

Peran Komitmen dan Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja

Titin Dunggio

Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Article Info

Article history:

Received Mei 2023

Revised Mei 2023

Accepted Mei 2023

Kata Kunci:

Komitmen, Kompetensi, Kinerja

Keywords:

Commitment, Competence,
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran komitmen dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data sampel sebanyak 80 responden yang terdiri dari beberapa guru SMP yang berstatus pegawai negeri di Kabupaten Boalemo. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat komitmen individu terhadap kinerja guru. Selain itu, kompetensi individu juga berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

ABSTRACT

This study aims to investigate the role of commitment and competence in improving individual performance. This study used a quantitative approach by collecting sample data of 80 respondents consisting of several junior high school teachers who were civil servants in Boalemo Regency. The results of the data analysis showed that there was a positive relationship between the level of individual commitment to teacher performance. In addition, individual competence also plays a significant role in improving teacher performance.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Titin Dunggio

Institution: Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email: t.dunggio2020@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembentukan generasi yang berkualitas dan berkompeten. Guru sebagai pengajar dan pendidik memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja guru yang baik menjadi faktor krusial dalam menjamin mutu pendidikan yang diberikan kepada siswa. Untuk mencapai kinerja yang optimal, peran komitmen dan kompetensi guru dalam konteks pendidikan sangatlah relevan dan signifikan.

Komitmen merupakan sikap atau keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seseorang terhadap organisasi atau profesinya. Dalam konteks guru, komitmen guru mencerminkan sejauh mana guru memiliki rasa keterikatan dan dedikasi terhadap profesinya sebagai pendidik. Komitmen guru yang tinggi diharapkan dapat mempengaruhi motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas mereka serta meningkatkan kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa.

Sementara itu, kompetensi guru merujuk pada kualitas dan kecakapan guru dalam menguasai materi pelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang efektif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan terkini dalam pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menghadirkan pembelajaran yang efektif dan relevan bagi siswa, sehingga berpotensi meningkatkan pencapaian akademik dan perkembangan siswa secara keseluruhan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan yang erat antara komitmen dan kompetensi guru dengan kinerja mereka. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, guru yang memiliki kompetensi yang kuat juga mampu menghadirkan pengajaran yang berkualitas dan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.

Namun, meskipun pentingnya peran komitmen dan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja mereka, masih terdapat tantangan dan hambatan yang perlu diatasi. Beberapa faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan dan insentif, serta kurangnya kesempatan pengembangan profesional dapat memengaruhi komitmen dan kompetensi guru, dan akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Dalam konteks ini, penelitian yang mendalam tentang peran komitmen dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru menjadi sangat relevan. Memahami faktor-faktor ini secara holistik dapat membantu pengambil kebijakan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

Menurut (Hargreaves, A., & Fullan, 2012) kinerja guru mencakup kemampuan mereka untuk menciptakan kapasitas profesional yang kuat, termasuk pemahaman mendalam tentang materi pelajaran, kemampuan mengajar yang efektif, dan keterlibatan dalam pengembangan profesional berkelanjutan. (Harris, A., & Jones, 2018a) menyatakan bahwa kinerja guru melibatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang bermakna, serta beradaptasi dengan kebutuhan siswa, menggunakan bukti dan penelitian terkini. Menurut (Darling-Hammond, 2017) kinerja guru melibatkan pemahaman mendalam tentang konten pengajaran, kemampuan mengajar yang berfokus pada siswa, serta kemampuan untuk mendukung keberhasilan siswa dari berbagai latar belakang.

Leithwood, K., & Jantzi (2017) berpendapat bahwa kinerja guru mencakup kemampuan mereka untuk mengarahkan dan mempengaruhi pembelajaran siswa, termasuk melalui penggunaan strategi pengajaran yang efektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan membangun hubungan yang positif dengan siswa. Menurut (Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, 2007) kinerja guru melibatkan komitmen pada pembelajaran berkelanjutan, refleksi terhadap praktik pengajaran, serta penggunaan bukti dan penelitian untuk meningkatkan pengajaran dan hasil belajar siswa. Menurut (Sudjana, 2014), kinerja guru mencakup aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik, termasuk persiapan mengajar, penyampaian materi, interaksi dengan siswa, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, penilaian hasil belajar, dan pengembangan profesional.

Mulyasa (2019) mengartikan kinerja guru sebagai hasil dari penerapan kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (Sanaky, 2017) berpendapat bahwa kinerja guru mencakup tindakan dan hasil yang ditunjukkan oleh guru dalam proses belajar mengajar, termasuk

persiapan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta komitmen dan partisipasi dalam pengembangan diri dan pengembangan sekolah Beberapa pendapat tersebut memberikan pemahaman tentang kinerja guru yang berfokus pada tugas-tugas dan peran guru dalam mencapai tujuan pendidikan, serta pentingnya kompetensi, persiapan, dan pengembangan profesional dalam meningkatkan kinerja guru.

