



DAMPAK KOMITMEN GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 PANEI

Nana Triapnita Nainggolan¹⁾*, Rotua Siahaan²⁾, Lora Ekana Nainggolan³⁾

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: ¹nanatriapnita@stiesultanagung.ac.id, ²rotuasiahaan95@gmail.com,

³loraekananainggolan@stiesultanagung.ac.id

Abstrak

Pendidikan merupakan faktor penting untuk memajukan peradaban suatu negara. Proses pendidikan dapat berjalan dengan baik melalui kinerja guru yang produktif. Hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik akan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing. Untuk itu, diperlukan komitmen guru untuk mencapai tujuan sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Jumlah responden yang diperoleh sebanyak 44 orang. Untuk mendapatkan data penelitian diperoleh melalui pembagian kuesioner, wawancara, serta dokumentasi baik secara langsung dari objek penelitian maupun dari sumber referensi yang berkaitan penelitian ini. Hasil yang diperoleh adalah komitmen guru sudah tinggi begitu juga dengan kinerja guru yang baik. Komitmen dan kinerja memiliki hubungan yang kuat. Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa komitmen guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Komitmen Guru, Kinerja Guru

Abstract

Education is an important factor for advancing a country's civilization. The process of education can go well through productive teacher performance. The results of the learning process done by teachers and students will produce quality graduates who are able to compete. Therefore, a teacher's commitment is required to reach the school objectives. The research was conducted to learn that the teacher's commitment has an influence on teacher performance. The number of respondents gained 44 people. Research data obtained through the distribution of questionnaires, interviews, and documentation both directly from the object of research and from reference sources related to this research. The results obtained are already high teacher commitment as well as good teacher performance. There is a moderately high relationship between commitment and teacher performance. Hypothesis testing results are derived that the teacher's commitment has a positive and significant influence on teacher performance.

Keywords: *Teacher Commitment, Teacher Performance*

Article History: Received 18 May 2020 Accepted 30 May 2020 Published 01 June 2020

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah faktor penting untuk memajukan suatu negara, dan untuk itu sistem pendidikan perlu diperhatikan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Kondisi persaingan di dunia pendidikan sudah mulai dirasakan oleh setiap sekolah dengan melihat kondisi masyarakat yang ingin anak-anak mereka bersekolah di sekolah yang memiliki sistem pendidikan yang terjamin kredibilitasnya, metode pengajaran yang berkualitas, dan menyediakan fasilitas belajar yang memadai, serta kualitas guru yang baik (Lie et al., 2019). Sistem pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya peran pendidik seperti guru. Guru memiliki peran utama dalam mencapai keberhasilan pembelajaran dengan kompetensi dan komitmen yang dimilikinya. SMP merupakan sekolah yang memerlukan upaya-upaya proses pembelajaran yang lebih baik dan lebih diperhatikan dimana karakter peserta didik mulai terbentuk pada tingkat ini. SMP Negeri 1 Panei ini berdiri pada tahun 1965 dan merupakan satu-satunya sekolah tingkat SMP yang berdiri di Kecamatan Panei. Setiap tahun peserta didik di SMP Negeri 1 Panei ini selalu bertambah dan sekolah melakukan perubahan seperti penambahan ruangan kelas untuk peserta didik yang mendaftar. Seperti saat ini SMP Negeri 1 Panei memiliki 23 (dua puluh tiga) rombongan belajar.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menjelaskan kinerja guru diukur berdasarkan empat belas dimensi. Dari standar kualifikasi tersebut guru kurang pada dimensi aktivitas pembelajaran yang mendidik. Guru masih terikat dengan materi yang ada di buku pelajaran dan tidak

menggunakan daya kreativitas dalam mengembangkan materi-materi ajarnya. Masih terdapat guru kurang terlibat di sekolah dan guru pada kegiatan perlombaan ekstrakurikuler baik itu tingkat antar siswa maupun sekolah, sehingga guru dalam pembentukan potensi peserta didik menjadi kurang optimal. Sebagai lembaga pendidikan memerlukan dukungan dari gurunya. Sehingga dalam meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan komitmen guru dalam berorganisasi. (Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa komitmen merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Pembelajaran dalam organisasi melibatkan individu itu sendiri, mereka membuat perubahan dari pemikiran organisasi tradisional ke organisasi pembelajaran, dalam mengembangkan kemampuan baik secara kreatif maupun secara kritis (Sahir, et al. 2020). Penelitian (Liu, 2016), mengungkapkan bahwa guru dalam kelompok umur yang berbeda memiliki persepsi yang berbeda tentang komitmen untuk berubah dan juga faktor-faktor organisasi internal dan eksternal berimplikasi terhadap efek berbeda pada persepsi mereka.

