

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU SMK NEGERI DI KOTA BINJAI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pendidikan
Dalam Bidang Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh:

PRIHATINNI
NPM: 2020060089



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

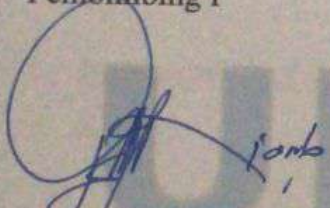
PENGESAHAN TESIS

Nama : **Prihatinni**
Nomor Pokok Mahasiswa : 202006089
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota
Binjai

Pengesahan Tesis
Medan, 12 Mei 2023

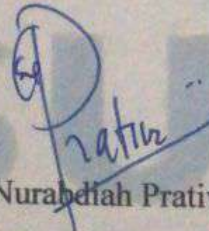
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Elfrianto, M.Pd.

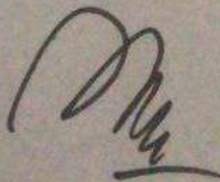
Pembimbing II



Dr. Sri Nurahdiah Pratiwi, M.Pd.

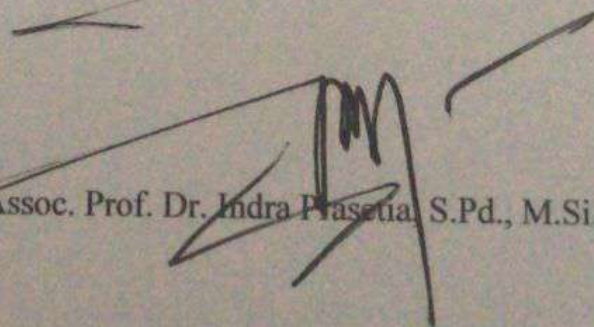
Diketahui

Direktur



Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIQnR

PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA BINJAI**

PRIHATINNI

2020060089

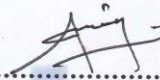
Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd)

Pada hari Kamis, Tanggal 13 April 2023

Komisi Penguji

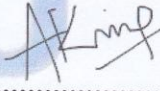
1. **Dr. Amini, M.Pd.**

Ketua

1.....


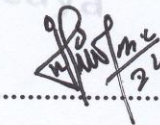
2. **Prof. Dr. Akrim, M.Pd.**

Sekretaris

2.....


3. **Dr. Irvan, S.Pd., M.Si.**

Anggota

3.....


PERNYATAAN

PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KOTA BINJAI

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 Mei 2023

Penulis,



Prihatinni
2020060089

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI
DI KOTA BINJAI**

Prihatinni

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Jl. Denai NO. 217 Medan*

ABSTRAK

Prihatinni_2020060089 Pengaruh Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Tesis 2022

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat Pengaruh Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Tesis 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan Metode Slovin dengan jumlah sampel sebanyak 109 orang. Alat pengumpul data yang digunakan yaitu angket yang diukur dengan skala liker. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H1 diterima), Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H2 diterima), Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (H3 diterima), Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai (H4 diterima).

Kata Kunci : Komitmen, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

**THE EFFECT OF COMMITMENT, COMPETENCE, AND WORK
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF STATE
VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS
IN THE CITY OF BINJAI**

Prihatinni

Higher Education Management Study Program, Postgraduate Faculty,
Muhammadiyah University of North Sumatra, Medan, Indonesia.
Jl. Denai No. 217 Medan

ABSTRACT

Prihatinni_2020060089 The Influence of Commitment, Competence and Work Motivation on the Performance of State Vocational School Teachers in Binjai City. 2022

This study aims to test and analyze whether there is an influence of commitment, competence and work motivation on the performance of State Vocational School Teachers in Binjai City. Thesis 2022. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 150 people, while the sampling technique used was the Slovin method with a total sample of 109 people. The data collection tool used was a questionnaire measured by a Likert scale. Based on the test results it can be concluded that Commitment has a positive and significant influence on Teacher Performance (H1 is accepted), Competence has a positive and significant influence on Teacher Performance (H2 is accepted), Work Motivation has a positive and significant influence on Teacher Performance (H3 is accepted), Commitment, Competence, and Work Motivation have a positive and significant effect on the performance of State Vocational School teachers in Binjai City (H4 is accepted).

Keywords: Commitment, Competence, Work Motivation, and Teacher Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan yang Maha Kuasa, karena lindungan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai”.

Selama penyusunan proposal tesis ini, penulis memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr Triono Eddy S.H., M.Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU.
3. Dr. Indra Prasetya S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. Prof. Dr.Elfrianto, M.Pd sebagai dosen pembimbing I dalam penyusunan proposal tesis ini.
5. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd sebagai dosen pembimbing II dalam penyusunan proposal tesis ini.
6. Seluruh Dosen Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muahmmadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan masukan dan bimbingan seluruh mata kuliah dengan baik.

7. Seluruh pegawai akademika Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang dengan sabar membantu administrasi dalam proses Tesis ini.
8. Seluruh keluarga saya, Mamak tersayang, Kak Ai, Mbak Yanti, Babank dan Mamim serta 5 Pandawa eyang (Raka, Radit, Fatih, Fattah dan Fathan) yang selalu memberikan do'a dan dukungannya yang tiada henti ditujukan untuk penulis.
9. Dua kesayangan saya (Julham Fahmi dan Khalisa Sholihah Fahmi) yang selalu memotivasi dan memberikan semangat kepada saya dalam melaksanakan kuliah mulai dari hamil hingga melahirkan dan mengerjakan penulisan tesis ini.
10. Seluruh anggota pihak Sekolah SMK Negeri di Kota Binjai, yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
11. Sahabat-sahabat penulis di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal tesis.

Semoga proposal tesis dapat memberikan pemikiran bagi semua orang khususnya penulis hingga pada akhirnya dapat menyelesaikan peneliti ini nantinya.

Medan, Mei 2023
Penulis,

PRIHATINNI
NPM. 2020060089

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Pembatasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Guru	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	13
2.1.1.2 Syarat Penilaian Kinerja Guru	17
2.1.1.3 Prinsip Kinerja Guru	18
2.1.1.4 Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Guru	23
2.1.1.5 Indikator Kinerja Guru.....	29
2.1.2 Komitmen.....	32
2.1.2.1 Pengertian Komitmen	32
2.1.2.2 Bentuk Komitmen.....	34
2.1.2.3 Indikator Komitmen.....	35
2.1.3 Kompetensi.....	38
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi.....	38
2.1.3.2. Pembagian Kompetensi	40
2.1.3.3. Indikator Kompetensi	43
2.1.4 Motivasi Kerja	48
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	48
2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja	50
2.1.4.3 Indikator Motivasi Kerja.....	52
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan.....	53
2.3 Kerangka Berpikir / Konseptual	59
2.3.1 Pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru	59
2.3.2 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru	60
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru	61
2.4 Pengujian Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Pendekatan Penelitian.....	64
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	64
3.3 Populasi dan Sampel.....	64

3.3.1	Populasi	64
3.3.2	Sampel	64
3.4	Defenisi Operasional Variabel	64
3.5	Teknik Pengumpulan Data	65
3.5.1.	Uji Validitas Angket.....	65
3.5.2.	Uji Reliabilitas Angket.....	65
3.6	Definisi Operasional Variabel	66
3.7	Teknik Pengumpulan Data	70
3.7.1	Analisi Deskriptif	71
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	71
3.8	Teknik Analisis Data	73

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	78
4.1.1	Deskripsi Data	78
4.1.1.1	Kinerja Guru	79
4.1.1.2	Komitmen	81
4.1.1.3	Kompetensi.....	84
4.1.1.4	Motivasi Kerja	87
4.1.2	Hasil Uji Persyaratan Analisis.....	89
4.1.2.1	Normalitas	89
4.1.2.2	Multikolinearitas.....	93
4.1.2.3	Heterokedastisitas.....	94
4.1.3	Hasil Uji Hipotesis	96
4.1.3.1	Pengujian Hipotesis Pertama.....	96
4.1.3.2	Pengujian Hipotesis Kedua.....	98
4.1.3.3	Pengujian Hipotesis Ketiga	100
4.1.3.4	Pengujian Hipotesis Keempat.....	102
4.2	Pembahasan	105
4.2.1	Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru	105
4.2.2	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru.....	107
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru.....	109
4.2.4	Pengaruh Komitmen, kompetensi, motivasi kerja terhadap Kinerja Guru	120

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	123
5.2	Saran	124

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	64
Tabel 3.2. Daftar Populasi Penelitian.....	65
Tabel 3.3. Daftar Sampel Penelitian	66
Tabel 3.4. Variabel Penelitian	68
Tabel 3.5 Skala pengukuran.....	70
Tabel 3.6. Interpretasi Nilai r	72
Tabel 4.1 Rekapitulasi data deskriptif variabel x1,x2,x3	78
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	79
Tabel 4.3 Kategori Kecendrungan Kinerja Guru	81
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen	82
Tabel 4.5 Kategori Kecendrungan Komitmen	83
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi	85
Tabel 4.7 Kategori Kecendrungan Kompetensi	86
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	87
Tabel 4.9 Kategori Kecendrungan Motivasi Kerja	89
Tabel 4.10 Normalitas	90
Tabel 4.11 Koefisien Regresi Linear X1 terhadap Y	96
Tabel 4.12 Hasil Anova X1	97
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi X1	97
Tabel 4.14 Koefisien Regresi Linear X2 terhadap Y	98
Tabel 4.15 Hasil Anova X2.....	99
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi X2.....	100
Tabel 4.17 Koefisien Regresi Linear X3 terhadap Y	101
Tabel 4.18 Hasil Anova X3.....	101
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X3.....	102
Tabel 4.21 Koefisien Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4.22 Hasil Anova X1,X2,X3	104
Tabel 4.23 Uji Koefisien Determinasi Simultan	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	62
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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).

Kualitas pendidikan terus diupayakan oleh pemerintah dan masyarakat antara lain dengan memperbaiki sistem pendidikan, baik manajemen, kurikulum, sistem evaluasi, peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, dan sumber daya manusia. Konsep manajemen berbasis sekolah, Kurikulum berbasis kompetensi yang kemudian diubah menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), perbaikan sistem Ujian Nasional, sertifikasi guru, dan peningkatan besaran biaya pendidikan merupakan upaya nyata guna memajukan pendidikan di Indonesia. Secara kelembagaan, pemerintah juga menciptakan sekolah-sekolah bertaraf internasional. (Sukamto, 2016)

Pendidikan tidak hanya membuat keterampilan semakin tinggi, peningkatan gaji, dan pengangguran yang lebih rendah, tetapi juga kesehatan yang lebih baik, namun proses pendidikan tentunya bukan sesuatu yang mudah. Pendidikan

memerlukan berbagai sumber daya yang saling mendukung, memerlukan sistem penyelenggaraan yang baik dan sistem evaluasi yang seimbang dan berkesinambungan. Faktanya, sumber daya yang dibutuhkan khususnya sumber daya manusia yakni guru, belumlah maksimal. Kinerja guru belum maksimal dalam hal mendukung tujuan pendidikan. (Zein, 2018).

Kegiatan pendidikan di sekolah menempatkan sekolah sebagai salah satu institusi sosial yang keberadaannya melaksanakan kegiatannya mengadakan pembinaan potensi guru dan transformasi nilai budaya bangsa yang bertanggung jawab proses pengembangan kemampuan individualis, moralitas, dan sosialitas guru di sekolah. Kegiatan inti disekolah mengelola kegiatan SDM yang diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lulusan sekolah diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap pembangunan bangsa. Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan oleh orang-orang yang profesional, berkomitmen, berkopetensi dan memiliki motivasi kerja.

Komitmen adalah sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh- sungguh guna kepentingan organisasi dan sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam sebuah organisasi. Menurut Madjid (2016) beberapa studi tentang guru mengatakan bahwa selain persoalan kemampuan profesional guru, maka hal yang tidak kalah pentingnya adalah komitmen, disiplin dan motivasi kerja. Hasil kerja guru akan baik apabila guru memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan ajar, disiplin dalam mengajar dan tugas lainnya, memiliki kreativitas dalam

pelaksanaan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menjadi tauladan bagi peserta didik, berkepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing peserta didik, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen dalam tujuan kita adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dengan organisasi. Guru dengan komitmen yang tinggi akan bersedia melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi dan melakukan upaya yang cukup untuk mencapai hasil organisasi yang menguntungkan pada seluruh sektor (Rasto, 2016).

Kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan guru dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pengajar di sekolah. Guru sebagai pemimpin di kelas harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu guru mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan dan kompetensi yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Komitmen dan motivasi kerja guru kemungkinan akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Dasar pemikirannya bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela

untuk kemajuan organisasi, berpartisipasi, dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi, serta bertanggungjawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga dengan motivasi akan mampu menumbuhkan kemauan yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut (Rasto, 2016).

Sedangkan upaya guru mengembangkan diri mencerminkan adanya komitmen guru terhadap tugas tugasnya. Komitmen meliputi tiga aspek yaitu: 1) komitmen afektif, adalah komitmen yang dilandasi oleh rasa keinginan yang tumbuh dari: identitas kepribadian, kepercayaan, hubungan baik dan keterlibatan personal; 2) komitmen kontinum, yaitu komitmen yang dilandasi preferensi adanya investasi, ketergantungan, dan pengorbanan secara sosial maupun secara ekonomi; 3) komitmen normatif, adalah komitmen yang dilandasi internalisasi norma dan konstruk psikologis organisasi sehingga tumbuh rasa berbagi tanggung jawab. Namun berdasarkan observasi, ternyata masih ada sebagian guru yang kurang memiliki komitmen terhadap tugastugasnya.

Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional.

Daryanto dan Rachmawati (2015) Dari keempat kompetensi tersebut, kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berperan sangat penting bagi guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kualitas kerja guru Peran guru di sekolah khususnya di daerah, seperti halnya di kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara, bahwa persoalan-persoalan yang sering kali muncul bahwa para guru dalam lingkungan pendidikan kurang mendapatkan perhatian. Sementara peranan mereka sangat penting sebagai pilar utama dan terdepan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat umum, seperti halnya peranan para guru di sekolah-sekolah pada umumnya dalam bidang pendidikan.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan suatu kegiatan. Sebagai seorang motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh guru dan karyawan dalam upaya melaksanakan tugas dan fungsinya, hal ini dapat dilakukan dengan cara pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan serta penghargaan yang efektif.

Motivasi kerja guru juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin rendah motivasi seseorang maka akan semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat kemauan dan

kemampuan kinerjanya. Sehingga untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal guru harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akhirnya para guru akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah (Andi,2020).

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Motivasi guru digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik baiknya. Guru bekerja di antaranya karena ingin mendapatkan penghasilan, ingin berprestasi, meningkat kariernya. Ketika keinginan tersebut terpenuhi dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks meningkatkan kinerja guru, aspek motivasi internal dirasa masih kurang diperhatikan padahal suasana batin guru biasanya lebih kuat dan lebih permanen dalam memotivasi guru untuk bekerja. Apabila kinerja guru hanya didasarkan pada motif untuk mendapatkan kompensasi material, maka ketika material yang diharapkan tidak terwujud akan menyebabkan kinerja kembali menurun.

