keinginan untuk bekerja lebih keras daripada sebelumnya (Y<sub>1.3.3</sub>)  
 (4) Bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi (Y<sub>1.3.4</sub>)
- b. Variabel Laten Eksogen**
- 3) Kualitas kehidupan kerja
- Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa karyawan ingin dihargai sebagai bagian dari organisasi serta mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang, karyawan memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward. Variabel terobservasi Kualitas kehidupan kerja sebagaimana dibawah ini:
- X<sub>1.1</sub>: Partisipasi  
 X<sub>1.2</sub>: Komunikasi  
 X<sub>1.3</sub>: Kompensasi  
 X<sub>1.4</sub>: Kebanggaan
- Indikator Kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :
- a) Partisipasi (X<sub>1.1</sub>) meliputi beberapa item pertanyaan :  
 (1) Kontributif (X<sub>1.1.1</sub>)  
 (2) Berpartisipasi memberi pendapat (X<sub>1.1.2</sub>)  
 (3) Kepercayaan menjalankan tugas baru (X<sub>1.1.3</sub>)  
 (4) Keterlibatan dalam keputusan (X<sub>1.1.4</sub>)  
 (5) Penyelesaian masalah (X<sub>1.1.5</sub>)  
 (6) Peningkatan kapabilitas (X<sub>1.1.6</sub>)
- b) komunikasi (X<sub>1.2</sub>)

- (1) Kooperatif (X<sub>1.2.1</sub>)
  - (2) Memelihara hubungan baik diluar pekerjaan (X<sub>1.2.2</sub>)
  - (3) Informatif terhadap atasan (X<sub>1.2.3</sub>)
  - (4) Bantuan atasan (X<sub>1.2.4</sub>)
  - (5) Berpikir positif terhadap orang lain (X<sub>1.2.5</sub>)
  - (6) Penggunaan media komunikasi secara efektif (X<sub>1.2.6</sub>)
- c) Kompensasi (X<sub>1.3</sub>)
- (1) Pemenuhan gaji (X<sub>1.3.1</sub>)
  - (2) Tunjangan (X<sub>1.3.2</sub>)
  - (3) Perbandingan gaji (X<sub>1.3.3</sub>)
  - (4) birokrasi klaim kompensasi (X<sub>1.3.4</sub>)
- d) Kebanggaan (X<sub>1.4</sub>)
- (1) Kebanggaan pada identitas lembaga (X<sub>1.4.1</sub>)
  - (2) Kebanggaan menjadi bagian dari lembaga (X<sub>1.4.2</sub>)
- (3) Kepuasan atas prestasi lembaga (X<sub>1.4.3</sub>)
- (4) Keunggulan lembaga (X<sub>1.4.4</sub>)
- (5) Peran aktif lembaga (X<sub>1.4.5</sub>)
- (6) Pencitraan lembaga (X<sub>1.4.6</sub>)
- Teknik Analisis Data dalam Penelitian menggunakan analisis SEM terdiri dari tujuh langkah sebagaimana dikemukakan oleh Ferdinand (2000:30) sebagai berikut :
1. Mengembangkan teori berdasarkan model
  2. Penyusunan path diagram atau diagram alur
  3. Konversi diagram *path* ke dalam persamaan
  4. Memilih matriks input dan estimasi model
  5. Analisis kemungkinan munculnya masalah identifikasi
  6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