Kondisi ini tidak hanya keyakinan guru dalam kapasitas mereka yang penting, tetapi juga keyakinan mereka tentang bagaimana konteks mempengaruhi motivasi mereka untuk menjadi bagian dari proses perubahan (Peng Liu, 2015). Berbagai guru dengan komitmen dan keterlibatan adalah setara dengan tujuan pribadi dalam motivasi teori. Keyakinan kapasitas (kondisi psikologis seperti efikasi diri, kepercayaan diri, konsep diri akademik dan aspek harga diri) dan keyakinan konteks berinteraksi dengan tujuan pribadi guru untuk membantu

tentukan kekuatan motivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut (Sun, 2015). Pada SMP Negeri 1 Panei, terdapat beberapa masalah yang perlu diperbaiki antara lain, guru yang kurang terlibat dalam permasalahan yang terjadi di sekolah serta kurangnya partisipasi guru dalam memberdayakan sekolah sebagai wadah lingkungan pembelajaran yang menarik. Penelitian (Arifin et al., 2018), menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan. Demikian juga penelitian (Putro, 2018), menyatakan bahwa komitmen tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja. Berdasarkan dua penelitian sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan kajian terkait komitmen guru dan kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei.

LANDASAN TEORI

Komitmen

Dimensi perilaku penting untuk menilai kecenderungan anggota organisasi, sehingga individu tersebut mampu bertahan di suatu organisasi. Komitmen berupa kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut (Wibowo, 2016). Rasa identifikasi yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya merupakan salah satu bentuk komitmennya. (Sopiah, 2018). Individu tersebut akan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2010). Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap

responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selanjutnya komitmen dapat diukur dengan 3 indikator (Robbins & Judge, 2008), antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen *normative*.

Kinerja Guru

Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal meliputi efektivitas operasional suatu organisasi. Bentuk kinerja berupa seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang secara positif dan negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Lebih lanjut (Mathis, 2011), mengemukakan bahwa kinerja dicapai seseorang jika mereka melaksanakan tugas-tugas yang diselesaikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu.

Untuk melihat sejauhmana mutu kinerja guru diperlukan penjelasan tentang dimensi dan indikator. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 14 (empat belas) indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru, yaitu menguasai karakteristik peserta didik, menguasai belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social, dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa

dan teladan, memiliki etos kerja, bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tata usaha, orangtua/wali serta siswa dan masyarakat, penguasaan materi dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif.

METODE

Dalam mengumpulkan data yang diperlukan bersumber objek penelitian dan sumber referensi dari eksternal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, yang menjadi responden, yaitu guru SMP Negeri 1 Panei. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara, dokumentasi, dan membagikan kuesioner. Pengujian menggunakan regresi linier sederhana, untuk melihat hubungan variabel memakai pengujian korelasi dan determinasi serta uji hipotesis, yaitu parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilihat dari tabel ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir Instrumen	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan	
Komitmen Guru (X)	Afektif	Z.1	0,343	0,3	Valid
		Z.2	0,515	0,3	Valid
		Z.3	0,595	0,3	Valid
	Berkelanjutan	Z.4	0,501	0,3	Valid
		Z.5	0,456	0,3	Valid
		Z.6	0,635	0,3	Valid
	Normatif	Z.7	0,685	0,3	Valid
		Z.8	0,754	0,3	Valid
		Z.9	0,501	0,3	Valid
Kinerja Guru (Y)	Menguasai karakteristik peserta didik	Y.1	0,465	0,3	Valid
		Y.2	0,310	0,3	Valid
		Y.3	0,391	0,3	Valid
	Menguasai teori belajar	Y.4	0,501	0,3	Valid
		Y.5	0,391	0,3	Valid
		Y.6	0,501	0,3	Valid
	Pengembangan kurikulum	Y.7	0,554	0,3	Valid
		Y.8	0,577	0,3	Valid
		Y.9	0,311	0,3	Valid
	Kegiatan pembelajaran mendidik	Y.10	0,785	0,3	Valid
		Y.11	0,810	0,3	Valid
		Y.12	0,785	0,3	Valid
	Pengembangan potensi	Y.13	0,805	0,3	Valid
		Y.14	0,805	0,3	Valid
		Y.15	0,799	0,3	Valid
	Komunikasi dengan peserta didik	Y.16	0,799	0,3	Valid
		Y.17	0,810	0,3	Valid

