



## **Peran Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**

**Hamsal<sup>1</sup>, Nur Annisa<sup>2</sup>, Syamsi Lasmi Saleh<sup>3</sup>, Muhammad Arif<sup>4</sup>**

<sup>1, 2, & 3</sup> Universitas Islam Riau

e-mail: [1hamsal@eco.uir.ac.id](mailto:1hamsal@eco.uir.ac.id); [2nurannisa594@gmail.com](mailto:2nurannisa594@gmail.com); [3syamsilasmi@eco.uir.ac.id](mailto:3syamsilasmi@eco.uir.ac.id);

[4muhammadarif@fis.uir.ac.id](mailto:4muhammadarif@fis.uir.ac.id)

**Abstrak :** Tingginya *turnover intentions* guru karena lembaga PAUD di Kecamatan Tambang kurang memperhatikan kompetensi dan komitmen organisasi tenaga pendidik yang bergabung hingga membuat tingginya angka *turnover* guru mendorong timbulnya keinginan untuk keluar dalam lembaga pendidikan. Meningkatnya *turnover* guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kompetensi dan komitmen guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sebanyak 117 orang guru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis hipotesis, analisis persamaan struktural serta analisis jalur menggunakan smart PLS. Berdasarkan hasil analisis dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar serta komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

**Kata Kunci:** Kompetensi, Komitmen Organisasi, *Turnover Intentions* Guru

## PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) menjadi dasar untuk menciptakan generasi yang berkualitas. PAUD menjadi cikal bakal pembentukan karakter bangsa sebagai titik awal dari pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, yang memiliki wawasan, intelektual, kepribadian, tanggung jawab, inovatif, kreatif, proaktif, dan partisipatif serta semangat mandiri. Untuk mencapai sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, pendidikan awal ini dimulai dari PAUD. Oleh karena itu, kualitas tenaga pendidik dan manajemen dalam lembaga pendidikan PAUD sangat diperlukan, terutama untuk meningkatkan layanan pendidikan anak usia dini sehingga bisa mengembangkan potensinya secara optimal.

Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) harus dituntut mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu para guru. Guru adalah sosok yang diberi tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan nasional seperti yang telah disebutkan dalam UU No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab, dan Dalyono & Agustina, (2016) mengemukakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik mulai pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Agar tercapainya cita-cita Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang lebih baik dalam kompetensi dan komitmen maka pemberdayaan dan pengembangan profesional guru perlu dilakukan secara terus menerus. Pihak sekolah perlu membuat komitmen kepada para guru agar mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan guru potensial agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja) guru.

Tingginya angka *turnover* guru menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi atau lembaga. Hendhisca, (2017) mengatakan Pindahnya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran. Iqbal, Ehsan, Rizwan, & Noreen, (2014) membuktikan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan dukungan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* namun sebaliknya stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada lembaga pendidikan. Pengaruh *turnover intention* salah satu berkurangnya kompetensi guru tersebut dalam proses pembelajaran. Kompetensi atau keterampilan hidup dinyatakan dalam bentuk kinerja atau performansi yang dapat diukur. Mulyasa, (2007) mengartikan kompetensi ialah sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan, fakta dilapangan ialah ditemukan beberapa guru yang kurang menguasai kompetensi.

Untuk meningkatkan kualitas sebuah Lembaga Anak Usia Dini (PAUD) harus didukung juga dengan komitmen guru terhadap tugas atau pekerjaan dalam kompetensi guru dalam nilai-nilai kerja. Menurut Amilin, (2015) komitmen merupakan prinsip yang harus dimiliki

oleh seorang yang berprofesi sebagai guru, Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi. Pada guru yang memiliki komitmen yang baik, guru tersebut merasa memiliki organisasi, merasa memiliki kewajiban moral untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi, selalu berusaha bekerja keras untuk kepentingan organisasi. Namun pada guru yang kurang memiliki rasa komitmen dalam organisasi, mereka bekerja atas dasar imbalan yang diberikan guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan apabila ia mendapatkan tawaran dari lembaga pendidikan atau instansi lain dengan penghasilan yang lebih menjanjikan ia akan mudah untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini adalah jumlah *turnover* guru yang meningkat disetiap tahunnya dalam lima tahun terakhir. Sehingga menarik peneliti untuk mengkaji lebih lanjut dengan tujuan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Turnover Intention**

Panggabean, (2004) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja dan sadar. Artinya anggota atau tenaga pendidik tersebut memang berkeinginan meninggalkan pekerjaan dari perusahaan atau instansi tempat dia bekerja itu dengan sengaja. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. pertimbangan intensi tenaga pendidik untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Studi Herpen, (2002) menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi *intention to turnover*. Menurut Yuyetta, (2011) *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela, Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain. Item pengukuran tersebut terdiri atas:

- a. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
- b. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
- c. Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora, (1997) digunakan rumus sebagai berikut:

Gambar 1.