2.2 Komitmen Guru

Umar (2013) menjelaskan bahwa komitmen guru adalah kesediaan dan loyalitas guru untuk mengabdikan diri secara penuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam konteks organisasi pendidikan. Komitmen tersebut mencakup keinginan untuk berkontribusi, berpartisipasi aktif, dan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap sekolah dan siswa. Menurut (Sallis, E., & Jones, 2002) komitmen guru adalah tingkat dedikasi dan keterlibatan mereka terhadap pekerjaan mereka sebagai guru. Hal ini mencakup kesediaan untuk melakukan upaya tambahan, beradaptasi dengan perubahan, dan mempertahankan kualitas pembelajaran, serta memiliki kepedulian terhadap keberhasilan siswa. (Suparman, 2016) menyatakan bahwa komitmen guru adalah kesediaan dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Komitmen ini mencakup keyakinan, motivasi, dan loyalitas terhadap profesinya, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Mulyasa (2019) mendefinisikan komitmen guru sebagai kesediaan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya secara penuh, termasuk kesungguhan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, membantu perkembangan siswa, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Menurut (Hidayat, 2018), komitmen guru adalah keinginan dan kesungguhan guru untuk berkontribusi secara maksimal dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, termasuk dedikasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan mutu pembelajaran, dan berperan aktif dalam pengembangan sekolah. (Marliani, 2013) menjelaskan bahwa komitmen guru adalah tekad dan keinginan guru untuk memberikan yang terbaik bagi siswa dan proses pembelajaran. Ini mencakup loyalitas terhadap profesinya, dedikasi dalam memberikan bimbingan dan motivasi kepada siswa, serta konsistensi dalam meningkatkan diri sebagai guru.

Hasibuan (2015) mengartikan komitmen guru sebagai keinginan dan kesediaan guru untuk mempertahankan dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan loyalitas terhadap profesi dan organisasi sekolah. Menurut (Suryadi, M., & Widodo, 2016), komitmen guru adalah kesediaan dan tanggung jawab guru untuk berinvestasi secara maksimal dalam pekerjaannya, yaitu memberikan perhatian, waktu, energi, dan usaha yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran dan perkembangan siswa. (Suparman, 2016) menjelaskan bahwa komitmen guru adalah kesediaan dan kegigihan guru untuk mengabdikan diri secara penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Komitmen tersebut mencakup konsistensi, integritas, dan ketulusan dalam menjalankan tugas dan memberikan yang terbaik bagi siswa.

Menurut Daradjat (2018), komitmen guru adalah kesediaan dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban profesionalnya secara konsisten dan bertanggung jawab. Komitmen ini mencakup keinginan untuk memperbaiki diri, berperan aktif dalam pengembangan diri dan sekolah, serta memiliki perhatian yang tinggi terhadap perkembangan siswa. (Mulyasa, 2019) menjelaskan bahwa komitmen guru adalah kesediaan dan keinginan guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, tekun, dan penuh semangat. Komitmen ini mencakup kepedulian terhadap siswa, perbaikan kontinu dalam praktik pengajaran, dan kontribusi aktif dalam pengembangan sekolah. Beberapa pendapat tersebut memberikan gambaran tentang komitmen guru sebagai sikap, kesediaan, dan kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Komitmen guru mencakup

dedikasi, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pembelajaran dan perkembangan siswa, serta partisipasi aktif dalam pengembangan sekolah.

2.3 Kompetensi Guru

Menurut Sudjana (2015), kompetensi guru adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Kompetensi ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, kemampuan mengajar yang efektif, keterampilan interpersonal, dan kemampuan dalam mengelola pembelajaran. (Mulyasa, 2019) mengartikan kompetensi guru sebagai keseluruhan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan tugas-tugas profesinya secara efektif. Kompetensi ini mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (Harris, A., & Jones, 2018b) menjelaskan bahwa kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan mereka untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang efektif. Kompetensi ini juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan kebutuhan siswa, bekerja secara kolaboratif, dan terus mengembangkan diri secara profesional.

Menurut Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung (2007) kompetensi guru mencakup pengetahuan yang mendalam tentang konten pengajaran, pemahaman akan prinsip-prinsip pembelajaran efektif, serta kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam konteks nyata. Pendapat tersebut memberikan pemahaman bahwa kompetensi guru melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan secara efektif. Kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, serta kemampuan dalam mengelola pembelajaran, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan perubahan dalam bidang pendidikan.