Penilaian dan evaluasi	Y.18	0,810	0,3	Valid
	Y.19	0,479	0,3	Valid
	Y.20	0,628	0,3	Valid
	Y.21	0,455	0,3	Valid
Bertindak sesuai dengan norma agama, hokum	Y.22	0,501	0,3	Valid
	Y.23	0,668	0,3	Valid
	Y.24	0,734	0,3	Valid
Menunjukkan pribadi yang dewasa	Y.25	0,664	0,3	Valid
	Y.26	0,687	0,3	Valid
	Y.27	0,619	0,3	Valid
Etos kerja dan tanggung jawab	Y.28	0,640	0,3	Valid
	Y.29	0,729	0,3	Valid
	Y.30	0,348	0,3	Valid
Bersikap inklusif dan objektif	Y.31	0,554	0,3	Valid
	Y.32	0,525	0,3	Valid
	Y.33	0,501	0,3	Valid
Komunikasi dengan sesama guru	Y.34	0,618	0,3	Valid
	Y.35	0,489	0,3	Valid
	Y.36	0,664	0,3	Valid
Penguasaan materi	Y.37	0,344	0,3	Valid
	Y.38	0,554	0,3	Valid
	Y.39	0,501	0,3	Valid
Mengembangkan keprofesionalan	Y.40	0,613	0,3	Valid
	Y.41	0,639	0,3	Valid
	Y.42	0,458	0,3	Valid

Sumber: data diolah (2019)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Butir Instrumen	Cronbach's Alpha If Item deleted	Cronbach h's Alpha	Keterangan	
Komitmen Guru (X)	Afektif	Z.1	0,747	0,70	Reliabel
		Z.2	0,746	0,70	Reliabel
		Z.3	0,745	0,70	Reliabel
	Berkelanjutan	Z.4	0,747	0,70	Reliabel
		Z.5	0,746	0,70	Reliabel
		Z.6	0,745	0,70	Reliabel
	Normatif	Z.7	0,745	0,70	Reliabel
		Z.8	0,744	0,70	Reliabel
		Z.9	0,747	0,70	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	Menguasai karakteristik peserta didik	Y.1	0,747	0,70	Reliabel
		Y.2	0,748	0,70	Reliabel
		Y.3	0,747	0,70	Reliabel
	Menguasai teori belajar	Y.4	0,747	0,70	Reliabel
		Y.5	0,747	0,70	Reliabel
		Y.6	0,747	0,70	Reliabel
	Pengembangan kurikulum	Y.7	0,746	0,70	Reliabel
		Y.8	0,746	0,70	Reliabel
		Y.9	0,747	0,70	Reliabel
	Kegiatan pembelajaran mendidik	Y.10	0,742	0,70	Reliabel
		Y.11	0,742	0,70	Reliabel
		Y.12	0,742	0,70	Reliabel
	Pengembangan potensi	Y.13	0,742	0,70	Reliabel
		Y.14	0,742	0,70	Reliabel
		Y.15	0,742	0,70	Reliabel
	Komunikasi dengan peserta didik	Y.16	0,742	0,70	Reliabel
		Y.17	0,742	0,70	Reliabel
Y.18		0,742	0,70	Reliabel	
Penilaian dan evaluasi	Y.19	0,747	0,70	Reliabel	
	Y.20	0,745	0,70	Reliabel	
	Y.21	0,747	0,70	Reliabel	
Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum	Y.22	0,747	0,70	Reliabel	
	Y.23	0,745	0,70	Reliabel	
	Y.24	0,744	0,70	Reliabel	
Menunjukkan	Y.25	0,745	0,70	Reliabel	

pribadi yang dewasa	Y.26	0,745	0,70	Reliabel
	Y.27	0,745	0,70	Reliabel
Etos kerja dan tanggung jawab	Y.28	0,744	0,70	Reliabel
	Y.29	0,743	0,70	Reliabel
	Y.30	0,747	0,70	Reliabel
Bersikap inklusif dan objektif	Y.31	0,746	0,70	Reliabel
	Y.32	0,746	0,70	Reliabel
	Y.33	0,747	0,70	Reliabel
Komunikasi dengan sesama guru	Y.34	0,745	0,70	Reliabel
	Y.35	0,747	0,70	Reliabel
	Y.36	0,746	0,70	Reliabel
Penguasaan materi	Y.37	0,747	0,70	Reliabel
	Y.38	0,746	0,70	Reliabel
	Y.39	0,747	0,70	Reliabel
Mengembangkan keprofesionalan	Y.40	0,746	0,70	Reliabel
	Y.41	0,745	0,70	Reliabel
	Y.42	0,747	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah (2019)

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Komitmen Guru	Kinerja Guru	Total
N	44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31,59	151,27
	Std. Deviation	4,751	20,172
Most Extreme Differences	Absolute	,151	,077
	Positive	,151	,077
	Negative	-,103	-,070
Asymp. Sig. (2-tailed)	,267	,958	,569

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat *Asymp. Sig (2-tailed)*, pada variabel komitmen guru sebesar 0,267, dan variabel kinerja guru sebesar 0,958 serta total keseluruhan 0,569 lebih besar dari alpa 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel pada penelitian ini berdistribusi normal.