Sementara Zein dan Hadijah (2018) menyimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fransiska, dkk (2020) bahwa Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh teori

yang dikembangkan oleh (Rivai, 2013) bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli.

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik menuntuk guru untuk memiliki kinerja yang dapat memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak. Kinerja guru menjadi tuntutan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Diperlukan kinerja guru yang sangat baik dalam pelaksanaan tugas untuk meraih mutu pendidikan yang baik pula. Parameter keberhasilan kinerja guru menjadi mutu pendidikan yang baik secara umum.

Kinerja merupakan suatu yang dicapai dan diperlihatkan melalui kemampuan kerja dan hasil kerja yang tidak hanya dilakukan secara individu namun juga kerjasama tim dalam organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan

kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Artinya jika kinerja rendah maka tentunya ada faktor tertentu yang menyebabkan rendah pula suatu proses kegiatan/pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Adapun yang dimaksud dengan kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran maka kinerja guru pada di sini akan difokuskan pada pengertian kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Zein, 2018).

Dalam pengamatan langsung dan memahami fenomena di SMK Negeri Kota binjai dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa variabel, yang memengaruhi kinerja guru baik secara empiris dan konseptual sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, diduga ketiga variabel yaitu komitmen, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika dugaan ini teruji maka konsep tentang hubungan variabel ini dapat digunakan untuk menjelaskan, meramalkan, dan menentukan alternatif terhadap fenomena masalah kinerja guru SMK Negeri di Kota binjai. Keadaan di lapangan masih ada beberapa sekolah

yang belum mampu mencapai kinerja guru sekolah yang berkompeten. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang terbinanya hubungan baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan staf serta guru dengan masyarakat sekitar sekolah.

Berdasarkan pengamatan peneliti berdasarkan hasil diskusi dengan guru-guru dan pengawas, kinerja guru dinilai belum maksimal yang ditandai dengan masih kurangnya motivasi kerja guru, dimana masih terdapat guru yang datang terlambat, kurang bersemangat ketika berada di dalam kelas, kurang kerjasama diantara sesama guru maupun manajemen sekolah yang kemungkinan disebabkan juga karena kurangnya kompetensi terhadap pekerjaannya maupun komitmen yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas di sekolah.

Pada prakteknya peran guru kurang optimal termasuk pada dimensi subjektivitasnya. Guru kurang terarah, kurang mampu bertahan terhadap situasi pembelajaran yang banyak tekanan termasuk tekanan untuk mengoptimalkan mutu pada proses pembelajaran. Guru tidak hanya mengelola proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan berpikir kritis dan mengembangkan kreativitas peserta didik. Guru di sisi lain mengelola administrasi yang berkaitan dengan pembelajaran serta mendorong peningkatan kualifikasi sebagai guru profesional. Guru dihindari rasa jenuh, kurang terlibat dalam proses pengembangan kurikulum maupun bahan belajar, serta menampakkan rendahnya aktivitas mental pada pelaksanaan tugas fungsional. Para guru hanya terlibat dalam pelaksanaan hasil dari pengembangan pembelajaran atau bahan ajar. Para guru mengurangi keterlibatan secara mental sebagai bentuk pertahanan agar tidak mengalami stres

akibat jumlah tugas dan pekerjaan cukup banyak atau tekanan pekerjaan dari atasan. Jumlah guru yang berorientasi pada pencapaian target sebagai prestasi jumlahnya hanya sebagian kecil. Guru-guru yang merasa memiliki tanggung jawab untuk guru-guru lain masih terbatas.

Namun fakta di lapangan, seperti yang ditulis oleh Yunus pada detiknews.com (24 November 2017), bahwa di tahun 2016, kualitas pendidikan di Indonesia berada di peringkat ke-62 dari 69 negara. Hal ini menjadi cermin konkrit akan kualitas guru di Indonesia. Kualitas guru di Indonesia masih bermasalah. Hal ini bisa dilihat dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2015, jauh di bawah nilai standar 75 yakni hanya mampu mencapai rata-rata nasional sebesar 44,5.

Bertitik tolak dari keadaan diatas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan pengaruh variabel Komitmen, Kompetensi, Motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian hasil penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru-guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka bisa diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- 1 Kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai masih belum optimal terkait dengan perencanaan pembelajaran dan proses pembelajaran sehingga masih perlu untuk

ditingkatkan.

- 2 Masih terdapat beberapa guru yang belum maksimal dalam melaksanakan profesinya sebagai guru seperti datang terlambat ke sekolah maupun mengulur waktu untuk masuk ke kelas
- 3 Masih terdapat guru yang tidak memiliki komitmen dalam menjalankan tugasnya, baik dalam ketepatan waktu dan kehadiran
- 4 Kompetensi guru kurang maksimal sehingga membuat guru kehilangan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kurang menguasai kelas.
- 5 Masih terdapat guru yang kesulitan dalam mengkondusifkan keadaan kelas
- 6 Guru kurang motivasi dalam memberikan materi pembelajaran dalam menggunakan media pembelajaran.
- 7 Guru memiliki kemauan yang sedikit untuk memberikan motivasi kepada sesama guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas yang menjadi pembatasan masalah adalah pengaruh Komitmen, Kompetensi, motivasi kerja yang belum sesuai dengan setiap unsur dalam sekolah yang mengakibatkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai menjadi menurun.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai?

2. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai?
4. Adakah pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota binjai
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota binjai
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota binjai
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat dan dikemukakan sebagai berikut:

1. Secara teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai wacana untuk memperluas wawasan dan khasanah pengetahuan mengenai komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai

- b. Bentuk sumbangan fikiran dan bahan acuan bagi seluruh komponen bangsa baik guru dan pengelola yang akan mengkaji mendalam tentang tesis ini.
2. Secara praktis
 - a. Bagi Penulis, dapat memperoleh pengalaman secara langsung dalam penelitian yang dilakukan tentang komitmen, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.
 - b. Bagi kepala sekolah, agar mampu memberikan ruang kepada guru untuk merasa memiliki tanggung jawab dalam bekerja sehingga diaplikasikan dalam kehidupan sehari – hari.
 - c. Bagi guru SMK Negeri di kota Binjai sebagai bahan pertimbangan dan instropeksi diri dalam mengajar dan mengetahui kekurangan dalam berinovatif dalam mengajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut kamus Umum Bahasa Indonesia adalah Cara, Perilaku dan Kemampuan kerja, sedangkan guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencariannya) adalah mengajar. Sedangkan kata Kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *Job Performance* yang terjemahannya adalah prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja) seseorang terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Robbins mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain kinerja merupakan faktor yang menentukan terhadap keberhasilan. Mangkunegara (2006:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Swandy,2015)

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja juga dapat dikatakan hasil yang diinginkan dari perilaku tetapi pelaku yang dimaksud oleh memiliki cakupan yang sangat luas, yakni menyangkut semua aktivitas individu dalam melaksanakan tugas yang dipercayai oleh organisasi kepadanya. (Bangun, 2011)

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya

manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai perilaku yang menunjukkan kompetensi yang relevan dengan dengan tugas yang realistis dan gambaran perilaku yang difokuskan pada konteks pekerjaan yaitu perilaku yang diwujudkan untuk memperjelas deskripsi-deskripsi kerja menentukan kinerja yang akan memenuhi kebutuhan organisasi yang diinginkan.

Kinerja atau performance merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepada setiap orang yang memiliki jabatan atau pekerjaan tertentu seelalu terkait dengan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresikan seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh dengan demikian munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurin waktu sesuai dengan profesi dan job individu yang bersangkutan.

Menurut Suratman Purnomo (2017) Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (*evidence-based appraisal*) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru

diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Memberikan dan menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Memantapkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Mampu menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;
4. Suatu hal yang menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Untuk menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk:

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses

pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Sehubungan dengan fungsi guru sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing, maka perlu adanya berbagai peranan dari dalam guru. Peranan guru ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya baik dengan siswa, sesama guru, maupun dengan staf lainnya. Sebab baik disadari maupun tidak disadari bahwa sebagian waktu dan perhatian guru banyak di curahkan untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran dan berinteraksi dengan siswa.

Menurut Agung Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d)

penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

Sedangkan Senada dengan pendapat di atas, Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah: a) Untuk mengetahui tingkat prestasi b). Pemberian imbalan yang serasi, c). Mendorong pertanggungjawaban d). Meningkatkan motivasi kerja, e). Meningkatkan etos kerja, f). Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka.

2.1.1.2 Syarat Penilaian Kerja Guru

Untuk memperoleh hasil penilaian yang benar dan tepat, Penilaian kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Valid

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur atau terukur dengan baik tanpa ada pengaruh dari unsur lainnya komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3. Praktis

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

2.1.1.3 Prinsip Pelaksanaan Kinerja Guru

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

b. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

c. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang

aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

d. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

1) Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2) Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

3) Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

4) Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

5) Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

6) Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

7) Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

Dalam pelaksanaan, penilaian hasil belajar peserta didik dibagi dalam dua proses yaitu;

1. Penilaian berbasis kelas (*Classroom-based assessment*). Penilaian berbasis kelas adalah penilaian yang dilaksanakan oleh guru dalam proses pembelajaran yang bertujuan untuk menetapkan sistem pembimbingan guna membantu kelancara dan keberhasilan peserta didik, memantau kegiatan dan kemajuan peserta didik sebahai bahan masukan untuk perbaikan pembelajaran lebih lanjut, menetapkan penyelesaian suatu tahapan pembelajaran sebagai dasar untuk memutuskankelanjutan pembelajaran tahap berikutnya.
2. Penilaian Kompetensi, pada dasarnya penilaian ini merupakan penilaian sumatif terhadap ketuntasan pencapaian hasil belajar peserta didik setelah menyelesaikan satu unit kompetensi. Hasil penilaian diberikan dalam bentuk sertifikat kompetensi. Penilaian yang berkaitan dengan sertifikat kompetensi dilakukan oleh lembaga sertifikasi independen sesuai dengan bidang keahliannya. Apabila lembaga tersebut belum bersedia, sekolah dapat bekerjasama dengan dunia usaha terkait yang mempunyai kredibilitas untuk berperan sebagai penguji.

Selanjutnya menurut A. Tabrani Rusyan dkk menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

a. Motivasi kinerja guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

b. Etos kinerja guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos kinerja. dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

c. Lingkungan kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.

- b) Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.
- d. Tugas dan tanggung jawab guru
- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
 - d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e. Optimalisasi kelompok kerja guru
- Ruang lingkup kelompok kerja guru, meliputi:
- a) Memecahkan permasalahan kegiatan pembelajaran.
 - b) Memecahkan permasalahan tentang kesulitan belajar siswa.
 - c) Memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan orang tua murid.
 - d) Memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam program catur wulan dalam melaksanakan pembelajaran.

- e) Mempersiapkan bahan dan topik untuk simulasi.
- f) Menyampaikan informasi yang penting untuk diketahui guru atau tenaga pendidikan lainnya.
- g) Menyusun materi pelajaran dengan rinci dan baik.

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 tugastugas yang diselesaikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan, dan kecakapan serta waktu.

2.1.1.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru menjadi salah satu hal yang pendukung dari tinggi rendahnya mutu pendidikan. Akan tetapi kinerja guru ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Susanto (2012) menyebutkan bahwa kinerja guru ini dipengaruhi oleh faktor: “(a) Motivasi, (b) kompetensi guru dan (c) kepemimpinan kepala sekolah. Pendapat lain dari Sehorningsih dalam Sobirin (2012) menyebutkan ada 4 faktor kinerja guru, diantaranya yaitu: (a) Kemampuan dan semangat guru yang tinggi, (b) pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah secara rutin (c) kemampuan kepala sekolah dengan mengadakan supervisi sehingga bisa melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, dan (d) keberhasilan

kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif sehingga guru bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Pendapat lain menurut Mangkunegara dalam Ahmad (2017) Menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan, dan motivasi . Berikut penjelasan dari kedua faktor tersebut: a. Faktor kemampuan Kemampuan guru terdiri dari potensi (IQ) dan keterampilan (skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu diteapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran b. Faktor Motivasi Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Berikutnya Ahmad (2017, hlm 138-140) menggolongkan faktor yang mempengaruhi kinerja guru ke dalam dua macam, yaitu faktor intern atau yang berasal dari dalam diri sendiri serta faktor eksteren yang berasal dari luar diri. Berikut adalah penjelasannya:

a. Faktor interen

- 1) Kecerdasan Seperti yang dijelaskan oleh Ahmad (2017) bahwa “Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin rumit tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan”.

- 2) Keterampilan dan kecakapan Selanjutnya Ahmad (2017) menjelaskan bahwa “keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan”.
- 3) Bakat Selain itu Ahmad (2017) menyebutkan bahwa “penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan akan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan berbagai pengalaman latihan”.
- 4) Kemampuan dan minat Berikutnya Ahmad (2017) menyebutkan pula bahwa “syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni”.
- 5) Kesehatan Kesehatan dapat membantu proses berkerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
- 6) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian yang kuat kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor eksteren

- 1) Lingkungan keluarga Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
- 2) Lingkungan kerja Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong

seseorang berkerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalan dialami seseorang di tempat kerja. Lingkungan kerja di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.

- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah Komunikasi yang baik dengan kepala sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- 4) Sarana dan prasarana Adanya sarana dan prasarna yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam proses belajar mengajar.

Berikutnya Rachmawati (2013) menyebutkan “beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, dan kesejahteraan”. Berikut adalah penjelasan selengkapnya yang dipaparkan oleh Nurdianyah (2018):

- a. Kepribadian dan Dedikasi “Kepribadian adalah cerminan dari citra seorang guru dan akan mempengaruhi interaksi antar guru dan siswa. oleh karena itu kepribadian merupakan faktor yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru. guru yang memiliki kepribadian yang baik dapat membangkitkan kemauan untuk giat memajukan profesinya dan meningkatkan dedikasi dalam melakukan pekerjaan tersebut” (Nurdianyah, 2018).
- b. Pengembangan Profesi “Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan

terhadap profesi guru sehingga guru tidak akan mengalami ketinggalan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strateginya” (Nurdianyah ,2018). Apabila syarat-syarat profesi guru terpenuhi akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka akan semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai.

- c. Kemampuan Mengajar “Kemampuan mengajar guru merupakan cerminan dari penguasaan guru atas kompleksitasnya. Kemampuan mengajar guru yang sesuai dengan tuntutan dan standar tugas yang diemban memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan akademik siswa, sikap siswa, keterampilan siswa, dan perubahan pola kerja guru yang sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan hasil belajar siswa melainkan juga menurunkan tingkat kinerja guru itu sendiri” (Nurdianyah ,2018).
- d. Kedisiplinan “Kedisiplinan sangat penting dalam menjalankan tugas dan kewajiban guru. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik oleh guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar”. Dengan demikian kedisiplinan menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja dan di sisi lain akan memberikan tauladan bagi siswa bahwa disiplin itu

penting.