## C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 1. Deskripsi Kompetensi Guru

Indikator	Respon (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
<b>Y2.1 Perencanaan</b>						<b>4,212</b>
Y2.1.1 Penyusunan silabus	0,9	8,8	9,4	54,4	26,3	3.96
Y2.1.2 Persiapan materi	-	9,6	11,6	24,6	54,4	4.23
Y2.1.3 Persiapan bahan ajar	-	5,3	11,4	12,3	71,1	4.49
Y2.1.4 Penerapan bahan ajar	-	-	16,7	30,7	52,6	4.35
Y2.1.5 Pemilihan dan perencanaan media	-	-	15,8	67,5	16,7	4.00
<b>Total</b>	0,9	23,7	64,9	189,5	221,1	<b>4,09</b>
<b>Y2.2 Pelaksanaan</b>						<b>4,215</b>
Y2.2.1 Program berdasarkan silabus	-	4,4	16,7	71,1	7,9	3.82
Y2.2.2 Mengisi daftar hadir siswa	0,9	7,9	5,3	53,5	32,5	4.08
Y2.2.3 Penggunaan media pembelajaran	-	11,4	8,8	21,9	57,9	4.26
Y2.2.4 Penelitian catatan tugas	0,9	9,6	13,2	19,3	57,0	4.21
<b>Total</b>	1,8	33,3	44	165,8	155,3	
<b>Y2.3 Evaluasi</b>						<b>4,14</b>
Y2.3.1 Memberikan kisi-kisi soal	2,6	8,8	18,4	36,0	34,2	3.90
Y2.3.2 Mengumumkan nilai mapel	0,9	3,5	3,5	34,2	57,9	4.44
Y2.3.3 Menjelaskan dan membahas mata pelajaran yang telah diujikan	-	6,1	8,8	35,1	50,0	4.28
<b>Total</b>	3,5	18,4	30,7	105,3	142,1	
<b>Y2.4 Pengembangan</b>						<b>4,32</b>
Y2.4.1 Optimalisasi potensi siswa	3,5	14,0	15,8	40,4	26,3	3.71
Y2.4.2 Peningkatan wawasan dan kemampuan diri	0,9	1,8	10,5	31,6	55,3	4.38
Y2.4.3 Pengembangan program pembelajaran lebih lanjut	-	3,5	5,3	46,5	44,7	
<b>Total</b>	4,4	19,3	31,6	118,5	126,3	

## 2. Deskripsi Komitmen Organisasional

Indikator	Respon (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
<b>X2.1 Afektif</b>						<b>3,92</b>
Y1.1.1 Turut memiliki lembaga	8,8	14,9	27,2	41,2	7,9	3.24
Y1.1.2 Adanya kedekatan emosional dengan lembaga	-	-	25,4	49,1	25,4	4.00
Y1.1.3 Makna pribadi lembaga	-	2,6	7,9	50,0	39,5	4.26
Y1.1.4 Perasaan jadi bagian dari lembaga	-	5,3	5,3	55,3	34,2	4.18
	<b>Total</b>	8,8	22,8	65,8	195,6	107
<b>X2.2 Kontinuan</b>						<b>3,86</b>
Y1.2.1 Bertugas sesuai kompetensi	0,9	11,4	13,2	64,9	9,6	3.71
Y1.2.2 Bertugas sesuai keahlian	1,8	7,9	14,0	46,5	29,8	3.94
Y1.2.3 Program kesejahteraan dari lembaga	0,9	4,4	14,9	43,0	36,8	4.10
Y1.2.4 Pertimbangan segala kerugian apabila berhenti bekerja	6,1	7,9	19,3	43,0	23,7	3.70
	<b>Total</b>	9,7	31,6	61,4	197,4	99,9
<b>X2.3 Normatif</b>						<b>3,87</b>
Y1.3.1 Kewajiban moral meningkatkan kinerja organisasi	-	18,4	45,6	20,2	15,8	3.33
Y1.3.2 Kedisiplinan, kejujuran dalam tugas	1,8	4,4	10,5	51,8	31,6	4.07
Y1.3.3 Keinginan untuk bekerja lebih keras daripada sebelumnya	-	4,4	7,9	35,1	52,6	4.35
Y1.3.4 Bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi	3,5	13,2	17,5	37,7	28,1	3.73
	<b>Total</b>	53	40,4	81,5	144,8	128,1