### *Rumus Tingkat Perputaran*

$$\text{Tingkat Perputaran (turnover)} = \frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata-rata tenaga pendidik selama 1 periode}} \times 100\%$$

Sumber : Simamora, (1997)

### **Kompetensi Guru**

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, 1999 kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Hamzah Uno, (2010)

mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi

menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Mulyasa, (2003) mengatakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu (Nana, 2002; Arif, 2019):

- a. Mempunyai pengetahuan tentang belajar tingkah laku manusia
- b. Mempunyai pengetahuan dan menguasai bidang studi yang dibinanya
- c. Mempunyai sikap yang tepat tentang dirinya, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya
- d. Mempunyai kemampuan tentang teknik mengajar

Selain itu pendapat Glasser Nana Sudjana, (2002) yang menyebutkan ada empat yang harus dikuasai oleh guru dan menjadi indikator dalam penelitian ini, meliputi:

- a. Menguasai bahan pelajaran
- b. Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa
- c. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran
- d. Kemampuan mengukur hasil belajar siswa

Wina Sanjaya, (2005) menjelaskan beberapa aspek yang harus terkandung dalam kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya akan dapat melakukan proses berpikir ilmiah untuk memecahkan suatu persoalan manakala ia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah-langkah berpikir ilmiah.

- b. Pemahaman, yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu
- c. Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas yang dibebankan.
- d. Nilai, adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya.
- e. Sikap, yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- f. Minat, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari dan memperdalam materi pelajaran

Seluruh kompetensi di atas diharapkan dimiliki guru secara maksimal agar proses belajar mengajar akan lebih efektif sehingga menghasilkan peserta didik yang kompeten. Jika guru menguasai dan melaksanakan kesepuluh kompetensi tersebut dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah maka guru itu diharapkan dapat menjadi guru yang efektif yakni guru yang mampu melaksanakan tugas profesionalnya dengan baik.

#### **Komitmen Organisasi**

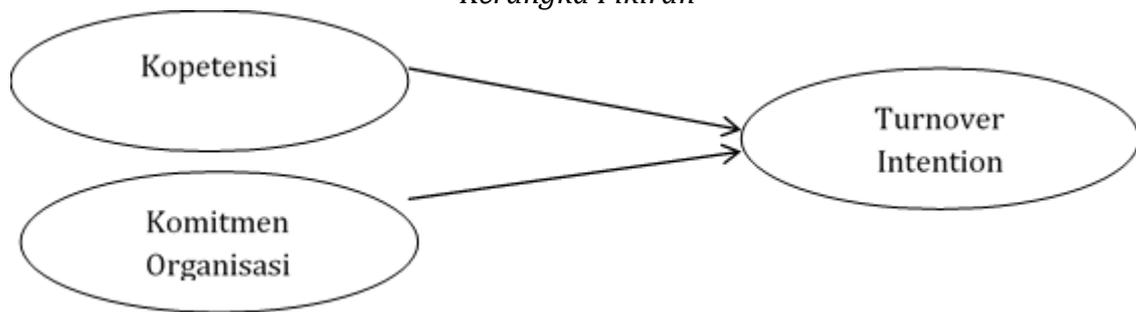
Sopiah, (2008) memberikan definisi komitmen dalam organisasi adalah derajat yang mana seorang guru percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi. Komitmen Organisasi adalah sampai tingkat mana seorang tenaga pendidik memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu Robbins, (2008). Selain itu Rosita, (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas tenaga pendidik terhadap organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi,

serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Indikator menurut Menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut :

- a. *Affective Commitment*. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. *Affective commitment* juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Tenaga pendidik yang memiliki *affective commitment* tinggi cenderung akan lebih giat untuk berangkat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dalam hal kinerja atau hasil pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan *affective commitment* akan bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan yang komitmennya lebih rendah. Individu dengan *affective commitment* tinggi akan lebih mendukung kebijakan perusahaan dibandingkan yang lebih rendah. Disamping itu tenaga pendidik dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki tingkah laku *organizational citizenship behaviour* yang lebih tinggi
- b. *Continuance Commitment*. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk
- c. *Normative Commitment*. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dengan adanya perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Dengan adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti kinerja, tingkat kehadiran, dan *organizational citizenship behaviour*. Disamping itu *normative commitment* akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan. *Normative commitment* memiliki hubungan dengan perilaku *organizational citizenship*. Walaupun demikian hubungan antara *normative commitment* dengan perilaku *extra-role* lebih lemah jika dibandingkan *affective commitment*.

## Kerangka Pemikiran

Gambar 2.  
Kerangka Pikiran



Sumber: Data Olahan, 2022

## METODE

Penelitian dilakukan pada PAUD yang ada di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Dengan waktu sekitar 6 bulan dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PAUD yang berada di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebanyak 117 guru. Dalam penelitian digunakan teknik sampling yang digunakan adalah sampling Sensus dan ukuran sampel yang

digunakan ialah sampel jenuh. Dimana sampel yang diambil adalah jumlah dari seluruh populasi yaitu 117 anggota guru. Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk melihat kategori baik variabel independen maupun variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1.  
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kompetensi Guru (X1)	Spencer dalam Hamzah B. Uno (2010) mengatakan bahwa kompetensi ialah karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara berperilaku dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.	Indikator Kompetensi menurut Nana Sudjana (2002): 1. Menguasai bahan pelajaran 2. Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa 3. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran 4. Kemampuan mengukur hasil belajar siswa	Interval
Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Robbins, (2010) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi atau lembaga tertentu dan tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam lembaga tersebut.	Indikator Komitmen Organisasi menurut Robbins (2010): 1. <i>Affective Commitment</i>  Individu dengan <i>affective commitment</i> yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan <i>affective commitment</i> yang lebih rendah 2. <i>Continuance Commitment</i>	Interval

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi.

### 3. Normative Commitment

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Dengan adanya perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

Turnover Intentions (Y1) sebagai sikap perilaku seseorang untuk menarik diri dari organisasi atau lembaga Sinem dan Baris (2011)

Indikator Turnover Intention menurut Yuyetta (2011):

1. Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang.
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Kemungkinan meninggalkan organisasi

Interval

Sumber: Data diolah, 2022

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (primer) serta data yang merupakan data yang tidak diperoleh

langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari data yang diterbitkan oleh instansi pendidikan, dinas pendidikan kabupaten Kampar yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti (sekunder).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.  
*Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-rata	Kesimpulan
		SS	S	CS	TS	STS			
KOMPETENSI	X1.1	21	60	34	1	1	117	3,85	Baik
	X1.2	17	63	27	9	1	117	3,74	Baik
	X1.3	15	58	33	10	1	117	3,65	Baik
	X1.4	21	66	22	1	7	117	3,79	Baik
	X1.5	21	67	26	1	2	117	3,89	Baik
	X1.6	34	67	12	3	1	117	4,11	Baik
	X1.7	7	76	27	4	3	117	3,68	Baik
	X1.8	11	68	34	4	0	117	3,74	Baik
	X1.9	7	50	50	8	2	117	3,44	Baik
	X1.10	6	50	46	11	4	117	3,37	Cukup Baik
	X1.11	9	64	36	8	0	117	3,63	Baik
	X1.12	15	60	35	6	1	117	3,70	Baik
<b>Rata-rata</b>								<b>3,72</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor yaitu 3,72 atau

cukup baik untuk pernyataan tentang variabel kompetensi. Untuk 12

pernyataan yang dijawab oleh responden dan Cukup Baik. menghasilkan 2 kesimpulan yaitu: Baik