- e. Kesejahteraan “Untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu dengan memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal”
- f. Iklim Kerja “Iklim sekolah memegang peranan penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah tersebut. iklim kerja adalah hubungan timbal baik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain, antara guru dengan pegawai sekolah, dan keseluruhan komponen itu harus menciptakan hubungan dengan siswa sehingga tujuan pendidikan dan pengajaran tercapai” (Nurdianyah ,2018).

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal seperti:

- (1) memiliki motivasi dalam bentuk hasrat seorang guru dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan semangat yang sangat tinggi,
- (2) kompetensi guru yang memadai, dan

(3) kemampuan yang meliputi potensi, pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kesehatan, serta kepribadian yang dimiliki oleh guru.

Selanjutnya faktor eksternal yang meliputi: (1) kepemimpinan dan pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah melalui kegiatan supervisi dalam melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran, (2) keberhasilan kepala sekolah dalam menciptakan iklim lingkungan kerja yang kondusif, (3) sarana prasarana yang memadai dalam membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya dalam proses belajar mengajar, dan (4) kegiatan pelatihan dan pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru.

2.1.1.5. indikator kinerja guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan dkk, (2000) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.

- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekarayaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.

- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan guru, maka guru harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang kinerja guru.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa indikator merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengendalikan variabel agar dapat melihat perubahan yang terjadi pada variabel penelitian. Berdasarkan tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, penulis menjadikan tugas dan kewajiban guru sebagai indikator kinerja guru. Berikut adalah indikator kinerja guru yang dapat yang dijadikan tolak ukur kinerja guru: Menurut Priansa (2018) Indikator kinerja guru melaksanakan pembelajran, merencanakan pembelajaran, menila hasil pembelajaran, dan membimbing melatih siswa.

Pernyataan ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 mengenai Guru dan Dosen yang menjadi Alat Penilaian

Kemampuan Kinerja Guru (APKG) meliputi: 1) Perencanaan pembelajaran Tahap perencanaan pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran Tahap pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan kegiatan inti penyelenggaraan pendidikan yang meliputi: pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran. 3) Evaluasi atau penilaian pembelajaran Tahap evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran merupakan kegiatan atau langkah yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap evaluasi ini, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam hal pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengelolaan dan penggunaan hasil evaluasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diartikan bahwa indikator kinerja seorang guru dapat dinilai dari kemampuan dan usaha guru dalam melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

2.1.2 Komitmen

2.1.2.1 Pengertian 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 tujuantujuan organisasi. 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 antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. (Nainggola, 2020).

Komitmen organisasional menurut Gibson, et. Al dalam (Adrianti, 2015) adalah identifikasi rasa, keterlibatan, loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasinya. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen dalam (Fajar, 2012) dibagi dalam kategori dalam:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah hasrat yang

dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan Perasaan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

2.1.2.2 Bentuk- bentuk Komitmen

Meyer, Allen dan Smith didalam buku sopiah mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

- 1) *Affective Commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance Commitment*, muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji atau keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukannya dipekerjaan lain.
- 3) *Normatif Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai tersebut bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa

komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Sedangkan Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
- 2) Komitmen terpadu yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen

Penjelasan mengenai masing-masing indikator yang dikemukakan Meyer dan Allen (1991) yang dikaitkan pada guru dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Komitmen profesional afektif mengacu pada identifikasi, keterikatan emosional dan keterlibatan yang dimiliki seseorang dengan organisasi dan tujuannya. Porter, Steers, Mowday, & Boulian, (1974), menjelaskan tiga aspek komitmen profesional afektif yaitu pertama, keyakinan dan pengakuan atas tujuan dan standar organisasi, kedua kesediaan berupaya untuk mencapai tujuan organisasi, ketiga kesediaan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Keyakinan guru meliputi keterikatan guru secara

emosional terhadap profesinya, dan menekankan pada arti mengajar. Kesiapan untuk bertahan pada profesi mengajar dapat dilihat pada perasaan senang seorang guru menghabiskan waktu dalam mengajar. Dengan demikian, seorang guru akan memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan pada profesinya dalam mengajar.

- 2) Komitmen profesional normatif merupakan konsep rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempat bekerja. Komitmen ini dapat didasarkan pada keyakinan berupa persepsi individu terhadap kebenaran dan ketepatan untuk tetap berada pada organisasi tersebut. Guru tidak akan meninggalkan profesi mengajar, merasa berhutang budi pada profesi mengajar, dan memiliki ketergantungan pada profesi mengajar. Seorang guru memilih tetap mengajar karena memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam profesi ini.
- 3) Komitmen profesional keberlanjutan merupakan kesiapan untuk tetap dalam organisasi dikarenakan karena pertimbangan investasi yang tidak bisa dialihkan seperti gaji, tunjangan pension, dan lainnya. Guru memilih bertahan dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang besar apabila mereka meninggalkan profesinya. Tanggung jawab tersebut tidak hanya yang berhubungan dengan pekerjaan, melainkan nilai-nilai yang berkesinambungan dengan organisasi, seperti tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, tujuan sekolah, dan sebagainya. Guru merasa sulit untuk keluar dari mengajar, dan banyaknya usaha serta pengorbanan pada profesi ini membuat guru akan memilih bertahan mengajar.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk melihat Komitmen guru diwujudkan dengan keterlibatan mereka di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Sebagai pendidik, indikator komitmen guru di antaranya; komitmen terhadap profesinya sebagai pembelajar, komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial, komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik, komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi dan signifikansi sosial, dan komitmen untuk menciptakan pembelajaran bermutu.

Dari indikator tersebut saling berkaitan dan melengkapi suatu komitmen penuh yang diberikan oleh seorang guru yang profesional. Sering ditemukan ciri-ciri komitmen guru yang rendah; kurang peduli masalah-masalah siswa, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya, hanya peduli tugas-tugas rutin, atau juga kurang peduli tugas-tugas pokok. Maka dapat disimpulkan indikator komitmen guru yaitu Memulai pembelajaran dengan efektif, tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain, menguasai materi pelajaran, Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif, Memanfaatkan sumber belajar/media, Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, Menggunakan bahasa yang benar dan tepat, Mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Hal ini dapat dilihat juga dari bagaimana guru menghadapi anak didik dan permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran.

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal. Menurut Gordon dalam Mulyasa (2006) terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam istilah kompetensi, yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*); yang merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi terhadap kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan proses pembelajaran bagi peserta didik sesuai dengan karakter dan kebutuhannya;
- b) Pemahaman (*under standing*); yaitu kedalaman kemampuan kognitif dan apektif yang dimiliki seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran, di mana guru bersangkutan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien;
- c) Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memiliki dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikemudahan belajar kepada peserta didik.
- d) Nilai (*Value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar

perilaku guru dalam proses pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokrasi dan lain-lain);

- e) Sikap (*Attitude*); yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, pandemi, situasi lingkungan, perasaan terhadap kenaikan upah, perubahan kebijakan; dan
- f) Minat (*Interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu. (Rohman, 2020)

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru menyatakan guru memiliki empat kompetensi dasar, yaitu :

- a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan dalam mengelola pembelajaran,
- b. Kompetensi professional yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang diperoleh melalui pendidikan profesi,
- c. Kompetensi sosial yaitu kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif, dan
- d. Kompetensi kepribadian yaitu kemampuan pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik.

Dengan memiliki keempat kompetensi tersebut, maka guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional. Sebab, pendidikan dan pembelajaran tidak hanya bertujuan untuk membekali anak berbagai macam ilmu dan teknologi (*learning to know*) serta yang diperlukan dalam

hidupnya (*learning to do*), tetapi pendidikan harus dapat mengantarkan peserta didik untuk memahami diri sendiri dengan baik (*learning to be*) dan dapat memahami, menghargai orang lain dengan baik dan benar, sehingga mereka dapat hidup bersama dalam masyarakat yang sangat beragam (*learning to live together*). Perbedaan kompetensi tersebut tentunya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam peningkatan mutu pendidikan sesuai yang diharapkan. Dengan demikian, perbedaan kompetensi yang dimiliki guru menyebabkan perbedaan kinerja pada setiap guru, maka kompetensi menjadi tolok ukur kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai guru (Ningrum, 2016).

2.1.3.2 Pembagian Kompetensi

Secara harafiah, kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (Scale, 1975 dalam Sutrisno 2009). Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru kompetensi guru meliputi:

- a. Kompetensi Pedagogik Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Dengan demikian guru harus mampu menguasai teori belajar karena siswa memiliki karakter, sifat dan interest yang bermacam-macam. Berhubungan dengan pengertian tersebut maka indikator kompetensi pedagogik adalah memahami peserta didik, merancang pembelajaran termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan

pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan diri sebagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi Kepribadian Dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik, guru harus didukung dengan adanya rasa bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi penerus yang berkualitas sehingga dapat bermanfaat bagi masa depan bangsa. Seorang pendidik harus mampu mengajarkan dan memberikan contoh kepada siswanya tentang disiplin diri, belajar untuk membiasakan diri membaca, mencintai buku, menghargai waktu, mentaati peraturan dan juga tata tertib yang ada dan belajar bagaimana harus berbuat. Adapun indikator kepribadian adalah memiliki kepribadian yang mantab dan stabil, memiliki kepribadian yang dewasa, memiliki kepribadian yang arif, memiliki kepribadian yang berwibawadan memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan.
- c. Kompetensi Sosial adalah tindakan yang sesuai dengan tujuan dalam konteks sosial tertentu, dengan menggunakan cara-cara yang tepat dan memberikan efek yang positif bagi perkembangan. Kompetensi guru adalah kemampuan dalam berhubungan sosial dengan sesama manusia terutama orang-orang disekitarnya (siswa, tetangga, kerabat, dll) sebagai individu yang berkompeten harus mampu menggunakan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan relasi positif dengan orang lain. Dapat dikatakan bahwa orang yang memiliki kompetensi

sosial yang tinggi mampu mengekspresikan perhatian sosial lebih banyak, lebih simpatik, lebih suka menolong dan lebih dapat mencintai. Sesuai pendapat tersebut maka kompetensi sosial dapat diukur melalui diri sendiri. Indikator kemampuan sosial meliputi kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kemampuan berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali siswa dan masyarakat lingkungan sekolah.

- d. Kompetensi Profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru bertugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Guru harus selalu memperbaharui serta menguasai materi pelajaran yang diajarkan.

Indikator kompetensi profesional meliputi penguasaan substansi, keilmuan yang terkait dengan bidang studi, menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan materi bidang studi, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki. (Ningsih, 2019). Kompetensi merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal.

2.1.3.3. Indikator kompetensi

Menurut Uzer Usman (2011), Kompetensi Profesional Guru secara spesifik dapat dilihat dari indikator- indikator sebagai berikut.

- a. Menguasai landasan pendidikan, yaitu 1) Mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. 2) Menguasai bahan pengajaran, yaitu menguasai bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, menguasai bahan penghayatan.
 - b. Menyusun program pengajaran, yaitu menetapkan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pengajaran, memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, memilih media pembelajaran yang sesuai, memilih dan memanfaatkan sumber belajar, melaksanakan program pengajaran, menciptakan iklim belajar mengajar yang tepat, mengatur ruangan belajar, mengelola interaksi belajar mengajar.
 - c. Menilai hasil dan proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.
- Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai *skill* dalam bentuk keahlian yang harus dimiliki seorang guru khususnya sebagai dasar dalam melaksanakan tugas secara profesional yang bersumber dari pendidikan dan pengalaman yang sudah diperoleh. Untuk itu indikatornya Kompetensi Profesional Guru tersebut berupa kemampuan dalam memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran,

kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

Menurut Oktifa (2022), Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Empat standar kompetensi profesional guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Standar kompetensi pertama yang wajib dimiliki oleh seorang guru yaitu :

a. Kompetensi pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan atau keterampilan seorang guru dalam mengelola suatu proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik. Aspek dan indikator kompetensi pedagogik guru ada tujuh poin, yaitu:

1. Karakteristik para peserta didik.
2. Teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Pengembangan kurikulum
4. Pembelajaran yang mendidik.
5. Pengembangan potensi para peserta didik.
6. Cara berkomunikasi.
7. Penilaian dan evaluasi belajar.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi yang berhubungan dengan karakter personal guru. Indikator yang mencerminkan kepribadian positif seorang guru antara lain: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, dan bertindak sesuai norma sosial & hukum. Kompetensi ini menentukan bagaimana seorang guru dapat menjadi teladan yang baik bagi siswa dan juga orang-orang yang ada di sekitarnya.

c. Kompetensi profesional guru

Kompetensi ini sangat menentukan apakah seorang guru dapat melakukan tugas dan fungsinya sebagai pengajar dengan baik. Contoh kompetensi profesional ditunjukkan oleh indikator Kompetensi Profesional Guru berikut ini:

1. Penguasaan terhadap materi pelajaran yang diampu, berikut struktur, konsep, dan pola pikir keilmuannya.
2. Penguasaan terhadap Standar Kompetensi (SK) pelajaran, Kompetensi Dasar (KD) pelajaran, dan tujuan pembelajaran dari suatu pelajaran yang diampu.
3. Kemampuan dalam mengembangkan materi pelajaran dengan kreatif sehingga bisa memberi pengetahuan dengan lebih luas dan mendalam bagi peserta didik.
4. Kemampuan untuk bertindak reflektif demi mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan.

5. Kemampuan dalam memanfaatkan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam proses pembelajaran dan juga pengembangan diri.

d. Kompetensi sosial

Kompetensi berkaitan erat dengan bagaimana seorang guru berkomunikasi, bersikap dan berinteraksi secara umum, baik itu dengan peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua siswa, hingga masyarakat secara luas. Empat indikator yang dapat menunjukkan kompetensi sosial Guru adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan bersikap inklusif, objektif, dan tidak melakukan diskriminasi terkait latar belakang seseorang, baik itu berkaitan dengan kondisi fisik, status sosial, jenis kelamin, ras, latar belakang keluarga, dan lain sebagainya.
2. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan efektif, menggunakan bahasa yang santun dan penuh empati.
3. Kemampuan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan.
4. Kemampuan dalam beradaptasi dan menjalankan tugas sebagai guru di berbagai lingkungan dengan bermacam-macam ciri sosial budaya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari potensi-potensi individu yang diaktualisasikan (didemonstrasikan) secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu kinerja. Kompetensi guru merupakan kompetensi dasar seorang guru yang memiliki keahlian khusus melalui bidang keguruan dalam melaksanakan tugas dan

kewajiban baik bagi pengajar maupun pendidik dengan rasa tanggung jawab dan layak. Kompetensi memiliki arti karakteristik yang ada dalam kompetensi masing-masing. Individu yang berhubungan dengan kriteria dan performance superior dalam pekerjaan atau menghasilkan suatu kinerja yang optimal. Kompetensi yang dimiliki secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Pengembangan nilai-nilai kompetensi seorang guru dapat dipupuh melalui program-program pendidikan, pengembangan atau pelatihan. Program pelatihan merupakan sebuah cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge, dan ability*.