## 3. Deskripsi Kualitas kehidupan kerja

Indikator	Respon (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
<b>X1.1 Partisipasi</b>						<b>3,79</b>
X1.1.1 Memberikan kontribusi maksimal	5,3	10,5	16,7	62,3	5,3	3,51
X1.1.2 Berpendapat berdasarkan fakta	4,4	20,2	21,9	38,6	14,9	3,39
X1.1.3 Dipercaya mengembangkan tugas baru	7,9	25,4	17,5	35,1	1,0	3,21
X1.1.4 Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan	-	-	19,3	48,2	32,5	4,13
X1.1.5 Menyelesaikan setiap permasalahan	-	-	12,3	45,6	42,1	3,29
X1.1.6 Mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kapabilitas	-	0,9	14,9	50,0	34,2	4,17
	<b>Total</b>	17,6	57	102,6	279,8	130,3
<b>X1.2 Komunikasi</b>						<b>3,72</b>
X1.2.1 Sikap kooperatif	3,5	8,8	14,9	69,3	3,5	3.60
X1.2.2 Memelihara hubungan baik dengan rekan kerja diluar pekerjaan	3,5	21,1	21,1	41,2	13,2	3.39
X1.2.3 Informasi atasaran	10,5	16,7	21,9	26,3	24,6	3.37
X1.2.4 Bantuan atasaran	7,0	9,6	19,3	26,3	37,7	3.78
X1.2.5 Berpikir positif terhadap orang lain	-	7,0	9,6	40,4	43,0	4.19
X1.2.6 Media komunikasi efektif	1,8	7,0	14,0	43,9	33,3	4.00
	<b>Total</b>	25,8	70,2	100,8	247,4	155,3
<b>X1.3 Kompensasi</b>						<b>3,93</b>
X1.3.1 Pemenuhan gaji	9,6	12,3	25,4	36,8	15,8	3.72
X1.3.2 Tunjangan sesuai aturan	-	-	27,2	47,4	25,4	3.36

X1.3.3	Perbandingan gaji memuaskan	-	-	14,9	46,5	38,6	3.98
X1.3.4	Birokrasi kompensasi sudah baik	-	3,5	11,4	51,8	33,3	4.23
	<b>Total</b>	9,6	158	789	182,5	113,1	
<b>X1.4</b>	<b>Kebanggaan</b>						<b>3,89</b>
X1.4.1	Kebanggaan atas identitas lembaga	2,6	12,3	13,2	66,7	5,3	3.59
X1.4.2	Kebanggaan jadi bagian lembaga	1,8	18,4	18,4	50,0	11,4	3.50
X1.4.3	Kepuasan pada prestasi lembaga	0,9	12,3	17,5	39,5	29,8	3.85
X1.4.4	Keungulan lembaga	7,0	7,0	17,5	26,3	42,1	3.89
X1.4.5	Keaktifan lembaga di masyarakat	0	1,8	7,0	43,9	47,4	4.36
X1.4.6	Pencitraan lembaga	1,8	4,4	14,0	39,5	40,4	3,89
	<b>Total</b>	14,1	56,2	876	265,9	176,4	

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Konfirmatori

No.	Konstruk	Item	$\lambda$	p	Ket.
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	X1.1	0,859	0,000	Valid
		X1.2	0,858	0,000	Valid
		X1.3	0,870	0,000	Valid
		X1.4	0,837	0,000	Valid
2.	Komitmen Organisasi	Y1.1	0,861	0,000	Valid
		Y1.2	0,838	0,000	Valid
		Y1.3	0,924	0,000	Valid
5.	Kompetensi Guru	Y2.1	0,862	0,000	Valid
		Y2.2	0,842	0,000	Valid
		Y2.3	0,972	0,000	Valid
		Y2.4	0,892	0,000	Valid

#### Hasil Persaman Struktural

No.	Fungsi	Eksogen	$\lambda$	C.R	p
1.	<b>Kompetensi Guru</b> f (Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasional)	Kualitas Kehidupan Kerja	0,070	0,584	0,559*
		Komitmen Organisasional	0,226	2,282	0,022*

#### A. Hasil Pengujian Hipotesis

##### Evaluasi *Goodness of Fit index* Model Persamaan Struktural

No	Goodness of fit Index	Hasil	Cut-off Value	Keterangan
1.	$X^2 - Chi Square$	209,565	Diharapkan kecil	Marjinal
2.	Probability	0,000	$\geq 0,05$	Marjinal
3.	CMIN/DF	1,476	$\leq 2,00$	Baik
4.	RMSEA	0,065	$\leq 0,08$	Baik
5.	GFI	0,957	$\geq 0,90$	Baik
6.	TLI	0,843	$\geq 0,95$	Marjinal

**Regression Weight**

Laten Endogen	Laten Eksogen	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kompetensi Guru	← Kualitas Kehidupan Kerja	0.060	0.103	0.584	0.559
Kompetensi Guru	← Komitmen Organisasi	0.188	0.082	2.282	0.022

**Pembahasan**

Kualitas kehidupan kerja tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi guru di SMK. Meskipun lembaga sudah memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, namun hal tersebut tidak dapat mendorong karyawan/guru untuk mendorong Kompetensi dengan baik. Sistem gaji yang sudah memenuhi, sistem tunjangan yang sudah sesuai aturan, perbandingan gaji yang lebih baik dari tempat lain dan birokrasi klaim kompensasi tidak bisa mendorong guru untuk melakukan evaluasi atas kinerja yang sudah dilakukan seperti selalu mengumumkan nilai ulangan atau ujian siswa, membahas materi yang telah diujikan dan memberikan kisi-kisi soal ulangan atau ujian siswa.