Tabel 3.  
*Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-rata	Kesimpulan
		SS	S	CS	TS	STS			
KOMITMEN ORGANISASI	X1.1	3	47	32	29	6	117	3,10	Cukup Baik
	X1.2	2	64	38	4	9	117	3,39	Cukup Baik
	X1.3	18	47	31	17	4	117	3,50	Baik
	X1.4	5	42	39	8	23	117	2,98	Cukup Baik
	X1.5	19	32	55	8	3	117	3,48	Baik
	X1.6	21	38	36	21	1	117	3,49	Baik
	X1.7	4	13	27	33	40	117	2,21	Kurang Baik
	X1.8	3	12	35	50	17	117	2,44	Kurang Baik
	X1.9	2	20	48	32	15	117	2,68	Cukup Baik
	X1.10	1	18	32	17	49	117	2,19	Kurang Baik
	X1.11	2	13	43	32	27	117	2,41	Kurang Baik
	X1.12	9	26	31	25	26	117	2,72	Cukup Baik
	X1.13	15	40	49	5	8	117	3,42	Baik
	X1.14	5	23	43	26	20	117	2,72	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>2,92</b>	<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor yaitu 2,92 atau cukup baik untuk pernyataan tentang variabel komitmen organisasi. Untuk 14

pernyataan yang dijawab oleh responden menghasilkan 3 kesimpulan yaitu: Baik, Cukup Baik dan kurang baik.

Tabel 4.  
*Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intentions*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jml	Rata-rata	Kesimpulan
		SS	S	CS	TS	STS			
TRUNOVER INTENTIONS	X1.1	10	55	33	8	11	117	3,38	Cukup Baik
	X1.2	5	42	52	4	14	117	3,17	Cukup Baik
	X1.3	8	36	51	10	12	117	3,15	Cukup Baik
	X1.4	13	53	29	14	8	117	3,42	Baik
	X1.5	14	51	35	10	7	117	3,47	Baik
	X1.6	19	48	35	6	9	117	3,53	Baik
	X1.7	9	41	49	10	8	117	3,28	Cukup Baik
	X1.8	11	53	42	7	4	117	3,51	Baik
	X1.9	11	54	38	10	4	117	3,50	Baik
<b>Rata-rata</b>							<b>3,37</b>	<b>Cukup Baik</b>	

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor yaitu 3,37 atau cukup baik untuk pernyataan tentang variabel *turnover intentions*. Untuk 9 pernyataan yang dijawab oleh responden menghasilkan 2 kesimpulan yaitu : Baik dan Cukup Baik.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* dengan teknik

*cronbach's alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Berdasarkan

hasil lampiran SPSS *cronbach's alpha* untuk taraf signifikan 5%, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6.  
*Reliabilitas Instrumen*

Variabel	Kriteria	<i>Cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,6	0,800	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,6	0,722	Reliabel
Trunover Intention (Y1)	0,6	0,880	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2022

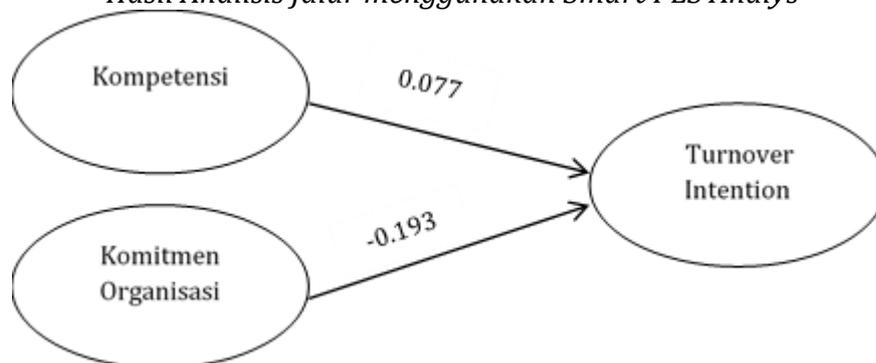
Tabel 6 tersebut memperlihatkan bahwa reliabilitas variabel penelitian dikategorikan tinggi karena nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,6. Artinya bahwa tingkat keandalan atau tingkat kepercayaan variabel yang digunakan untuk mengukur Kompetensi (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Trunover Intention* (Y1) telah reliabel dan dapat digunakan pada analisis lebih

lanjut. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa uji reliabilitas angket dalam penelitian ini tidak menemukan kendala, sehingga apa yang menjadi persyaratan dalam penelitian ini sudah terpenuhi untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

### Hasil Uji Persamaan Struktural

Gambar 3.

*Hasil Analisis Jalur menggunakan Smart PLS Analys*



Sumber: Hasil Olahan SPSS, 2022

Dengan hasil olahan data tersebut maka dapat dibuat suatu hubungan atau

persamaan model dalam penelitian ini sebagai berikut:

### Struktur Persamaan

Gambar 4.