Deskriptif Kualitatif

Gambaran atau deskripsi mengenai pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei sebagai berikut ini:

Gambaran Komitmen Guru pada SMP Negeri 1 Panei

Komitmen adalah suatu keadaan seseorang mau dan yakin untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi dan ikut serta dalam melaksanakan tujuan bersama, serta mau mempertahankan keanggotaannya dalam

organisasi tersebut. Berikut ini ditampilkan mengenai komitmen guru:

Tabel 4. Rekapitulasi Mengenai Komitmen Guru

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Nilai Rata-Rata	Kriteria
		ST	T	CT	R	SR		
A. Komitmen Afektif								
1	Bagaimana keterlibatan memecahkan masalah dalam sekolah?	3	15	10	16	0	3,11	Cukup Tinggi
2	Bagaimana keterikatan secara emosional terhadap sekolah?	1	12	15	16	0	2,95	Cukup Tinggi
3	Bagaimana perasaan menjadi bagian dari keluarga sekolah?	3	11	17	13	0	3,09	Cukup Tinggi
B. Komitmen Berkelanjutan								
4	Bagaimana kerugian yang dirasakan jika meninggalkan sekolah?	2	19	23	0	0	3,52	Tinggi
5	Bagaimana ketertarikan untuk tetap bertahan dalam sekolah?	9	12	23	0	0	3,68	Tinggi
6	Bagaimana kepentingan dirasakan jika bertahan dalam sekolah?	10	16	18	0	0	3,82	Tinggi
C. Komitmen Normatif								
7	Bagaimana kesediaan selama bekerja pada sekolah?	8	21	15	0	0	3,84	Tinggi
8	Bagaimana loyalitas selama bekerja pada sekolah?	15	16	13	0	0	4,05	Tinggi
9	Bagaimana keinginan untuk melanjutkan karir dalam sekolah?	2	19	23	0	0	3,52	Tinggi
Total Jawaban		53	141	157	45	0	3,62	Tinggi
Total Bobot		265	564	471	135	0	1435	
Persentase (%)		18,47	39,30	32,82	9,41	0	100	

Sumber: data diolah (2019)

Dari tabel 4, dapat dilihat bahwa rata-rata komitmen guru dengan rata-rata 3,62 dengan kriteria tinggi. Kemudian rata-rata tertinggi sebesar 4,05 dengan kriteria tinggi pada loyalitas selama bekerja pada sekolah. Sedangkan rata-rata terendah sebesar 2,95 dengan kriteria cukup tinggi pada indikator

keterikatan secara emosional terhadap sekolah.

Gambaran Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei

Kinerja guru ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, yaitu dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kinerja Guru

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden					Nilai Rata-Rata	Kriteria Jawaban
		SB	B	CB	TB	STB		
A. Menguasai Karakteristik Peserta Didik								
1	Bagaimana kemampuan dalam mengidentifikasi karakteristik peserta didik?	9	24	11	0	0	3,95	Baik
2	Bagaimana partisipasi dalam memberikan pembelajaran bagi peserta didik?	7	22	15	0	0	3,82	Baik
3	Bagaimana partisipasi dalam memperhatikan kelemahan fisik peserta didik dalam proses pembelajaran?	5	19	20	0	0	3,66	Baik
B. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik								
4	Bagaimana tingkat penguasaan peserta didik terhadap materi yang diajarkan?	2	19	23	0	0	3,52	Baik
5	Bagaimana tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi yang diajarkan?	5	19	20	0	0	3,66	Baik
6	Bagaimana teknik pembelajaran yang digunakan dalam memberikan pembelajaran?	2	19	23	0	0	3,52	Baik
C. Pengembangan Kurikulum								
7	Bagaimana menyesuaikan penyusunan silabus pembelajaran dengan kurikulum?	4	20	20	0	0	3,64	Baik
8	Bagaimana menyesuaikan pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan silabus?	12	19	13	0	0	3,98	Baik
9	Bagaimana penyediaan urutan penyampaian materi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik?	13	13	18	0	0	3,89	Baik
D. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik								
10	Bagaimana pelaksanaan aktifitas pembelajaran terhadap	4	10	14	16	0	3,05	Cukup Baik