Komitmen organisasi memberi pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi guru. Apabila guru SMK memiliki komitmen organisasional yang baik maka akan mendorong guru untuk melaksanakan kinerja dengan baik pula. Komitmen normatif guru untuk tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepantasnya dilakukan atas benefit yang telah diberikan organisasi seperti keinginan untuk bekerja lebih keras daripada sebelumnya, kedisiplinan dan kejujuran dalam bertugas, bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi dan kewajiban moral untuk meningkatkan kinerja organisasi mendorong guru SMK untuk selalu melakukan evaluasi atas kinerja mengajar yang sudah dilakukan seperti selalu mengumumkan nilai ulangan atau ujian siswa, menjelaskan serta membahas materi yang telah diujikan dan memberikan kisi-kisi soal ulangan atau ujian siswa.

**D. Kesimpulan**

1. Deskripsi kompetensi guru, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi
  - a. kompetensi antara lain evaluasi memiliki respon tertinggi diikuti perencanaan, pengembangan, dan pelaksanaan memperoleh respon paling rendah.
  - b. Kualitas kehidupan kerja yaitu kompensasi memperoleh respon paling tinggi, diikuti kebanggaan, partisipasi dan komunikasi yang memperoleh respon paling rendah.
  - c. Komitmen organisasional antara lain komitmen afektif yang memperoleh tanggapan tertinggi, diikuti komitmen normatif dan indikator komitmen kontinu yang memperoleh respon terendah.
2. Penyediaan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi karyawan/guru MAN di Kabupaten Jombang tidak dapat mendorong karyawan/guru untuk berkompetensi dengan baik.
3. Komitmen organisasi yang tinggi mendorong guru untuk berperilaku baik sebagai warga organisasi, bekerja secara sukarela secara ilahs tanpa imbalan formal, sehingga hal tersebut dapat memacu guru untuk melaksanakan kompetensi dengan baik pula. Komitmen, yang merupakan rasa identifikasi serta keterlibatan dalam organisasi dapat memicu guru untuk bekerja lebih baik.

**E. Rekomendasi**

- a. Hendaknya terus meningkatkan Kualitas kehidupan kerja yang ada di sekolah melalui kegiatan kemasyarakatan serta pencitraan yang positif sehingga dalam lingkup internal akan tercipta kebanggaan

- para guru terhadap lembaga dan kebanggaan menjadi bagian dari lembaga.
- b. Perlu menerapkan sangsi tegas bagi semua anggota organisasi jika tidak mematuhi segala peraturan dan tata tertib di tempat kerja, sehingga para guru akan lebih aktif dalam setiap kegiatan di sekolah serta dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur.
  - c. Guru diharapkan selalu berlandaskan silabus kompetensi dasar serta penyediaan sarana/media belajar sehingga guru bisa menggunakan media pembelajaran sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar di kelas untuk meningkatkan motivasi dan prestasi belajar anak didik.

#### F. Daftar Pustaka

- Askafi, E., Chandrarin, G., Assih, P., & Respati, H. (2017). Organizational Citizenship Behavior as a Way to Improve Performance: Evidence from Muslim Teachers in Indonesia. *European Journal of Business and Management* *Www.Iiste.Org ISSN*, 9(27), 36–44. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Askafi, E., Mutiara, N., & Aquinas, F. (2025). Employee performance optimization through Smart Workload Framework: Full-Time Equivalent based analysis. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 9(01), 43–54. <https://doi.org/10.22219/jibe.v9i01.38655>
- Cascio, W.F. 1991. *Applied Psychology in Personal Management*, fourth edition. Prentice Hall International Inc
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Kualitas kehidupan kerja, Profits*. sixth edition. New York: McGraw-Hill
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Kualitas kehidupan kerja, Profits*. Seventh Edition. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan program Amos 16.0*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Kreitner, Robert dan Anggelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Meyer, J. P., dan Natalie J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational. Human Resources Management Review. Vol 1:1, 61-69