Dari empat standar kompetensi guru yang sudah diulas di atas, dapat dirangkum indikator kompetensi guru ke dalam penelitian ini sebagai berikut: Mendidik dan mengajar siswa dengan baik, Menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan dalam interaksi belajar mengajar, Memenuhi kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai bidang tugas, Merancang berbagai administrasi kependidikan (RPP, Silabus, Kurikulum, KKM, dan sebagainya), Memiliki semangat dan motivasi yang tinggi untuk mengabdikan ilmu yang dimiliki pada siswa yang diajar, Mengembangkan kemampuan mengajar, Selalu aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran, Selalu mengupdate informasi atau isu-isu yang terjadi di sekitar, terutama isu-isu pendidikan, Memiliki kemampuan digital yang baik seperti mengoperasikan komputer atau teknologi penunjang pendidikan lainnya. Memiliki kemampuan berinteraksi dan bersosialisasi dengan orangtua murid, teman sejawat dan

lingkungan sekitar dengan baik, memahami landasan kependidikan, kemampuan merencanakan proses pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses pembelajaran, kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Robbins & Judge, 2015). Motivasi mendorong orang secara internal menuju tindakan yang membantu mereka mencapai tugas yang disukai dengan menggunakan keefektifan adalah cara yang dapat mengilhami orang untuk bekerja dan dapat memberi lebih banyak motivasi kerja pada komitmen pekerjaan mereka. Motivasi adalah proses psikologi dasar yang mengaktifkan, membimbing, dan mempertahankan perilaku (Taghipour & Dejban, 2013), sebagai pendorong pertumbuhan profesional kepribadian (Sidorovaa, 2015), pendorong untuk melakukan tindakan berdasarkan kebutuhan tertentu dan keinginan, diarahkan kepada beberapa tujuan, serta sebagai insentif penting untuk meningkatkan kinerja (Santisi et.al, 2014).

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja baik dorongan dari dalam maupun dari luar untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain

adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga (2009: 35) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Siagian (2012: 138) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Salah satu motif yang berkaitan dengan perilaku seseorang dalam suatu organisasi yang telah disepakati oleh para psikolog adalah motivasi. Motivasi inilah yang menyebabkan suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah memiliki nilai jual dan mampu berkompetensi dengan sekolah unggul lainnya dalam memberhasilkan siswa. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran. Sehingga motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam meningkatkan semangat dan gairah kerja para guru. Sekolah harus berupaya untuk mengkondisikan para guru terangsang dan terdorong secara optimal dan kondisi ini

berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Ridarni, 2015)

Guru akan termotivasi terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi diman tingkat kebutuhan yang lebih tinggi muncul setelah tingkatan sebelumnya. Oleh karena ini kebutuhan seorang guru akan sesuatu hal yang belum dapat dicapai memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, dengan harapan mendapatkan apa yang diinginkan tersebut. Berdasarkan definisi di atas, dalam penelitian ini motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana motivasi kerja guru adalah sesuatu yang mendorong seorang guru untuk melaksanakan atau melakukan tindakan serta menyelesaikan tugastugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Dalam motivasi tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- 2) Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
 - a. Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi

pekerjaan, budaya organisasi;

- b. Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.
- c. Sudarwan Danim (2011) menyatakan bahwa istilah motivasi guru paling tidak memuat enam unsur esensial. Pertama, tujuan yang ingin dicapai dalam proses pembelajaran. Kedua, spirit atau obsesi pribadi untuk mencapai tujuan. Ketiga, kemauan tiada henti untuk mewujudkan cita-cita dan harapan atas capaian tingkat tinggi. Keempat, ketiadaan putus asa atau berhenti sebelum tujuannya tercapai. Kelima, spirit untuk mengembangkan diri. Keenam, aneka proses kreatif, inovasi, dan alternatif. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam individu dan dari pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan motivasi kerja guru faktor dari dalam individu meliputi: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Faktor dari pekerjaan (*ekstern*) meliputi: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya

kepuasan dari pekerjaan.

2.1.4.3. Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2021), menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja guru tampak melalui: Tanggung jawab dalam melakukan kerja, Prestasi yang dicapainya, Pengembangan diri, serta Kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru menurut Hamzah B. Uno, juga memiliki dua dimensi yaitu: 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan eksternal. indikator motivasi kerja guru sebagai berikut:

1. Motivasi Internal : Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, Melaksanakan tugas dengan target yang jelas, Memiliki tujuan yang jelas dan menantang, Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, Memiliki perasaan senang dalam bekerja, Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
2. Motivasi Eksternal : Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Berdasarkan pernyataan atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru diukur dari dua dimensi, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki perasaan senang dalam bekerja, dan prestasi yang dicapai. Motivasi eksternal meliputi berusaha untuk

memenuhi kebutuhan, memperoleh pengakuan, dan bekerja dengan harapan., Berani mengambil risiko, Kreatif dan Inovatif kepuasan kerja.

2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian tentang penelitian yang relevan perlu dilakukan agar mengetahui keaktualan penelitian yang telah dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari gagasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ningrum (2016) melakukan penelitan dengan judul “Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja” diperoleh nilai t hitung = 2,545 > t tabel = 1,994 dengan nilai p -value sebesar 0,013. Nilai p -value 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Singaraja.

Fatkurinah (2020) melakukan penelitian dengan judul “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru”. Penelitian ini meliputi empat variabel yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 100 guru SMKN 1 Prigen dan SMKN 1 Sukorejo dari populasi sebanyak 165 orang yang berasal dari SMKN Sub Rayon 2 Kabupaten Pasuruan didapatkan hasil analisis yaitu variabel kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh adalah 57.3%.

Hendri Rohman (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh

Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Yayasan Karsa Madya, Tanjungsari, Sumedang Jawa Barat, Indonesia” maka diperoleh data bahwa nilai koefisien korelasi (r) untuk $y_1x_2x_3x_4$ sebesar 0,820 dengan $R^2 = 0,6730$ atau 67,30%. Artinya, variabel kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 67,30%, selebihnya sebesar 32,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Mawaddatullin (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 63 responden diambil dari keseluruhan populasi yang merupakan guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri didapatkan hasil analisis yaitu terdapat pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri; terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri; terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri, serta terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama kompetensi manajerial kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SDN Gugus II Kecamatan Kediri dengan kontribusi sebesar 25 % sedangkan sisanya 75 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Abdul Kholik Amirulloh Zein (2018) “ Pengaruh komitmen organisasi dan

motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” dengan hasil penelitian Maka Perhitungan regresi ganda pada penguatan komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menghasilkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = -19,394 + 0,633X_1 + 0,764X_2$ parameter b_1 dan b_2 signifikan. Persamaan tersebut mengandung makna jika komitmen organisasi atau motivasi kerja masing masing meningkat, maka variabel kinerja guru juga akan meningkat. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini telah menjawab pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah yaitu ada pengaruh komitmen organisasi atau motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh F_{hitung} sebesar 53,35, sedangkan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,1$ dan $dk_{reg} = 1$ dan $dk_{res} = n - 3 = 47$ sebesar 2,42, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $53,35 > 2,42$. Maka H_0 yang menyatakan bahwa “tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” ditolak dan tentu saja H_1 yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi” diterima.

Sumarmi (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 206 responden diambil dari populasi berjumlah 424 orang yang merupakan para guru SD di Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak, didapatkan hasil analisis yaitu: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39.9% dan

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 58.8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, 3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 69.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

Alwi (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel sebesar 35 responden diambil dari populasi berjumlah 56 orang yang merupakan guru aktif mengajar di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar, didapatkan hasil analisis yaitu pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja yang dimiliki guru mempunyai kontribusi sebesar 55,8% (nilai R²) terhadap pembentukan kinerja guru SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional guru dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar.

Dewi (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”. Penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan sampel yang diambil dari keseluruhan populasi yaitu 82 orang yang merupakan seluruh guru ekonomi di SMA se-Kota Malang, didapatkan hasil analisis yaitu secara parsial profesionalisme guru dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi di SMA se-Kota Malang. Yang artinya bahwa

semakin profesional seorang guru dan semakin meningkat motivasi kerja dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Sedangkan berdasarkan pengolahan data menggunakan analisis regresi besar didapatkan R square yaitu 0.530, yang artinya 53% perubahan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh perubahan variabel profesionalisme guru dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 47% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, makin tinggi profesionalisme guru dan motivasi kerja guru maka makin baik kinerja guru.

Rosita Bestiana (2012) meneliti Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan komitmen normatif dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kabupaten Labuhan Batu. Penelitian ini menggunakan model korelasi dengan teknik analisis data deskriptif dan inferensial. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa seluruh variabel yang dianalisis dengan menggunakan uji F dan hasilnya diperoleh $F_h > F_t$. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru, motivasi kerja dan komitmen normatif dapat dijadikan sebagai faktor dalam menentukan kinerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Selatan Kab. Labuhan Batu.

Hasil penelitian Andi Agustina (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam

maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan, diperoleh nilai p yaitu 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, $p\text{-value} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Hal tersebut bermakna bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru pada madrasah tsanawiyah di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa baik Komitmen, Kompetensi serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik Komitmen, Kompetensi serta motivasi kerja, maka kinerja guru juga akan semakin baik. Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penelitian terdahulu terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan, serta variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yang terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi serta motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

2.3. Kerangka Berpikir / Konseptual

2.3.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai

Komitmen guru adalah suatu keadaan yang meliputi keadaan emosional guru untuk menggabungkan diri dan berbaur langsung dalam organisasi sekolah, memiliki keyakinan nilai yang tinggi terhadap sekolah.

Komitmen terbagi menjadi dua yaitu komitmen efektif dan komitmen normative, Guru yang memiliki komitmen yang efektif memiliki perilaku pengabdian diri terhadap profesi akan mengidentifikasikan dirinya dengan sekolah dan memiliki tujuan-tujuan yang sejalan dengan sekolah. Komitmen yang efektif adalah komitmen yang paling tinggi nilainya dibandingkan komitmen normative oleh karena itu guru yang memiliki komitmen efektif selain dari mengidentifikasi terhadap organisasi sekolah akan terlibat secara emosi dan meyakini nilai-nilai serta berusaha semaksimal mungkin mencapai tujuan organisasi sekolah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik guru diharapkan mempunyai komitmen efektif untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara maksimal dengan meyakini tujuan sekolah adalah tanggung jawab.

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa Komitmen akan memengaruhi kinerja guru. Semakin baik komitmen guru maka akan semakin baik pula kinerja guru di sekolah.

2.3.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai

Kompetensi merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya dengan kemampuan tinggi, baik sebagai pendidik pengajar, pembimbing maupun administrator yang dilaksanakan secara bertanggung jawab dan layak. Oleh karena itu guru dituntut untuk bekerja secara profesional sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

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.

Guru yang menguasai sejumlah kompetensi akan memiliki kinerja yang berkualitas dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya guru yang kurang memiliki kompetensi akan memiliki kinerja yang kurang berkualitas. Dengan demikian diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru.

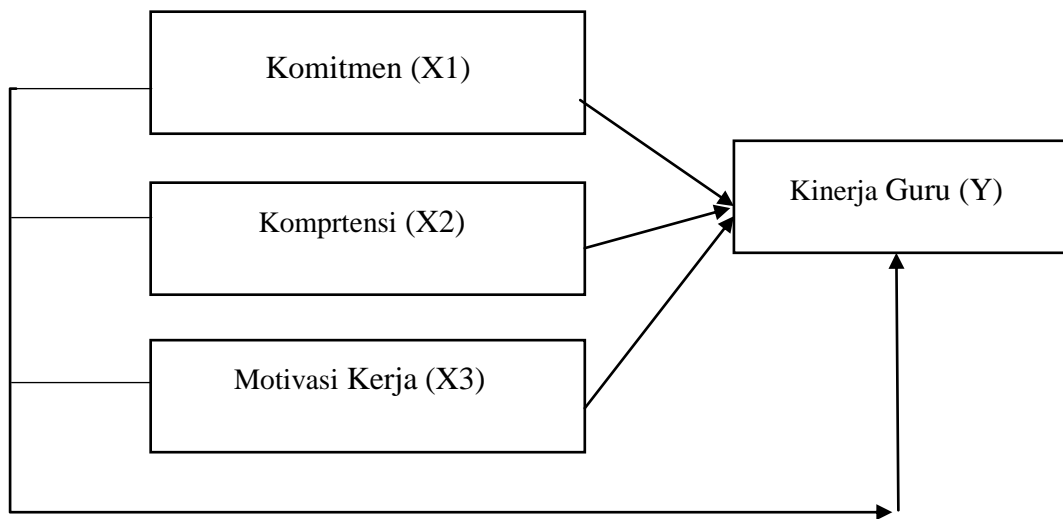
Dari uraian di atas dapat diduga bahwa Kompetensi akan memengaruhi kinerja guru. Semakin baik kompetensi guru maka akan semakin baik pula kinerja

guru di sekolah.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang memengaruhi guru untuk bekerja dalam memenuhi tujuan sekolah. Sedangkan kinerja guru adalah perilaku guru yang berkontribusi, baik positif maupun negative terhadap pemenuhan tujuan sekolah. Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi tinggi maka energi yang dihasilkannya tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka sebaliknya maka energy yang dihasilkannya rendah pula. Sumber motivasi kerja seseorang berbeda-beda karena tidak ada manusia yang sama satu sama lainnya akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang guru yang bekerja di sekolah, motivasi untuk mencapai tujuan organisasi membuat bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika guru bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya meningkat. Selain itu akan terbentuk keinginan guru untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diambil dalam penelitian ini pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yang tergambar dalam skema berikut ini:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerjaguru SMK Negeri di Kota Binjai.

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara antara Kompetensi terhadap kinerjaguru SMK Negeri di Kota Binjai.

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen, Kompetensi, dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai

	proposal											
5.	Perbaikan Proposal											
6.	Penelitian											
7.	Bimbingan Tesis											
8.	Seminar Hasil											
9.	Perbaikan seminarhasil											
10.	Sidang tertutup											

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Binjai yang berjumlah 150 orang yang tersebar di 2 SMK Negeri (Data diambil dari laman sekolah.data.kemdikbud.go.id).