	keaktivitas peserta didik?							
11	Bagaimana tingkat aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran?	4	11	14	15	0	3,09	Cukup Baik
12	Bagaimana kemampuan menggunakan alat bantu dalam mengajar?	4	10	14	16	0	3,05	Cukup Baik
E. Pengembangan Potensi Peserta Didik								
13	Bagaimana tingkat pemahaman pada kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran?	4	12	13	15	0	3,11	Cukup Baik
14	Bagaimana tingkat identifikasi terhadap potensi peserta didik?	4	12	13	15	0	3,11	Cukup Baik
15	Bagaimana tingkat pelaksanaan pertandingan kegiatan ekstrakurikuler?	4	10	15	15	0	3,07	Cukup Baik
F. Komunikasi Dengan Peserta Didik								
16	Bagaimana tanggapan peserta didik terhadap pertanyaan yang diajukan?	4	10	15	15	0	3,07	Cukup Baik
17	Bagaimana tanggapan terhadap pertanyaan yang peserta didik ajukan?	4	11	14	15	0	3,09	Cukup Baik
18	Bagaimana tanggapan terhadap respon peserta didik atas pertanyaan anda?	4	11	14	15	0	3,09	Cukup Baik
G. Penilaian dan Evaluasi								
19	Bagaimana kesesuaian alat penilaian terhadap tujuan pembelajaran?	5	22	17	0	0	3,73	Baik
20	Bagaimana melaksanakan penilaian dengan berbagai jenis penilaian?	15	17	12	0	0	4,07	Baik
21	Bagaimana memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan perancangan bahan pembelajaran selanjutnya?	7	16	21	0	0	3,68	Baik
H. Bertindak Sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial, dan Kebudayaan Nasional								
22	Bagaimana tingkat menghargai perbedaan sesama rekan guru?	2	19	23	0	0	3,52	Baik
23	Bagaimana sikap dalam menghormati sesama rekan guru?	17	17	10	0	0	4,16	Baik
24	Bagaimana tingkat rasa persatuan terhadap sesama rekan guru?	17	16	11	0	0	4,14	Baik
I. Menunjukkan Pribadi yang Dewasa dan Teladan								
25	Bagaimana tingkat kesopanan terhadap sesama rekan guru?	15	18	11	0	0	4,09	Baik
26	Bagaimana berbagai informasi terhadap rekan kerja?	15	18	11	0	0	4,09	Baik

27	Bagaimana kedewasaan dalam menerima masukan dari rekan guru lain?	12	21	11	0	0	4,02	Baik
J. Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, dan Rasa Bangga Menjadi Guru								
28	Bagaimana ketepatan waktu dalam pelaksanaan proses pembelajaran?	3	11	16	14	0	3,07	Cukup Baik
29	Bagaimana tingkat pemanfaatan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan produktif terkait dengan tugas?	4	10	19	11	0	3,16	Cukup Baik
30	Bagaimana kontribusi dalam hal pengembangan sekolah?	0	10	16	18	0	2,82	Cukup Baik
K. Bersikap Inklusif, Bertindak Objektif, dan Tidak Diskriminatif								
31	Bagaimana keadilan memberikan penilaian terhadap peserta didik?	4	20	20	0	0	3,64	Baik
32	Bagaimana tingkat rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerja?	13	23	8	0	0	4,11	Baik
33	Bagaimana tingkat rasa toleransi terhadap kesalahan rekan kerja?	2	19	23	0	0	3,52	Baik
L. Komunikasi dengan Sesama Guru, Tendik, Orangtua Peserta Didik, dan Masyarakat								
34	Bagaimana keaktifan dalam menyampaikan informasi perkembangan peserta didik?	11	15	18	0	0	3,84	Baik
35	Bagaimana keaktifan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja?	13	24	7	0	0	4,14	Baik
36	Bagaimana keaktifan dalam berkomunikasi dengan masyarakat sekitar sekolah?	4	19	21	0	0	3,61	Baik
M. Penguasaan Materi, Struktur, Konsep, dan Pola Pikir Keilmuan yang Mendukung Mata Pelajaran								
37	Bagaimana memetakan standar kompetensi materi pembelajaran?	11	21	12	0	0	3,98	Baik
38	Bagaimana menyertakan informasi di dalam pembelajaran pada pelaksanaan pembelajaran?	4	20	20	0	0	3,64	Baik
39	Bagaimana strategi dalam mengkonsep materi pembelajaran?	2	19	23	0	0	3,52	Baik
N. Mengembangkan Keprofesian Melalui Tindakan yang Reflektif								
40	Bagaimana melakukan evaluasi diri secara spesifik?	4	19	21	0	0	3,61	Baik
41	Bagaimana tingkat kelengkapan administrasi sebagai bukti gambaran kinerja?	14	18	12	0	0	4,05	Baik
42	Bagaimana anda memanfaatkan	7	17	20	0	0	3,70	Baik

teknologi untuk mendukung pengembangan profesionalitas?								
Total Jawaban	296	700	672	180	0	3,70	Baik	
Total Bobot Jawaban	1480	2800	2016	540	0	6836		
Persentase	21,65	40,96	29,49	7,90	0	100		