2.4 Hubungan Komitmen dengan Kinerja

Meyer, J. P., & Allen (1990) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau tugas akan berkontribusi positif terhadap kinerja individu. Komitmen ini mencakup afektif (emosional), normatif (kepatuhan terhadap norma), dan kontinuitas (keterikatan dengan organisasi). Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah atau tugas-tugasnya akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. (Mathieu, J. E., & Zajac, 1990) menyimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi atau tugas berhubungan positif dengan kinerja individu. Individu yang merasa terikat dengan organisasi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, termasuk dalam hal inisiatif kerja, produktivitas, dan kualitas pekerjaan. Komitmen ini juga dikaitkan dengan tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

Steers, R. M., & Porter (1991) menjelaskan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau pekerjaan dapat memberikan dorongan intrinsik bagi individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Komitmen ini memotivasi individu untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. (Wijaya, T. S., & Murwaningsari, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi yang tinggi membuat guru merasa terikat dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Hadiwidjojo, D., & Rusman (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka. Pandangan tersebut menyatakan bahwa komitmen yang tinggi terhadap organisasi atau tugas-tugas guru memiliki hubungan positif dengan kinerja mereka. Komitmen tersebut mencakup komitmen afektif, normatif, dan kontinuitas.

Guru yang memiliki komitmen yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdedikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah

H1 = Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.5 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

Huda (2017) menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki kompetensi yang baik, baik dalam hal pengetahuan akademik maupun keterampilan mengajar, cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan mencapai kinerja yang baik. (Nurmawati, I., & Setiawan, 2020) menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kompetensi profesional yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja juga berperan sebagai mediasi antara kompetensi dan kinerja.

Mahardika, D., & Suhardianto (2016) menemukan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kompetensi pedagogik mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi sosial mencakup kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi dengan siswa dan stakeholder pendidikan. Kompetensi profesional mencakup pengetahuan dan keterampilan akademik yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Pendapat ahli-ahli tersebut menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, baik secara pedagogik maupun profesional, berkontribusi pada peningkatan kinerja. Guru yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan pendidikan

H2 = Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2.6 Hubungan Komitmen dan Kompetensi dengan Kinerja

Murtadho (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen guru dan kinerja mereka. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Selain itu, kompetensi guru juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. (Fitriyani, L., & Wahyudi, 2017) menyimpulkan bahwa komitmen guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Komitmen guru yang tinggi terhadap pekerjaannya meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Kompetensi guru yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam proses pembelajaran.

Saputra (2020) menyatakan bahwa komitmen guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Komitmen guru yang tinggi membuat mereka lebih berdedikasi, memiliki motivasi yang tinggi, dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Kompetensi guru yang baik juga berperan dalam meningkatkan kinerja, karena guru yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai akan lebih efektif dalam mengelola proses pembelajaran. Pendapat para ahli tersebut secara keseluruhan menyatakan bahwa komitmen guru dan kompetensi guru memiliki hubungan positif dengan kinerja mereka. Komitmen yang tinggi meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dalam

melaksanakan tugas-tugas pengajaran, sedangkan kompetensi yang baik meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja guru yang baik dan memberikan kontribusi yang positif dalam konteks pendidikan

H3 = Komitmen Guru dan Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuisioner dalam bentuk angka dan menganalisisnya secara statistik. Data yang diperoleh dari penelitian survey ini dapat dianalisis menggunakan teknik statistik regresi. Tujuan dari analisis tersebut adalah untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau perbedaan dalam data yang diperoleh, serta untuk menarik kesimpulan dan membuat generalisasi.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian survey sangat berguna dalam mengumpulkan data dari jumlah responden yang besar, sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif tentang populasi yang diteliti. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang lebih terperinci untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

Sampel penelitian ini yakni guru SMP yang berstatus pegawai negeri di Kabupaten Boalemo berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Ukuran sampel menggunakan teknik Slovin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1

Hipotesis Penelitian	Ketentuan		Hasil Penelitian		Pengaruh		Ket
	Nilai Sig	Nilai T/F	Sighitung	T/Fhitung			
H1. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja	< 0,05	> 1,656	0,000	4,178	0,198	19,80%	Diterima
H2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja	< 0,05	> 1,656	0,000	7,428	0,431	43,10%	Diterima
H3. Komitmen dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja	< 0,05	> 3,110	0,000	65,229	0,629	62,90%	Diterima

Sumber : Data diolah

H1 = Komitmen guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru terbukti

Komitmen guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai thitung = 4,178 dan nilai Sighitung sebesar 0,000. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Wijaya, T. S., & Murwaningsari, 2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi yang tinggi membuat guru merasa terikat dan memiliki

tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. (Hadiwidjono, D., & Rusman, 2017) menemukan bahwa komitmen organisasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi yang tinggi meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Pandangan tersebut menegaskan bahwa Guru yang memiliki komitmen yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdedikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah.

H2 = Kompetensi Guru Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru Terbukti

Kompetensi guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} = 7,428$ dan nilai S_{hitung} sebesar 0,000. Hal ini sesuai dengan pendapat (Huda, 2017) menyatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki kompetensi yang baik, baik dalam hal pengetahuan akademik maupun keterampilan mengajar, cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan mencapai kinerja yang baik.