Tabel 3.2. Daftar Populasi Penelitian

No	Nama SMK	Jumlah Guru
1	SMK Negeri 1 Binjai	73
2	SMK Negeri 2 Binjai	77
Jumlah		150

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan metode Slovin, sebagai berikut:

$$N$$

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error 5%)

$$\begin{aligned} n &= \frac{150}{1+150 (0,05)^2} \\ &= 109 \end{aligned}$$

Tabel 3.3. Daftar Sampel Penelitian

No	Nama SMK	Populasi	Sampel
1	SMK Negeri 1 Binjai	73	53
2	SMK Negeri 2 Binjai	77	56
Jumlah		150	109

Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian adalah 109 guru. Dalam memperoleh sampel yang cukup representatif, dalam penelitian ini digunakan teknik proporsional random sampling. Teknik ini ditetapkan karena setiap sekolah mempunyai jumlah guru yang berbeda. Berdasarkan hal ini disebabkan karena metode random memberi hak yang sama kepada semua guru sebagai subjek dalam populasi untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel penelitian (Arikunto, 2006).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel dimana Komitmen (X_1), Kompetensi (X_2), motivasi Kerja (X_3) dan Kinerja Guru (Y). Masri (2008:46-47) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan cara mengukur variabel.

Defenisi operasional Komitmen adalah tindakan untuk melakukan sesuatu, yang merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, atau tindakan tertentu bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mencintai apa yang mereka lakukan. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi.

Defenisi operasional Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dan merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal.

Defenisi operasional Motivasi Kerja adalah Dorongan dalam diri sendiri yang memacu diri sendiri untuk berbuat baik dan adanya yang akan dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.

Defenisi operasional Kinerja guru adalah merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru

menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.

Tabel 3.4.Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	No soal
Komitmen	Tindakan untuk melakukan sesuatu. yang merupakan bentuk dedikasi atau kewajiban yang mengikat kepada orang lain, atau tindakan tertentu bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mencintai apa yang mereka lakukan.	1. Memulai pembelajaran dengan efektif,	1-4
		2. Tingginya perhatian terhadap siswa-siswi,	5-6
		3. Menguasai materi pelajaran,	7-9
		4. Menerapkan strategi Pembelajaran yang efektif,	10-14
		5. Memanfaatkan sumber belajar/media,	15-18
		6. Memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran,	19-21
		7. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat,	22-23
		8. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif	24-25
Kompetensi	kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang dan merupakan perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, antara lain pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga erat sekali kaitannya dengan kualitas secara personal.	1. Memahami landasan kependidikan,	1-6
		2. Kemampuan merencanakan proses pembelajaran,	7-9
		3. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran,	10-11
		4. Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran,	12-18
		5. Selalu aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran	19-20

Motivasi kerja	Dorongan dalam diri sendiri yang memacu diri sendiri untuk berbuat baik dan adanya yang akan dicapai untuk melakukan tindakan serta menyelesaikan tugastugas dengan baik yang merupakan tanggung jawabnya sebagai guru di sekolah demi mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang layak 2. Tanggung jawab dalam melakukan kerja 3. Prestasi yang dicapainya 4. Pengembangan diri 5. Kemandirian dalam bertindak 	<p>1-3 4-8</p> <p>9-11</p> <p>12-15</p> <p>16-18</p>
Kinerja Guru	Merupakan hasil kerja ataupun prestasi yang dicapai atas hasil kerja sebagai seorang guru. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. Tugas perencanaan program kegiatan pembelajaran adalah tugas guru dalam menyusun rancangan pembelajaran berupa RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), adapun tugas pelaksanaan kegiatan pembelajaran adalah tugas guru selama proses pembelajaran, dan tugas menilai pembelajaran adalah tugas guru menilai kemajuan peserta didik dalam proses pembelajaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP dengan memperhatikan karakter peserta didik, 2. Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, 3. Merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, 4. Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materidan strategi 	<p>1-9</p> <p>10-17</p> <p>18-24</p> <p>25-30</p>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Arikunto menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Arikunto, 2006).

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrument angket/kuesioner dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir

pernyataan positif dan negatif. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Adapun skor respon skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala pengukuran

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

Selain itu Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel Komitmen, Kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

3.5.1 Uji Validasi Angket

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert sehingga digunakan metode pearson correlation atau yang dikenal dengan rumus korelasi product moment menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria digunakan dalam penentuan kesahihan apakah butir soal atau dimensi merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel dengan membandingkan hasil perhitungan dan nilai kritis pada tabel sebagai berikut:

- a. Jika koefisien korelasi hitung r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir soal tersebut merupakan konstruksi yang valid untuk masing-masing dimensi, dan variabel.

- b. Jika koefisien korelasi hitung r hitung $<$ r tabel maka butir tersebut merupakan butir yang tidak valid

Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan 0,30. Berikut hasil dari uji validitas pada penelitian ini :

Tabel 3.3. Uji validitas variabel Komitmen (X1)

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.536	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.556	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.491	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.464	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.591	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.592	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.509	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.573	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.598	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.591	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.792	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.676	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.587	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.675	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.852	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.365	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.612	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.515	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.497	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.603	0.30	Valid
21	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
22	Butir Pertanyaan	0.705	0.30	Valid
23	Butir Pertanyaan	0.705	0.30	Valid

24	Butir Pertanyaan	0.410	0.30	Valid
25	Butir Pertanyaan	0.518	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 25 butir pernyataan pada variabel Komitmen Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Komitmen (X_1) dinyatakan 25 butir angket valid.

Tabel 3.5. Uji validitas variabel Kompetensi (X2)

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.725	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.661	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.690	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.434	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.575	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.742	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.672	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.672	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.756	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.683	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.504	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 20 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-*

total correlation lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Kompetensi (X_2) dinyatakan 20 butir angket valid.

Tabel 3.5. Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_3)

No	Pertanyaan	rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.565	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.632	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.556	0.30	Valid
4	Butir Pertanyaan	0.527	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.671	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.567	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.396	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.546	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.558	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.671	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.777	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.664	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.665	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.610	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.835	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.606	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.568	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.387	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Motivasi Kerja (X_3) dinyatakan 18 butir angket valid.

Tabel 3.6. Uji validitas variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pertanyaan	Rhitung	Rkritis	Uji valid
1	Butir Pertanyaan	0.849	0.30	Valid
2	Butir Pertanyaan	0.807	0.30	Valid
3	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid

4	Butir Pertanyaan	0.784	0.30	Valid
5	Butir Pertanyaan	0.821	0.30	Valid
6	Butir Pertanyaan	0.522	0.30	Valid
7	Butir Pertanyaan	0.844	0.30	Valid
8	Butir Pertanyaan	0.482	0.30	Valid
9	Butir Pertanyaan	0.469	0.30	Valid
10	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid
11	Butir Pertanyaan	0.651	0.30	Valid
12	Butir Pertanyaan	0.641	0.30	Valid
13	Butir Pertanyaan	0.832	0.30	Valid
14	Butir Pertanyaan	0.449	0.30	Valid
15	Butir Pertanyaan	0.819	0.30	Valid
16	Butir Pertanyaan	0.825	0.30	Valid
17	Butir Pertanyaan	0.530	0.30	Valid
18	Butir Pertanyaan	0.803	0.30	Valid
19	Butir Pertanyaan	0.747	0.30	Valid
20	Butir Pertanyaan	0.516	0.30	Valid
21	Butir Pertanyaan	0.629	0.30	Valid
22	Butir Pertanyaan	0.422	0.30	Valid
23	Butir Pertanyaan	0.422	0.30	Valid
24	Butir Pertanyaan	0.429	0.30	Valid
25	Butir Pertanyaan	0.508	0.30	Valid
26	Butir Pertanyaan	0.770	0.30	Valid
27	Butir Pertanyaan	0.740	0.30	Valid
28	Butir Pertanyaan	0.847	0.30	Valid
29	Butir Pertanyaan	0.719	0.30	Valid
30	Butir Pertanyaan	0.820	0.30	Valid

Angket yang diberikan kepada responden terdiri dari 30 butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru Pada hasil di atas dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0.30 sehingga dari seluruh pernyataan Kinerja guru (Y) dinyatakan 30 butir angket valid.

3.5.2 Uji Reabilitas Angket

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran

tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan aplikasi SPSS. Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan reliabel. Menurut Triton dalam Sujianto (Harahap, 2019), jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan interval yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan dalam tabel:

Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretas
0.00 – 0.20	Sangat rendah
0.21 – 0.40	Rendah
0.41 – 0.60	Sedang
0.61 – 0.80	Tinggi
0.81 – 1.00	Sangat tinggi

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measurement error*).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{\text{total}}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan

$k \cdot S_{\text{total}}^2$ adalah varians dari total skor keseluruhan butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana

S^2 = varians

n = banyaknya responden

x_i = skor yang diperoleh responden ke

\bar{x} = rata-rata

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana *disarankan* bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh perhitungan reliabel sebagai berikut.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.937	25	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.942	20	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.920	18	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item	Hasil Uji
0.650	30	Reliabel

Sumber: jawaban Kuesioner Data Dioleh Oleh Peneliti (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori, dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja sesuai dengan data.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Untuk mendeskripsikan data variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Melalui penggunaan statistik deskriptif didapatkan skor rata-rata (mean), median, modus, simpangan baku, dan varians dari setiap variabel sehingga dapat dideskripsikan variabel penelitian. Selanjutnya, untuk mengidentifikasi kecenderungan setiap variabel dalam penelitian ini, digunakan rerata skor ideal dan simpangan baku ideal. Dalam (Sitompul, 2017) dijelaskan bahwa untuk mengetahui kategori kecenderungan dari data masing-masing variabel yang diteliti dilakukan dengan uji kecenderungan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Dihitung Skor Tertinggi Ideal (stt) dan Skor Terendah Ideal (str).

b. Dihitung rata-rata skor ideal (M_i) dan standart deviasi ideal (SD_i), sebagai berikut:

$$M_i = \frac{Stt + Str}{2}$$

$$SD_i = \frac{Stt - Str}{6}$$

dimana:

Stt : Skor tertinggi

Str : Skor terendah

c. Dari besaran M_i dan SD_i yang diperoleh dapat ditentukan empat kategorikecenderungan sebagai berikut:

- 1) $> M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung tinggi
- 2) M_i s/d $M_i + 1.5 SD_i$ kategori cenderung cukup
- 3) $M_i - 1.5 SD_i$ s/d M_i kategori cenderung kurang
- 4) $< M_i - 1.5 SD_i$ kategori cenderung rendah

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan uji statistik menggunakan analisis regresi, maka perlu diketahui apakah sampel berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dalam (Santoso,

2002) dasar pengambilan keputusan distribusi itu normal atau tidak, dapat dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu: Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari populasi adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (El Faradis, 2016). Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain adalah dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance > 0.10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance < 0.10 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Pedoman keputusan berdasarkan nilai VIF:
- c. Jika nilai VIF < 10.00 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b. Jika nilai VIF > 10.00 , maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Menurut Imam Ghozali, untuk mendeteksi

ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual. Jika pola tertentu yang teratur maka akan terjadi heterokedastisitas, dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Syafrian, 2021). Guna mendukung dan memperjelas hasil uji heterokedastisitas, peneliti juga menggunakan uji Glejser. Uji Glejser merupakan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam suatu model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji ini, maka dengan cara melihat tabel Coefficients dengan variabel ABS_RES. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Harahap, 2019)

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh parsial masing-masing variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria keputusan: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t_{hitung} < \text{nilai signifikansi } \alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t_{hitung} > \text{nilai signifikansi } \alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel bebas

secara bersama-sama yaitu Komitmen (X1), Kompetensi (X2), dan motivasi kerja(X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria keputusan: Jika F hitung > F tabel atau nilai signifikansi F hitung < nilai signifikansi $\alpha = 0.05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya jika F hitung < F tabel atau nilai signifikansi F hitung > nilai signifikansi $\alpha = 0.05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Koefisien determinasi simultan (R²) dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Syafrian, 2021). Perhitungan koefisien determinasi simultan yang dilakukan dengan SPSS dapat dilihat dari besarnya R square (R²). Apabila nilai R² mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya apabila R² mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data penelitian ini dikumpulkan berdasarkan penyebaran angket yang disebar kepada 2 Sekolah SMK Negeri yang ada di Kota Binjai dengan jumlah sampel sebanyak 109 guru. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari empat variabel yaitu Komitmen (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskripsi sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif yang meliputi: nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum score*), skor tertinggi (*maksimum score*), dan distribusi frekuensi masing-masing variabel, maka digunakan perhitungan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 21

Berikut ini ditampilkan perhitungan hasil statistik dasar keempat data variabel Penelitian

Tabel 4.1. Rekapitulasi data deskriptif variabel Y, X1, X2, X3

Statistics					
		komitmen	kompetensi	motivasi kerja	kinerja guru
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		58.14	55.81	49.51	53.33
Std. Error of Mean		1.635	1.096	1.097	2.106
Median		55.00	56.00	48.00	49.00
Mode		52	56	52	52
Std. Deviation		17.067	11.440	11.450	21.986
Variance		291.268	130.879	131.104	483.390
Range		95	66	62	115
Minimum		25	34	28	30
Maximum		120	100	90	145
Sum		6337	6083	5397	5813

4.1.1.1. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja Guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 53.33, nilai tengah (median) sebesar 49.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 21.98, varians (variance) sebesar 483.390, rentang (range) sebesar 115, skor terendah (minimum) sebesar 30, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 145.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas

(R) = nilai tertinggi – nilai terendah

= 145 - 30 = 115

2) Menentukan jumlah kelas

$$\text{Jumlah kelas (K)} = 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037$$

$$= 7.72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval

$$\text{Panjang kelas interval (P)} = \text{rentang kelas} : \text{kelas interval}$$

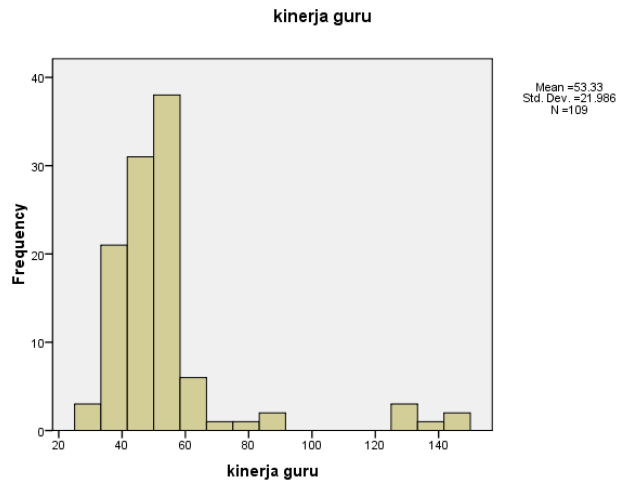
$$= 115 / 8 = 14.3 \text{ dibulatkan menjadi } 14$$

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30-44	39	35.6	35.6	159.7
45-59	57	52.4	52.4	977.1
60-74	4	3.6	3.6	272.4
75-89	3	10.8	10.8	187.2
90-104	0	0	0	0
105-119	0	0	0	0
120-134	4	3.6	3.6	291.7
135-150	2	1.8	1.8	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram

sebagai berikut:



Gambar 4.1. Histogram Data Kinerja Guru

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang kinerja guru. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (145 + 30) = 87.5 \text{ (dibulatkan) } 87 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (145 - 30) = 19.1 \text{ (dibulatkan) } 19 \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (19) = 28.5$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 116$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 58.6 \text{ di bulatkan menjadi } 59$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel kinerja guru dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>116	6	5.50	Tinggi
2	88-115	2	1.83	Cukup
3	60-87	5	4.58	Kurang
4	<59	96	88.0	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 6 guru (5.50%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori tinggi, 2 guru (1.83%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori cukup, 5 guru (4.58%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori kurang, dan 96 guru (88.0%) memiliki persepsi kinerja guru dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Y dominan termasuk dalam kategori rendah yaitu 96 guru (88.0%).