Sumber: data diolah (2019)

Kinerja guru nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria baik. Untuk nilai tertinggi yaitu diperoleh nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria baik pada indikator sikap dalam menghormati sesama rekan kerja. Diperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,82 kriteria cukup baik terdapat indikator kontribusi dalam hal pengembangan sekolah.

Deskriptif Kuantitatif

Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	54,645	14,511
	Komitmen Guru	3,059	,454
			,720

a. *Dependent Variabel:* Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2019)

Dari hasil regresi SPSS versi 21 pada tabel 6, di atas diperoleh koefisien regresi b sebesar 3,059, persamaan yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 54,645 + 3,059X$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan (KD)

Untuk mengetahui kekuatan hubungan komitmen guru terhadap kinerja guru, maka dilakukan analisis korelasi yang berupa derajat atau kedalam hubungan fungsional yang dijelaskan hubungan antar variabel, sebagai berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,519	,508	14,155

a. *Predictors (Constant)*, Komitmen Guru

b. *Dependent Variabel*: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2019)

Pada tabel 7 hubungan yang kuat dan positif komitmen dengan kinerja guru sebesar 0,720. Kemudian baik tidaknya kinerja guru sebesar 51,9% dijelaskan oleh komitmen guru, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, budaya sekolah, yang tidak termaksud dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut ini:

Tabel 8. Perkiraan nilai t_{hitung}

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,766	,001
Komitmen Guru	6,732	,000

a. *Dependent Variabel*: KinerjaGuru

Sumber: data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} pada variabel komitmen guru sebesar $6,732 > t_{tabel}$ dengan $df = n-2$ ($44-2=42$) sebesar 2,018 atau taraf signifikansi $0,000 < \alpha$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjaguru pada SMP Negeri 1 Panei.

Pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru banyak bersentuhan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan. Adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif

terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi akan muncul apabila individu punya komitmen yang kuat. Dengan adanya komitmen yang kuat pada pribadi guru, maka kinerja guru akan meningkat dan semakin kuatnya keinginan guru untuk tetap berada pada sekolah. Berdasarkan hasil penelitian diketahui komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Yasin, 2015), (Lie, 2012), (Hidayat et al., 2016), (Faridah et al., 2018), (Purwoko, 2018), (Lasmi & Funky, 2018), yang menyatakan bahwa komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan.

EVALUASI

Komitmen Guru Pada SMP Negeri 1 Panei

Komitmen guru pada SMP Negeri 1 Panei dapat dikategorikan sudah tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata total 3,62 kriteria tinggi. terdapat beberapa indikator yang dibawah rata-rata dan masih perlu ditingkatkan seperti pada dimensi komitmen afektif pada indikator keterlibatan memecahkan masalah dengan nilai 3,11 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk itu sebaiknya guru bimbingan konseling membina komunikasi yang baik kepada guru dan wali kelas. Pada indikator ketertarikan secara emosional terhadap sekolah pada rata-rata nilai 2,95 dengan kriteria cukup tinggi. Untuk memperbaikinya yaitu guru dan kepala sekolah dapat bekerjasama dalam membuat taman membaca di lingkungan sekolah. Pada indikator menjadi bagian dari sekolah

dengan nilai 3,09 dengan kriteria cukup baik. Untuk memperbaikinya yaitu sekolah dapat membuat perlombaan pada saat memperingati hari-hari besar agar setiap murid dan guru ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Pada dimensi berkelanjutan pada indikator kerugian meninggalkan sekolah diperoleh nilai 3,52 dengan kriteria jawaban tinggi. Untuk meningkatkannya sebaiknya kepala sekolah dapat menjaga hubungan dengan guru agar nyaman dengan lingkungan sekolah. Pada dimensi komitmen normatif pada indikator keinginan melanjutkan sisa karir memiliki nilai rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban tinggi. Untuk meningkatkannya, kepala sekolah dapat menginformasikan syarat berkas kenaikan pangkat dan pelatihan menjadi pengawas dan kepala sekolah kepada rekan-rekan guru yang berminat

Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Panei

Kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei sudah kategori baik. Hal tersebut dibuktikan dari total jawaban rata-rata 3,70 dengan nilai baik, tetapi masih ada indikator yang masih dibawah rata-rata. Pada dimensi menguasai karakteristik peserta didik, pada indikator memperhatikan kelemahan fisik peserta didik diperoleh nilai 3,66 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya lagi, kepala sekolah dapat menjalin kerja sama kepada puskesmas dalam rangka imunisasi anak. Pada dimensi menguasai teori belajar, pada indikator penguasaan peserta didik terhadap materi pembelajaran dengan rata-rata 3,52 kriteria baik. Untuk meningkatkannya lagi kepala sekolah dapat membuat pertandingan lomba mata pelajaran terkhusus mata pelajaran yang di Ujian Nasional (UN) antar kelas. Dan pada indikator pemahaman peserta didik atas materi yang disampaikan nilai

rata-rata 3,66 kriteria baik. Untuk meningkatkannya lagi guru dapat membuat berupa tugas kelompok dan selanjutnya di presentasikan di depan kelas. Pada indikator teknik pembelajaran rata-rata 3,52 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkannya lagi kepala sekolah dan guru-guru dapat membuat sebuah study tour kepada peserta didik.

Selanjutnya pada dimensi pengembangan kurikulum pada indikator kesesuaian penyusunan silabus dengan kurikulum diperoleh nilai 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya lagi guru dapat mencari referensi informasi melalui media sosial google mengenai kurikulum yang digunakan. Pada dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik pada indikator daya kreativitas melalui pembelajaran dengan nilai 3,05 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaikinya yaitu guru dapat membuat sebuah lagu dengan tema materi pembelajaran yang akan diajarkan. Pada indikator aktivitas pembelajaran secara variasi dengan waktu yang cukup dengan nilai 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaikinya yaitu dinas pendidikan dan pengawas sebaiknya mengurangi beban administrasi guru. Selanjutnya pada indikator penggunaan alat bantu pada diperoleh rata-rata 3,05 kriteria cukup baik, untuk memperbaikinya sekolah dapat menyediakan alat bantu dan melengkapi alat peraga yang dibutuhkan oleh guru.

Pada dimensi pengembangan potensi peserta didik pada indikator tingkat pemahaman pada kemajuan peserta didik nilai diperoleh 3,11 dengan kriteria cukup baik. Untuk memperbaikinya sebaiknya guru membentuk kelompok per mata pelajaran, saling membagi tugas dan bekerja sama. Pada indikator mengidentifikasi

potensi peserta didik perolehan nilai sebanyak 3,11 kriteria cukup baik. Untuk memperbaikinya pada kegiatan ekstrakurikuler direncanakan dalam Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah (RKAS). Pada indikator tingkat pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler pada nilai rata-rata 3,07 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk memperbaikinya yaitu dengan cara para kepala sekolah saling bekerja sama dalam membuat dan mengkonsep pertandingan antarsekolah.

Pada dimensi komunikasi dengan peserta didik pada indikator tanggapan peserta didik rata-rata 3,07 dengan kriteria cukup baik, untuk itu guru mengkomunikasikan kebutuhan yang diperlukan kepada kepala sekolah. Pada indikator tanggapan guru terhadap pertanyaan peserta didik perolehan nilai sebanyak 3,09 dengan kriteria cukup baik. Untuk memperbaikinya guru dapat membuat sesi kuis setiap pertemuan. Pada indikator tanggapan guru atas respon peserta didik dengan nilai 3,09 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaikinya pada saat proses pembelajaran guru dapat membuat sebuah permainan sambil belajar. Dan pada dimensi penilaian dan evaluasi yaitu pada indikator pemanfaatan hasil penilaian pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria nilai baik. Untuk meningkatkannya lagi, guru dapat membuat raport bulanan kepada peserta didik. Selanjutnya pada dimensi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional pada indikator menghargai perbedaan sesama rekan kerja diperoleh nilai 3,52 dengan kriteria jawaban baik. Hal ini dapat ditingkatkan lagi yaitu dengan mempertahankan kebiasaan dan kebudayaan yang ada di sekolah.

Pada dimensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi

guru, pada indikator ketepatan waktu dengan nilai 3,07 dengan kriteria cukup baik. Untuk memperbaikinya sekolah dapat membuat finger print sekolah. Pada indikator tingkat pemanfaatan waktu dengan nilai 3,16 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaikinya kepala sekolah dapat memberikan arahan serta motivasi kepada guru untuk selalu memprioritaskan tugas sekolah. Pada indikator kontribusi dalam pengembangan sekolah dengan nilai 2,82 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk memperbaikinya guru dapat membuat penelitian tindakan kelas. Pada dimensi bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif yaitu pada indikator rasa keadilan yang diberikan guru kepada peserta didik diperoleh nilai 3,64 dengan kriteria jawaban jawaban baik. Untuk meningkatkannya lagi para guru dapat mengumumkan hasil nilai yang diperoleh di majalah dinding (mading) sekolah. Dan selanjutnya pada indikator rasa toleransi terhadap kesalahan rekan kerja diperoleh nilai 3,52 dengan kriteria baik. agar ditingkatkan lagi dengan membentuk forum diskusi grup pada media sosial seperti whatsapp.