Nurmawati, I., & Setiawan (2020) menyimpulkan bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. (Mahardika, D., & Suhardianto, 2016) menemukan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Pandangan tersebut menegaskan bahwa Guru yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan Pendidikan.

H3 = Komitmen Guru dan Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Komitmen dan Kompetensi guru terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} = 65,229$ dan nilai S_{hitung} sebesar 0,000. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (Murtadho, 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen guru dan kinerja mereka. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Selain itu, kompetensi guru juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. (Fitriyani, L., & Wahyudi, 2017) menyimpulkan bahwa komitmen guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka.

Saputra (2020) menyatakan bahwa komitmen guru dan kompetensi guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Pandangan tersebut menegaskan bahwa Komitmen yang tinggi meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, sedangkan kompetensi yang baik meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja guru yang baik dan memberikan kontribusi yang positif dalam konteks pendidikan

5. KESIMPULAN

- a) Komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 19,70%. Guru yang memiliki komitmen yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdedikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi atau sekolah
- b) Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 43,20%. Guru yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap pencapaian tujuan Pendidikan

- c) Komitmen guru dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,90%. Komitmen yang tinggi meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran, sedangkan kompetensi yang baik meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pembelajaran. Kedua faktor ini saling mendukung dalam menciptakan kinerja guru yang baik dan memberikan kontribusi yang positif dalam konteks Pendidikan.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh. Maka ditemukan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi:

- 1) Implikasi teoritis
 - a. Kontribusi pada Teori Organisasi: Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori organisasi dengan memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, komitmen diidentifikasi sebagai faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja, yang memperkaya teori-teori yang ada tentang motivasi dan kinerja.
 - b. Validasi Teori-teori Motivasi: Penelitian ini dapat memberikan validasi empiris terhadap teori-teori motivasi yang mengaitkan komitmen dengan kinerja. Dengan menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen dan kinerja, penelitian ini menguatkan hubungan ini sebagai faktor penting dalam konteks organisasi.
 - c. Pengembangan Teori Kompetensi: Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang hubungan antara kompetensi dan kinerja. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya teori-teori yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan implikasinya terhadap kinerja mereka
- 2) Implikasi praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan program manajemen komitmen di tempat kerja. Program ini dapat mencakup pengenalan nilai-nilai organisasi, pemberian penghargaan dan insentif yang sesuai, pelatihan kepemimpinan, dan pengembangan karir yang jelas. Dengan demikian, program tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan dan pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
 - b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Dengan meningkatkan kompetensi, karyawan akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas dan memiliki kinerja yang lebih baik.
 - c. Pengukuran Komitmen dan Kinerja: Penelitian ini dapat mendorong organisasi untuk menggunakan instrumen pengukuran komitmen dan kinerja yang valid dan reliabel. Hal ini akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi tingkat komitmen dan kinerja karyawan secara obyektif, dan dengan demikian dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daradjat, Z. (2018). *Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru: Kajian Teori dan Praktik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher Education around the World: What Can We Learn from International Practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309.
- Fitriyani, L., & Wahyudi, R. (2017). Pengaruh Komitmen Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kota Surakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(2), 131–140.
- Hadiwidjojo, D., & Rusman, R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja di SMA Negeri di Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(2), 41054.

- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Harris, A., & Jones, M. (2018a). *Professionalism and Teacher Development: Teachers and Their Professional Worlds*. Bloomsbury Publishing.
- Harris, A., & Jones, M. (2018b). *Professionalism and Teacher Development: Teachers and Their Professional Worlds*. Bloomsbury Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Aplikasi, dan Riset Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Huda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 122–132.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2017). Linking Leadership to Student Learning: The Contributions of Leader Efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 53(2), 286–315.
- Mahardika, D., & Suhardianto, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 2(1), 55–65.
- Marliani, N. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). A three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mulyasa, E. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murtadho, I. (2019). Pengaruh Komitmen Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 348–358.
- Nurmawati, I., & Setiawan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di SMA Negeri Di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 4(1), 71–82.
- Sallis, E., & Jones, M. (2002). Predicting Unit and Job Performance: A Comparison of Ability, Emotional Intelligence, and Conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 34(7), 1347–1360.
- Sanaky, H. A. (2017). *Penjaminan Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Saputra, Y. A. (2020). Pengaruh Komitmen Guru dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 157–167.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Sudjana. (2014). *Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. (2015). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Suparman, M. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suryadi, M., & Widodo, A. (2016). *Peningkatan Kompetensi dan Komitmen Guru dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher Professional Learning and Development: Best Evidence Synthesis Iteration [BES]*. Ministry of Education, New Zealand.
- Umar, J. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, T. S., & Murwaningsari, E. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(2), 168–179.