*Struktur Persamaan*

<b>Y1 <i>Trunover Intention</i></b>	<b>= <math>\beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e_1</math></b>
<b><i>Trunover Intention</i></b>	<b>= 0,077*Kompetensi + -0,193*Komitmen Organisasi</b>

Berdasarkan persamaan struktur model dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel Kompetensi. Variabel kompetensi mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,077. Apabila kompetensi meningkat 1 satuan dengan

menganggap faktor lain tetap maka dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,077. Semakin meningkat kompetensi maka semakin meningkat *turnover intention*

- Variabel Komitmen Organisasi. Variabel komitmen organisasi

mempunyai hubungan negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0,193. Apabila komitmen organisasi meningkat 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka

dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar -0,193. Semakin berkurang komitmen organisasi maka semakin meningkat *turnover intention*.

Tabel 7.  
*Uji Hipotesis Menggunakan Smart PLS*

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Kompetensi -> <i>Turnover</i>	0,077	0,708	0,479	Tidak Signifikan
Komitmen organisasi-> <i>Turnover</i>	-0,193	0,911	0,362	Tidak Signifikan

Jika Nilai P Value <0.01\*\*\*, <0.05\*\*, <0.10\*

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap *Trunover Intention***

Berdasarkan hasil uji path analysis dengan menggunakan *smart PLS* variabel kompetensi terhadap *trunover* berdasarkan nilai original Sampel (O) memiliki pengaruh positif sebesar (0,077) dan nilai P-Values (0,479) yang menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,479 atau lebih besar dari 0,10. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,10 artinya variabel kompetensi terhadap *trunover* tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap *trunover intention* dengan hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila semakin meningkat kompetensi kerja seorang guru maka akan semakin meningkat pula *turnover* guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini disebabkan karena banyak guru yang memiliki kompetensi mengajar lebih baik cenderung ingin pindah ke lembaga pendidikan yang lebih besar dengan tujuan agar memperoleh motivasi kerja yang lebih baik lagi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Trunover Intention***

Berdasarkan hasil uji *path analysis* dengan menggunakan *smart PLS* variabel komitmen organisasi terhadap *trunover* berdasarkan nilai original Sampel (O) memiliki pengaruh negatif sebesar (-

0,193) dan nilai P-Values (0,362) yang menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,362 atau lebih besar dari 0,10. Karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,10 artinya variabel komitmen organisasi terhadap *trunover* tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap *trunover intention* dengan hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila semakin meningkat komitmen organisasi kerja seorang guru maka akan semakin menurun tingkat *turnover* guru PAUD di Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Kompetensi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila kompetensi yang dimiliki tinggi maka tingkat *turnover* guru akan tinggi untuk mencari lembaga pendidikan yang lebih baik demi menunjang prestasinya.
- Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan

Tambang Kabupaten Kampar. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan tidak signifikan. Apabila komitmen organisasi yang dimiliki tinggi maka tingkat *turnover* guru akan menurun.

Peneliti selanjutnya untuk bisa meneliti lebih lanjut mengenai variabel lain yang bisa mempengaruhi *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar seperti kepuasan kerja dan dukungan kepemimpinan atau yang lainnya.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Amilin, dewi rosita. (2015). pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stres sebagai variabel moderating. *Syria Studies*, 7(1), 37-72.
- Arif, M. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compensation and Career Planning Toward Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of management info*, 6(1), 17-21.
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2019). Analisis Faktor Penempatan Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Zaman Teknindo Pekanbaru. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 2(2), 302-314.
- Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2016). Guru profesional sebagai faktor penentu pendidikan bermutu. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 2(2, Oktober).
- Hamzah B. Uno, M. (2010). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Cipta, H. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Swasta di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi. *Pedagogik: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 5(2), 13-21.
- Van Herpen, M., Van Praag, M., & Cools, K. (2005). The effects of performance measurement and compensation on motivation: An empirical study. *De economist*, 153, 303-329.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Panggabean. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins. (2008). *Pelaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosita, S. (2008). *ASI untuk Kecerdasan Bayi*. Yogyakarta : Ayyana
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana, Nana. (2002). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Wina, Sanjaya. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group
- Stephani, T., & Yuyetta, E. N. A. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intellectual capital disclosure (ICD). *Jurnal akuntansi dan auditing*, 7(2), 111-121.