Selanjutnya pada dimensi komunikasi antara guru dengan rekannya, pegawai sekolah, orangtua dan wali peserta didik, serta masyarakat pada indikator komunikasi guru dengan masyarakat sekitar diperoleh nilai 3,61 dengan kriteria baik. Hal ini dapat ditingkatkan lagi dengan terus mengikutsertakan masyarakat setempat serta berpartisipasi dalam acara yang diadakan oleh sekolah. Dan pada dimensi penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu pada indikator mengkonsep materi diperoleh nilai 3,52 dengan kriteria jawaban baik. Untuk meningkatkannya lagi para guru dapat membuat sebuah workshop.

Dan terakhir pada dimensi mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif yaitu pada indikator melakukan evaluasi diri diperoleh sebanyak 3,61 dengan kriteria baik. Untuk meningkatkannya lagi kepala sekolah beserta wakil kepala sekolah dapat melakukan supervisi ke ruangan kelas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan antara komitmen guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. Hasil analisis korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara komitmen guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Panei. Kemudian analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh komitmen guru, sisanya dijelaskan oleh faktor lain, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan sekolah. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t (uji parsial) diperoleh H_0 ditolak, artinya komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Saran

Untuk meningkatkan komitmen guru pada SMP Negeri 1 Panei sebaiknya guru bimbingan konseling membina komunikasi yang baik kepada guru dan wali kelas. Guru dan kepala sekolah juga dapat bekerja sama dalam membuat taman membaca di lingkungan sekolah. Kepala sekolah dapat menjaga hubungan lebih baik lagi kepada guru agar guru semakin nyaman dengan lingkungan sekolah. Kepala sekolah dapat menginformasikan syarat berkas kenaikan pangkat dan pelatihan menjadi pengawas dan kepala sekolah kepada rekan-rekan guru yang berminat. Untuk meningkatkan kinerja

guru sebaiknya sekolah memperhatikan kelemahan fisik peserta didik untuk itu kepala sekolah dapat menjalin kerja sama kepada puskesmas dalam rangka imunisasi anak. Untuk mengembangkan teknik pembelajaran kepala sekolah dan guru-guru dapat membuat sebuah *study tour* kepada peserta didik. Pengembangan kurikulum guru dapat mencari referensi informasi melalui media sosial *google* mengenai kurikulum yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio*, 6(4), 442–455.
- Faridah, Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2018). Pengaruh Sertifikasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Pada SDN Gugus 1 Balikpapan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Adminitrasi Publik*, 1(1), 31–45.
- Hidayat, R., Sridiana, N., & Sudirman. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Mataranm. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 1(2), 198–210.
- Lasmi, N. W., & Funky, N. K. M. F. D. (2018). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bali Relaxing Resort & Spa Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 179–187.
- Lie, D. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah, Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Dan Komitmen Guru Serta*

- Implikasinya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMA di Lima Kabupaten–Kota Provinsi Sumatera Utara)*, Bandung: Universi. Universitas Pasundan, Bandung.
- Lie, D., Sherly, S., Dharma, E., & Sudirman, A. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers T.A. 2018/2019. *International Journal of Business Studies*, 3(3), 125–135. <https://doi.org/10.32924/ijbs.v3i3.83>
- Liu, P. (2016). Chinese teachers' perspectives on teachers' commitment to change. *International Journal of Comparative Education and Development*, 18(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/ijced-10-2015-0005>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesebelas). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2011). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kesepuluh). Salemba Empat.
- Peng Liu. (2015). Motivating teachers' commitment to change through transformational school leadership in Chinese urban upper secondary schools. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 2–29.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116–125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Sebelas). Salemba Empat.
- Sahir, S. H. et al. (2020). Keterampilan Manajerial Efektif. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Sun, J. (2015). Conceptualizing the critical path linked by teacher commitment. *Journal of Educational Administration*, 53(5), 597–624. <https://doi.org/10.1108/JEA-05-2013-0063>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Pertama). Kencana.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi* (Kedua). Raja Grafindo Persada.
- Yasin, M. K. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pada Lembaga Pendidikan Yayasan Sunan Prawoto Sukolilo Pati*. Universitas Muria Kudus.