4.1.1.2. Komitmen (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Komitmen (X1) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 58.14, nilai tengah (median) sebesar 55.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 17.067, varians (variance) sebesar 291.268, rentang (range) sebesar 95, skor terendah (minimum) sebesar 25, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 120.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Komitmen (X1) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

= nilai tertinggi – nilai terendah

= 120 - 25 = 95

2) Menentukan jumlah kelas

Jumlah kelas (K)

$$= 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037 = 7,72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

= rentang kelas : kelas interval

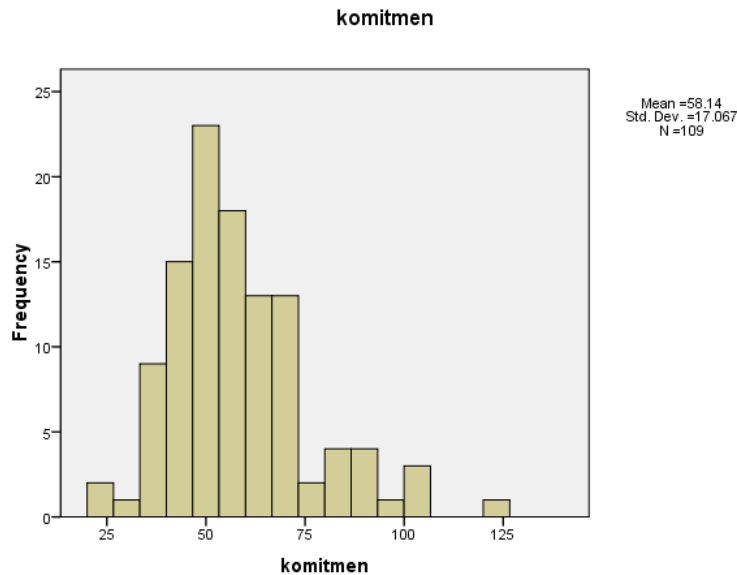
$$= 95 / 8 = 11.8 \text{ dibulatkan menjadi } 12$$

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

	F34requency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-37	7	6.3	6.3	16.5
38-50	30	27.4	27.4	236.6
51-63	34	31.1	31.1	663.3
64-76	24	22	22	765
77-89	5	4.5	4.5	449.5
90-102	4	3.6	3.6	282.6
103-115	4	3.6	3.6	390.8
116-125	1	0.9	0.9	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram

sebagai berikut:



Gambar 4.2. Histogram Data Komitmen

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang Komitmen. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (120 + 25) = 72,5$$

$$SDi = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (120 - 25) = 15.8 \text{ menjadi } 16$$

$$1.5 (SDi) = 1.5 (16) = 24$$

$$Mi + 1.5 (SDi) = 96$$

$$Mi - 1.5 (SDi) = 48$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Komitmen dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategori Kecenderungan Komitmen

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>96	5	4.58	Tinggi
2	72-96	12	11.0	Cukup
3	47-71	65	59.6	Kurang
4	<48	27	24.7	Rendah
	Jumlah	109	100.0	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 guru (4.58%) memiliki persepsi Komitmen dalam kategori tinggi, 12 guru (11.0%) memiliki persepsi Komitmen dalam kategori cukup, 65 guru (59.6%) memiliki persepsi Komitmen dalam kategori kurang, dan 27 guru (24.7%) memiliki persepsi Komitmen dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Komitmen dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 65 guru (59.6%).

4.1.1.3. Kompetensi (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kompetensi (X2) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 55.81, nilai tengah (median) sebesar 56.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 56, simpangan baku (standard deviation) sebesar 11.440, varians (variance) sebesar 130.879, rentang (range) sebesar 66, skor terendah (minimum) sebesar 34, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 100.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Kompetensi (X2) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

= nilai tertinggi – nilai terendah

= 100 - 34 = 66

2) Menentukan jumlah kelas

Jumlah kelas (K)

$$= 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037 = 7,72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

= rentang kelas : kelas interval

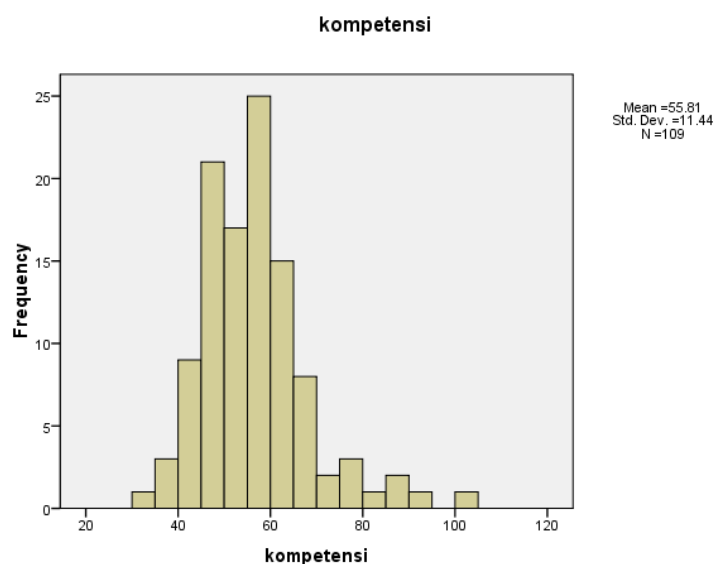
$$= 66 / 8 = 8$$

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
34-42	11	10.1	10.1	28.4
43-51	30	27.5	27.5	211.9
52-60	35	32.2	32.2	423
61-69	17	15.6	15.6	586.3
70-78	4	3.6	3.6	278.9
79-87	4	3.6	3.6	387.1
88-96	1	0.9	0.9	99.1
96-106	1	0.9	0.9	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram

sebagai berikut:



Gambar 4.3. Histogram Data Kompetensi

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang Kompetensi. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (Mi) dan Standar Deviasi Ideal (SDi) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{2} (100 + 34) = 67 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SDi} &= \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}) \\ &= \frac{1}{6} (100 - 34) = 11 \end{aligned}$$

$$1.5 (\text{SDi}) = 1.5 (11) = 16.5 \text{ (dibulatkan 16)}$$

$$\text{Mi} + 1.5 (\text{SDi}) = 83$$

$$\text{Mi} - 1.5 (\text{SDi}) = 51$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Kompetensi dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Kategori Kecenderungan Kompetensi

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>83	4	3.66	Tinggi
2	67-83	9	8.25	Cukup
3	51-66	58	53.2	Kurang
4	<50	38	34.8	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 guru (3.66%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori tinggi, 9 guru (8.25%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori cukup, 58 guru (53.2%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori kurang, dan 38 guru (34.8%) memiliki persepsi kompetensi dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel kompetensi dominan termasuk dalam kategori kurang yaitu 58 guru (53.2%).

4.1.1.4. Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi Kerja (X3) yang diperoleh dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 109 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 49.51, nilai tengah (median) sebesar 48.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (standard deviation) sebesar 11.450, varians (variance) sebesar 131.104, rentang (range) sebesar 62, skor terendah (minimum) sebesar 28, dan skor tertinggi (maximum) sebesar 90.

Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebagai berikut:

1) Menentukan rentang kelas Rentang kelas (R)

= nilai tertinggi – nilai terendah

= 90 - 28 = 62

2) Menentukan jumlah kelas

Jumlah kelas (K)

$$= 1 + (3.3) \log N$$

$$= 1 + (3.3) \log 109$$

$$= 1 + (3.3) 2.037 = 7,72 \text{ digenapkan menjadi } 8$$

3) Menentukan panjang kelas interval Panjang kelas interval (P)

= rentang kelas : kelas interval

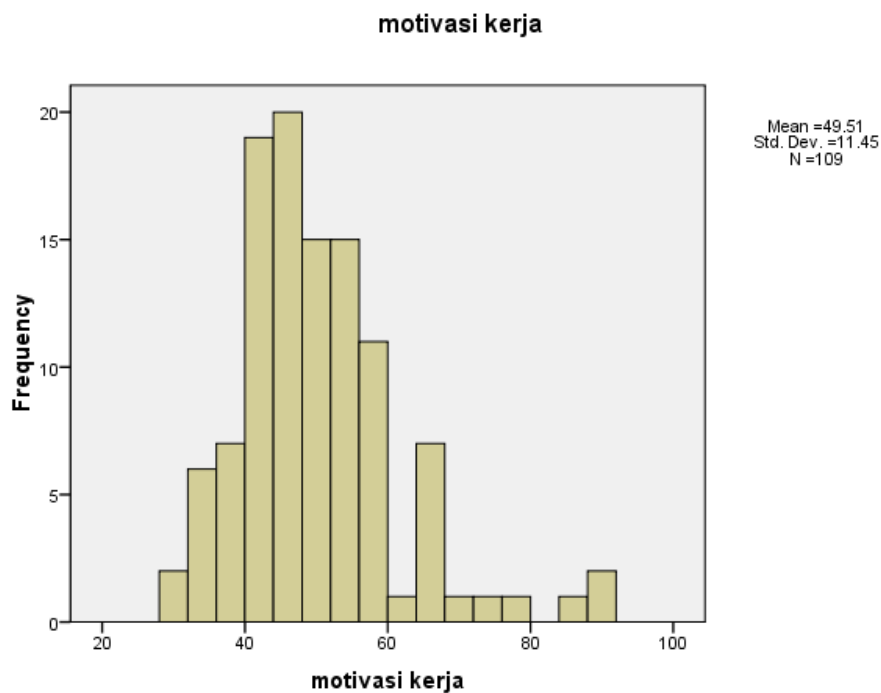
$$= 62 / 8 = 7.75$$

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
28-36	9	8.2	8.2	31.2
37-45	39	35.9	35.9	185.3
46-54	35	32.1	32.1	546.7
55-63	13	12	12	501
64-72	8	7.3	7.3	278.9
73-81	2	1.8	1.8	193.5
82-90	3	2.7	2.7	100.0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, dapat digambarkan histogram

sebagai berikut:



Gambar 4.4. Histogram Data Motivasi Kerja

Data tersebut kemudian digolongkan ke dalam kategori kecenderungan persepsi guru tentang Motivasi Kerja. Kecenderungan masing-masing skor variabel digunakan skor ideal dari subjek penelitian sebagai kriteria perbandingan. Skor Mean Ideal (M_i) dan Standar Deviasi Ideal (SD_i) diperoleh berdasarkan rumus berikut:

$$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal} + \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{2} (90 + 28) = 59$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal} - \text{skor minimal})$$

$$= \frac{1}{6} (90 - 28) = 10.3$$

$$1.5 (SD_i) = 1.5 (10.3) = 15.43$$

$$M_i + 1.5 (SD_i) = 74.43$$

$$M_i - 1.5 (SD_i) = 43.57$$

Berdasarkan perhitungan diatas, variabel Motivasi Kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.9. Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No	Rentang Skor	F	%	Kategori
1	>74	4	3.66	Tinggi
2	58-74	14	12.8	Cukup
3	43-57	62	56.8	Kurang
4	<43	29	26.6	Rendah
	Jumlah	109	100	

Tabel di atas menunjukkan terdapat 4 guru (3.66%) memiliki persepsi Motivasi kerja dalam kategori tinggi, 14 guru (12.8%) memiliki persepsi Motivasi kerja dalam kategori cukup, 62 guru (56.8%) memiliki persepsi Motivasi kerja dalam kategori kurang, dan 29 guru (26.6%) memiliki persepsi Motivasi kerja dalam kategori rendah. Dengan demikian, data variabel Motivasi kerja dominan termasuk dalam kategori Kurang yaitu 62 guru (56.8%).

4.1.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Menurut Sugiyono dalam (Harahap, 2019), pengujian persyaratan analisis data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas

4.1.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi

berganda yang digunakan. Pengujian asumsi distribusi normal bertujuan untuk mempelajari apakah distribusi sampel yang terpilih berasal dari sebuah distribusi populasi normal atau tidak normal. Oleh karena itu, analisis tentang distribusi normal merupakan analisis pendahuluan dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis (Sitompul, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov Smirnov dalam program SPSS 21. Berikut hasil uji normalitas dari data penelitian:

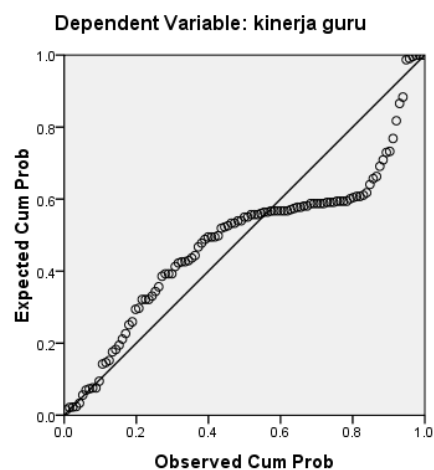
Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.52987076
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087
a. Test distribution is Normal.		

gorov-Smirnov yang dilakukan dari 109 responden yang meliputi data variabel Komitmen (X1), variabel kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variabel Kinerja Guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (*2 – tailed*).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.087 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots dan histogram dari ketiga variabel tersebut. Cara melihat grafik P-Plots adalah apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

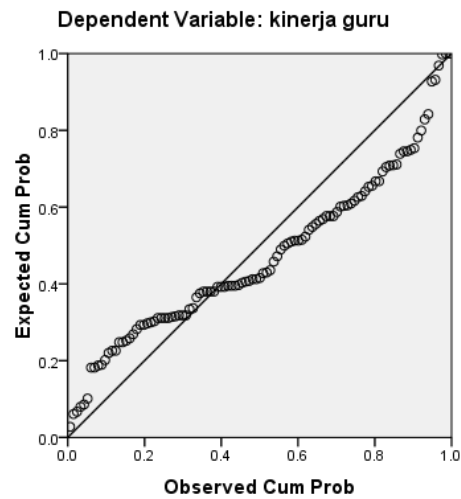
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.5. Grafik P-Plots Data Komitmen (X1)

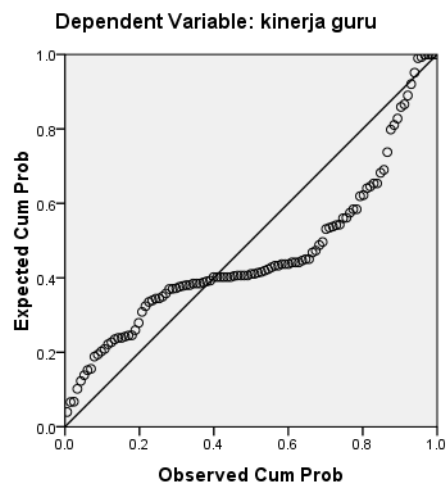
Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Komitmen terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Kompetensi**

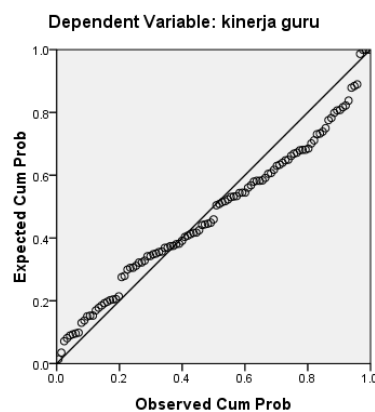
Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kompetensi terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar 4.6. Grafik P-Plots Data Motivasi Kerja**

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Motivasi Kerja terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.8. Grafik P-Plots Data Kinerja Guru

Dari gambar di atas, dapat dilihat titik-titik data menyebar dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dinyatakan bahwa data variabel Kinerja guru terdistribusi normal.

4.1.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu adanya hubungan linier antara variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (El Faradis, 2016). Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44.398	5.436		8.167	.000		
	komitmen	.325	.075	.252	4.356	.000	.652	1.534
	kompetensi	1.192	.123	.620	9.676	.000	.531	1.882
	motivasi kerja	.248	.115	.129	2.166	.033	.613	1.632

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai tolerance pada variabel Komitmen adalah 0.652 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.652 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel kompetensi manajerial kepala sekolah adalah 1.534 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.534 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Nilai tolerance pada variabel kompetensi adalah 0.531 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.531 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel Kompetensi adalah 1.882 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.882 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Nilai tolerance pada variabel Motivasi Kerja adalah 0.613 yang artinya nilai tolerance > 0.10 atau $0.613 > 0.10$ dan nilai VIF pada variabel Motivasi Kerja guru adalah 1.632 yang artinya nilai VIF < 10.00 atau $1.632 < 10.00$. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

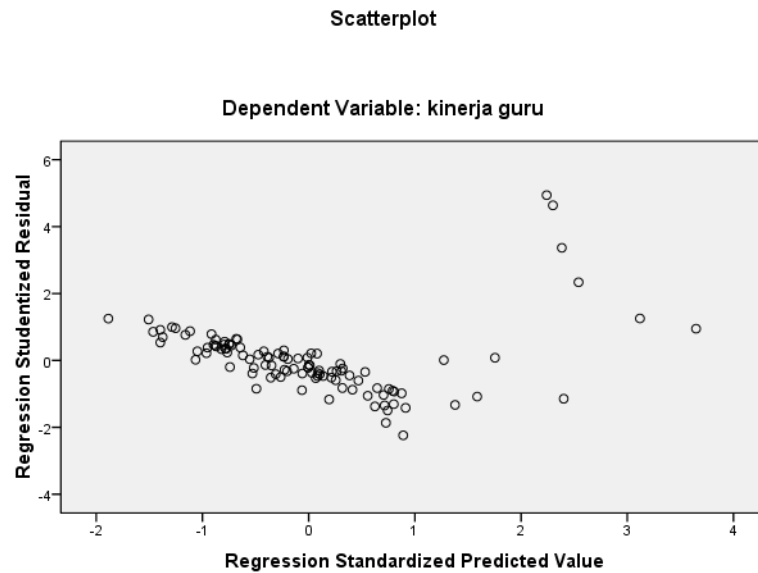
4.1.2.3. Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.8. Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik Scatterplot diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.1.3. Hasil Uji Hipotesis

4.1.3.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja SMK Negeri di Kota Binjai

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 4.11. sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Koefisien Regresi Linier X1 Terhadap Y
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.478	5.629		.618	.538
	Komitmen	.857	.093	.666	9.226	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.11. di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 3.478$ dan $b = 0.857$.

Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 3.478 + 0.857X_1$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Komitmen sebesar 0.857 artinya terdapat hubungan positif antara Komitmen terhadap kinerja guru, semakin tinggi Komitmen maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.12. Hasil Anova X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23130.007	1	23130.007	85.118	.000 ^a
	Residual	29076.103	107	271.739		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.12. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 85.118 dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $85.118 > 2.69$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 9.226 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $9.226 > 1.982$ mengindikasikan bahwa Komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini juga didukung dengan

nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0.857), $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($85.118 > 2.69$) dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9.226 > 1.982$) maka H_0 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Komitmen (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666a	.443	.438	16.485

a. Predictors: (Constant), komitmen

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.13. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.443 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen adalah sebesar **44.3%** sedangkan sisanya 55.7% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja SMK Negeri di Kota Binjai

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.14. sebagai berikut:

Tabel 4.14. Koefisien Regresi Linier X2 Terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.964	5.711		6.473	.000
	kompetensi	1.618	.100	.842	16.138	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.14. di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 36.964$ dan $b = 1.618$

Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 36.964 + 1.618 X_2$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Kompetensi sebesar 1.618 artinya terdapat hubungan positif antara Kompetensi terhadap kinerja guru, semakin tinggi Kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.15. Hasil Anova X2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37002.877	1	37002.877	260.425	.000a
	Residual	15203.234	107	142.086		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), kompetensi

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 260.425 dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $260.425 > 2.69$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t

hitung yaitu 16.138 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $16.138 > 1.982$ mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi 1.618 F hitung $> F$ tabel ($260.425 > 2.69$) dan t hitung $> t$ tabel ($16.138 > 1.982$) maka Hal diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.16. Uji Koefisien Determinasi X2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842a	.709	.706	11.920

a. Predictors: (Constant), kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.16. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.709 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Kompetensi adalah sebesar **70.9%** sedangkan sisanya 20.1% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja SMK Negeri di Kota Binjai

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.17. sebagai berikut:

Tabel 4.17. Koefisien Regresi Linier X3 Terhadap Y Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.780	7.387		.782	.436
	motivasi kerja	1.194	.145	.622	8.211	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel 4.17 di peroleh hasil perhitungan yaitu $a = 5.780$ dan $b = 1.194$

Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis 1 yaitu: $\hat{Y} = 5.780 + 1.194 X_2$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 1.194 artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.18. Hasil Anova X3 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20179.662	1	20179.662	67.420	.000a
	Residual	32026.448	107	299.313		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.18. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 67.420

dan F tabel sebesar 2.69 yang artinya nilai Fhitung > Ftabel atau $67.420 > 2.69$

dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai t hitung yaitu 8.211 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.982 atau $8.211 > 1.982$ mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (1.194), F hitung $>$ F tabel ($67.420 > 2.69$) dan t hitung $>$ t tabel ($8.211 > 1.982$) maka Hal diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X3
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.381	17.301

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.20. diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.387 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja adalah sebesar **38.7%** sedangkan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.1.3.4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

H0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen, Kompetensi dan

Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.398	5.436		8.167	.000
	Komitmen	.325	.075	.252	4.356	.000
	kompetensi	1.192	.123	.620	9.676	.000
	motivasi kerja	.248	.115	.129	2.166	.033

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 44.398$, $b = 0.325$, $c = 1.192$, dan $d = 0.248$. Dengan memasukkan harga a , b , c , dan d ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk hipotesis 4 yaitu: $\hat{Y} = 44.398 + 0.325X_1 + 1.192X_2 + 0.248X_3$.

Berdasarkan data nilai koefisien regresi Komitmen sebesar 0.325, kompetensi sebesar 1.192 dan Motivasi Kerja sebesar 0.248 artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru. Semakin tinggi Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.21. Hasil Anova Variabel X1, X2, dan X3
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40231.267	3	13410.422	117.588	.000 ^a
	Residual	11974.843	105	114.046		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4.21. dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 117.588 dan F tabel sebesar 2.69 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($117.588 > 2.69$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen, kompetensi dan Motivasi Kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22 Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.764	10.679

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen, kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0.771 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dipengaruhi oleh variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama adalah sebesar **77.1%** sedangkan sisanya 22.9% ditentukan oleh faktor lainnya yang berada di luar penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini hasil Pembahasan dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 25 item pernyataan untuk komitmen menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel Komitmen (X1) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh Komitmen terhadap kinerja guru adalah sebesar **44.3%** dan sisanya

55.7% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa Komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika guru memiliki komitmen yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia terutama kinerja guru yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana individu telah mengikat tindakannya terhadap keyakinan yang sangat mendukung kegiatan dan keterlibatannya sendiri. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Park (Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Guru yang mempunyai komitmen yang kuat tetap bekerja dengan maksimal di sekolah karena guru tersebut merasa ikut memiliki ikutserta terhadap tujuan dan nilai sekolah sehingga kinerja guru disekolah meningkat.

Komitmen yang tinggi dari setiap individu dapat diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi disekolah salah satu faktor pendorong timbulnya komitmen yaitu adanya komunikasi dua arah yaitu konsultatif antara sesama warga sekolah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sidik Purwoko. 2018 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006, p. 40) bahwa salah satu

faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yakni faktor perilaku guru. Faktor perilaku guru sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa diantaranya komitmen guru sebagai faktor intern dari perilaku guru. Semakin baik komitmen guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya semakin kurang baik komitmen guru, maka semakin kurang baik pula kinerja guru di SMK Kabupaten Sleman

Hasil penelitian Jalaluddin. dkk. (2021) The other research hypothesis is that there is a positive correlation between commitment and lecturers' . Thus, F_{count} is smaller than F_{table} , or the regression linearity requirements were met. for significance and linearity. The regression equation \hat{Y} means that an increase in a commitment by one point will be followed by an increase in the lecturer performance. TThis means that the correlation between commitment and lecturers' performance is very significant. There is a positive correlation between commitment and lecturers' performance. In other words, the higher the leader's commitment, the higher the lecturers' performance.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 20 item pernyataan untuk kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0.000 yang

artinya $<$ probabilitas 0.05 atau $0.00 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru adalah sebesar **70.9 %** dan sisanya 29.1% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika guru memiliki kompetensi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia serta membimbing siswa yang ada di sekolah menjadi semakin baik pula. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi guru dengan melibatkan guru-guru dalam setiap kegiatan sekolah seperti rencana penyusunan pembelajaran.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amin, (2021). Permasalahan dalam Penelitian ini adalah menunjukkan bahwa belum optimalnya proses pembelajaran khususnya, dalam kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dalam meningkatkan kompetensi guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Tujuan Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana peneliti langsung meneliti ke lapangan. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang dilakukan di SMA Negeri 5 Pematangsiantar.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat ahli yang mengatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. (Hakim, dalam Koswara,

Rasto Jurnal (2016)

Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang melalui angket yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk kinerja guru dan 18 item pernyataan untuk Motivasi Kerja menunjukkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi (Sig) variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Adapun besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar **38.7%** dan sisanya 61.3% ditentukan oleh faktor lainnya.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika seorang guru memiliki rasa Motivasi Kerja yang baik akan dapat mengelola serta meningkatkan kinerja dirinya sebagai guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula. Tidak optimalnya motivasi kerja guru terlihat dari minimnya

keinginan guru untuk mendapatkan umpan balik dari setiap pekerjaannya di sekolah, dan masih minimnya keinginan guru untuk melakukan pekerjaan secara inovatif. Rendahnya motivasi guru menyebabkan guru menjalankan tugasnya tidak maksimal dan guru tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya, Motivasi merupakan pendorong kesuksesan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan motivasi yang tinggi tentunya para guru akan semakin giat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik. Motivasi kerja merupakan daya dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja. Dalam motivasi terdapat berbagai keinginan dan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi kerja, baik yang berasal dari dalam diri guru, akan mendorong dan mengarahkan tindakan guru untuk bekerja dengan seoptimal mungkin sesuai dengan seharusnya dikerjakan, untuk mendapatkan atau mewujudkan suatu kinerja yang bermutu. Sedangkan motivasi dari luar berupa ajakan, suruhan, jadi seorang guru terdorong untuk melakukan tindakan (bekerja) atas dasar pengaruh dari luar, guru bekerja karena takut pada atasan atau karena dipaksa. Motivasi kerja guru yang rendah, terlihat dari masih banyaknya guru yang kurang bersemangat dalam bekerja, seringnya izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, yang dipengaruhi oleh rasa kurang semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan menyebabkan kinerja guru menjadi menurun.

Motivasi untuk mengajar yang dimiliki guru akan sangat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Jika motivasi mengajar tinggi, maka ia akan mampu mengajar dengan baik, dan sebaliknya, jika motivasi mengajar yang

dimilikinya rendah, maka ia tidak akan mampu mengajar dengan baik, di mana hal ini akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru. Melihat pentingnya hasil kerja dari seorang guru dalam melaksanakan program pendidikan dan pengajaran di sekolah, maka perlunya motivasi kerja yang tinggi. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan selalu berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan penuh semangat tinggi, serta ia akan berusaha mengembangkan tugas dan dirinya semaksimal mungkin untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Latar belakang pendidikan guru juga dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas mengajar kepada siswa. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja guru, karena guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya akan membuat guru dapat meningkatkan kualitas kinerja yang baik

Dari motivasi kerja yang dikemukakan diatas, diperoleh bahwa peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Peningkatan pemberian penghargaan kepada guru yang tepat memberikan keinginan guru untuk terus menunjukkan kinerja yang baik disekolah. Para guru akan berusaha semampunya untuk memberikan hasil kerja yang baik, sesuai dengan tujuan sekolah yang harus dicapai. Selain itu dengan adanya pemberian penghargaan, setiap guru akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

mengajarnya. Dalam hal ini memberikan peningkatan pada kinerja guru disekolah.

Hasil penelitian Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. 2017 yang hasilnya adalah Uji t digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikansi masing-masing variabel independen dan variabel moderating terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai t hitung positif atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Ada pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Didukung oleh Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau-Timor Leste. Berdasarkan hasil perhitungan analisis Regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sehingga terdapat pengaruh.

Berdasarkan hasil penelitian Lannidar, Indra prasetia 2021. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X1) sebesar 0,512.

Kualitas kehidupan kerja guru (X2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,594. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru ($R^2_{X1X2X3Y}$) sebesar 0,332 berarti 33,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

4.2.4. Pengaruh Komitmen (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri di Kota Binjai yang diambil sampel berjumlah 109 orang dari 2 sekolah dasar melalui angket menunjukkan bahwa Komitmen (X1), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000 yang artinya $< \text{probabilitas } 0.05$ atau $0.000 < 0.05$ dan diperoleh nilai F hitung adalah sebesar 117.588. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai F_{tabel} yaitu 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $117.588 > 2,69$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja

(X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar **77.1%** dan sisanya 20.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Komitmen (X1), Kompetensi (X2), motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Komitmen (X1), Kompetensi(X2), motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula.

Sebagaimana hasil penelitian Syaiful Bahri Amini, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. Data penelitian yang dilakukan berasal dari data primer yaitu Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Sekolah, Guru dan Siswa. Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari studi dokumentasi yang ada di SMA Negeri 5 Pematangsiantar dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dan didukung oleh penelitian. Dwi Narsih. 2017 Sebagai bangsa yang besar , diharapkan dapat memperhatikan kemampuan dan kompetensi guru. Tanpa adanya guru yang baik, maka akan sulit bangsa ini dapat mensejajarkan ilmu pengetahuan dan teknologi bangsa yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh kompetensi dan kepuasan guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini memakai metode kuantitatif, dengan uji prasyarat normalitas dan linieritas. Setelah itu Memakai uji Anova dan Uji t. Sampel diambil dari para guru yang mengajar di SMKN 23 Jakarta Utara.

Penelitian Nova Lega Hati Siregar, Akrim Akrim, Indra Prasetia Prasetia. dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru dan komunikasi guru terhadap kinerja guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMK Al-Wasliyah Pasar Senen Medan yang berjumlah 60 orang, Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil $144,063 > 2,77$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, Simpulan, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kerja guru

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Komitmen, Kompetensi dan motivasi Kerja terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai adalah sebagai berikut:

1. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini berarti bahwa komitmen memiliki peranan penting untuk menunjang dan meningkatkan kinerja guru.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru.
4. Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja Guru.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Untuk itu agar peranan guru menjadi efektif, sebaiknya guru meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif untuk membahas kendala ataupun masalah yang dihadapi oleh guru dan mencari solusi yang paling tepat. Seperti dengan memberikan pelatihan secara daring terkait pembuatan RPP (rencana pembelajaran), pelatihan penggunaan media mengajar daring seperti (Zoom, google classroom, Google meet, dll) dan standar penilaian yang tepat untuk seluruh mata pelajaran.
2. Guru mempunyai keinginan dan komitmen untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya agar guru bisa memberikan sesuatu kepada peserta didik. karena dengan meningkatkan kualifikasi guru akan mendapatkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang akan di berikan kepada peserta didik.
3. Guru di harapkan dapat berkomitmen dalam menginovasi pembelajaran sesuai dengan apa yang di rencanakan dan tercantum dalam program perencanaan pembelajaran, dan senantiasa melakukan pembelajaran yang bervariasi sehingga tidak menimbulkan kebosanan bagi siswa, dan dapat melakukan pembelajaran sesuai dengan yang sedang di galakkan yaitu

pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Untuk itu sebaiknya guru terus mengikuti perkembangan keilmuan yang diajarkan dan terus melakukan pembaharuan atau penambahan pada bahan ajar. Semakin banyak buku referensi yang digunakan akan semakin sempurna bahan ajar yang akan disampaikan pada siswa. Selain itu penting bagi sesama guru untuk membuat forum diskusi terkait dengan pengembangan metode pembelajaran yang lebih kreatif sehingga siswa mampu memahami materi pembelajaran dengan lebih baik. Sharing atau diskusi yang dilakukan dapat melalui grup whatshaap, telegram atau lain sebagainya, selain dapat berbagai ide, gagasan dan kreasi dapat juga meningkatkan hubungan yang lebih baik antara sesama guru.
5. Kompetensi dalam meningkatkan Kinerja Guru disekolah dengan cara memperhatikan yaitu :
 - a. Penyusunan perencanaan pembelajaran Dalam penyusunan perencanaan pembelajaran para guru di sekolah dengan mengadakan rapat untuk membuat silabus dan silabus tersebutlah yang akan di jadikan acuan dalam membuat RPP
 - b. Penguasaan materi secara mendalam oleh guru Dalam penguasaan materi Guru menyampaikan materi pembelajaran harus di kuasai bahan pembelajarannya hal ini dapat meningkatkan kompetensi guru.
 - c. Pengelolaan pembelajaran di dalam kelas dengan baik ini dapat

meningkatkan kinerja guru

- d. pengelolaan kelas pengelolaan kelas juga harus diperhatikan posisi duduk siswa dan kenyamanan di dalam kelas pada saat proses belajar mengajar
 - e. penggunaan media pada penggunaan media di sekolah juga perlu diperhatikan agar proses belajar mengajar berjalan dengan baik, dan Penggunaan strategi dan metode yang tepat. Sedangkan pada metode dan strategi pembelajaran cukup baik guru telah mampu menyesuaikan strategi dan metode mengajar dengan materi pembelajaran.
6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai. Untuk itu sebaiknya kinerja guru SMK Negeri di Kota Binjai memperhatikan kesejahteraan guru yang ada, terutama yang telah lama mengabdikan atau mengajar di SMK Negeri di Kota Binjai serta memberikan jabatan fungsional berdasarkan penilaian prestasi ataupun kinerja guru yang bersangkutan sehingga semua memiliki peluang untuk memperoleh jabatan yang diinginkan setiap guru.
 7. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Binjai. Sebaiknya Guru SMK Negeri di Kota Binjai meningkatkan kompetensi atau kemampuan guru dengan melakukan pelatihan serta mendapatkan kesejahteraan lewat kompensasi yang diberikan kepada guru langsung dari kepala sekolah. Selain itu motivasi

kerja guru juga diberikan semangat arahan dan dukungan agar dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru.

8. Dalam upaya peningkatan kinerja guru, guru harus lebih aktif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, karena hal tersebut berpengaruh dalam keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah.
9. Dalam hal ini kinerja mengajar, kegiatan perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi perlu ditingkatkan. Guru harus mampu mempersiapkan dan menyampaikan materi secara baik sesuai dengan analisis kemampuan siswa. Memilih metode yang sesuai dengan materi pelajaran yang disampaikan dan menutup pelajaran dengan memberikan kesimpulan diakhir pelajaran, supaya siswa memahami betul pelajaran yang diberikan.
10. Untuk pihak lembaga maupun sekolah agar terus memberikan kesempatan yang seluas-luasnya pada guru untuk mengembangkan diri dengan cara mengikuti kegiatan pendidikan latihan, seminar dan workshop serta pelatihan profesi lainnya secara berkesinambungan. Sekolah juga melakukan monitoring kerja terhadap semua guru upaya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan agar terlaksana secara baik.
11. Bagi lembaga pendidikan hendaknya melengkapi sarana dan prasarana dalam menunjang kegiatan pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianti, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SDN Pada Gugus R.A Kartini Kecamatan Bumiraya Kabupaten Morowali*. Tesis. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako
- Afriadi., Usman, N., & Niswanto, 2016, “Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada SMA Negeri 1 Kuala Batee Kabupaten Aceh Barat Daya”, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(2): 14-21.
- Alwi, 2018, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Pariangan Kabupaten Tanah Datar”, *Jurnal alFikrah*, 6(1): 13-22.
- Amini , Sri Kesumawaty, Salim Aktar. 2021. Analisis Implementasi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. *Jurnal pendidikan*. Vol. 5 – No. 2, year. file:///C:/Users/hp/Downloads/2174-Article%20Text-3760-3-10-20211019.pdf. Diakses pada tanggal 8 agustus 2022
- Amirullah, 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Andi., Agustina, 2020. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada
- Anggraeni, R. & Rasto. 2016. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 1-12.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang, dkk. 2009. *Etika Organisasi Pemerintah* Jakarta: Pusat Pendidikan Pelatihan Pegawai Cetakan Ketiga, Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama
- Dewi, Tiara Anggia, 2015, “Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 3(1): 24-35.
- Dwi Narsih. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru SMK N 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi* Volume No.1. <http://journal.unha.ac.id/index.php/utility/article/view/67/48>. diakses pada tanggal 8 agustus 2022

- Fajar, Setiawan, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi tengah*. Tesis. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako
- Fatkurinah, Wiwit, 2020, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(2): 90-93.
- Guru pada SMP Negeri 1 Panei “ Maker: *Jurnal Manajemen Program*
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Indra Prasetya, Sri Nurabdiah Pratiwi Akrim, Sri Nurabdiah Pratiwi. 2022. Lecturer Competency Development Model in Designing a Line Learning Resources in University of Muhammadiyah Sumatera Utara. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). Vol 3(4).https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=H5ox-hYAAAAJ&citation_for_view=H5ox-hYAAAAJ:u-x6o8ySG0sC. Diakses pada tanggal 6 februari 2023
- Jalaluddin, dkk. 2021. The Effects of Leadership and Commitment on the Job Performance of Lecturers at University. Al- Ishlah: Jurnal Pendidikan, August 13 (2), file:///C:/Users/hp/Downloads/702-5107-1-PB.pdf. diakses padatangak 9 agustus 2022
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan Bagioan Toko PT. Anak Jaya Bapak Sejahtera. *Jurnal AGORA*. 3(1).pp.138-144.
- Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 1(2), April 2020, halaman: 92~102 E-ISSN: 2716-0343, P-ISSN: 2715-8233
- Koswara, RastoJurnal. 2016. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi (*Competence And Teachers Performance With Professional Certification*). Jurnaol Pendidikan Manajemen Perkantoran, Vol.1,No.1.
<https://pdfs.semanticscholar.org/c42a/45c9581bf6ed4a75d7e6c31ac954bddcf3e3.pdf>. diakses pada tanggal 8 agustus 2022
- Lannidar, Indra prasetya. 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Vol 3 (3).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=H5ox-hYAAAAJ&citation_for_view=H5ox-hYAAAAJ:5nxA0vEk-

isC. Di akses pada tanggal 6 februari 2023

- 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>
- Luis Aparicio Guterres. Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3. <file:///C:/Users/hp/Downloads/15091-1-38631-1-10-20160414.pdf> diakses apda tanggal 8 agustus 2022
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesebelas)*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,
- Maulana, F, H., Hamid, D, J., dan Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 22 (1). pp.1-8
- Mawaddatullin, Nurul, 2017, “Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Gugus II Kecamatan Kediri Kabupaten Lombok Barat”, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 2(1), 13-20.
- Mtsn di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba,. *Jurnal Idaarah, VOL. IV*, No. 1, Juni 2020
- Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustafa Iberahim. 2016. *Pola Kinerja Guru*. Dosen ULM Banjarmasin. Nainggolan, Nana Triapnita.,2020, ” Dampak Komitmen Guru Terhadap Kinerja
- Natalina Panggabean, Akrim Akrim, Irvan Irvan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* Vol 3 (2). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IPRQtywAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=IPRQtywAAAAJ:p__nRnzSRKYC. Diakses pada tanggal 6 Februari 2023
- Ningrum, Kombang S.C.,2016” Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja

- Guru SMP Negeri 6 Singaraja''. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*,7(2).
- Ningsih, Prapti.,''*Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara'' (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu).*
- Nova Lega Hati Siregar, Akrim Akrim, Indra Prasetya Prasetya . 2022. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja guru SMK Swasta Aliyah Al – wasliyah Pasar Senen Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]*. vol 5 (1). https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IPRQtywAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=IPRQtywAAAAJ:ILKRHgRFtOwC. Diakses pada tanggal 6 februarai 2022
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Remaja Rosdakarya*
- Rivai, Vethzal dan Basri, Mohd Fawzi Ahmad.2014. *Performance Appraisal*,
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Hendri., 2020'' Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru''
- Rosita Bestiana. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan - Labuhan Batu, *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*, Vol.9 No.2, Desember 2012, hlm 187-200.
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z., & Ramaci, T. 2014. Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 1227 – 1231.
- Sidik Purwoko. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
file:///C:/Users/hp/Downloads/8467-54829-1-PB.pdf diakses pada tanggal 9 agustus 2022
- Sidorovaa, T. 2015. The Social and Psychological Determinants of Faculty Members Work Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(2015), 1188
- Sitompul, Prof. Harun & Ardansyah, M., 2017, *Statistika Pendidikan: Teori dan*

Cara Perhitungan, Perdana Publishing, Medan.

Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru radhatul atfal di kota pekalongan. Jurnal litbang kota pekalongan VOL. 13. file:///C:/Users/hp/Downloads/60-Article%20Text-115-1-10-20171227.pdf. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2022

Studi Manajemen STIE Sultan Agung, 6(1),1-12 Nana Surahmad. 2016. *Kinerja Guru dan Dosen*. UNJ Jakarta.

Sukamto, Yohanes,.2016'' *Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman*. [https://journal.uny.ac.id/Vol 9 No.2](https://journal.uny.ac.id/Vol%209%20No.2)

Sumarmi, W., Egar, N., & Nurkolis, 2019, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD di UPTD DIKBUD Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1): 99-120.

Suratman Purnomo. 2017. *Pengembangan Kinerja Guru*. Dosen UIN Bandung.

Susanto, Hary, 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2, 200

Swandy.,Maruli 2015, ''pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sekolah dasar kecamatan tanjung merawa, tesis. program pasca sarjana. Universitas negeri medan.

Syafrian, A., 2021, *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Kepala Sekolah, dan Komunikasi Antar Pribadi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang*, Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.

Syaiful Bahri, 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol 5 (3).https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=IJUY8nMAAAAJ&citation_for_view=IJUY8nMAAAAJ:J_g5lzvAfSwC. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2022

Uno, Hamzah B. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Cet. XIV; Jakarta: Bumi Aksara.

Wau, Yasaratodo. 2011, 'Kemampuan Pribadi Dan Peningkatan Motivasi Berprestasi Kepala Sekolah, *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 4(1).

Wibowo, *Prilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2013)

- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi (Kedua)*. Raja Grafindo Persada.
- Yunus, S. (2017). *Mengkritisi Kompetensi Guru*. Diakses tanggal 21 Maret 2019 dari <https://www.m.detik.com/news/kolom/d3741162/mengkritisi-kompetensiguru>.
- Zein, A, K, A. dan Hadijah, H, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. 2(1), 59-65
- Zein, Abdullah, 2018''Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi'' *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 199-205

Lampiran. Angket

A. Angket Komitmen (X1)

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang Komitmen dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang – kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya mencintai lembaga ini sehingga saya rajin mengajar dengan penuh semangat					
2	Saya mengikuti yang ditetapkan karena saya mencintai sekolah ini					
3	Saya melaksanakan tugas lebih baik karena memperoleh tunjangan sertifikasi guru					
4	Saya dengan senang hati memberikan remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai ketuntasan minimal (KKM)					
5	Saya membimbing siswa dengan penuh tanggung jawab karena merupakan kepuasan bagi saya					
6	Saya berpartisipasi semua kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah					
7	Saya bangga dengan profesi guru					
8	Saya terpacu untuk mengerjakan tugas tugas tambahan dengan lebih baik walaupun gaji atau honor saya tidak memadai					

9	Saya bangga mendapat tugas tambahan selain dari mengajar					
10	Saya bekerja dengan baik jika diserahkan tugas dan tanggung jawab sepenuhnya					
11	Saya sadar bahwa banayak tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan					
12	Saya sungguh sungguh bekerja di sekolah sehingga kadang lewat jam kerja					
13	Saya masuk dan meninggalkan ruangan kelas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan karena memang harus demikian					
14	Saya hadir di sekolah dengan tepat waktu agar menjadi panutan pada sesama guru dan siswa					
15	Saya harus pulang kerumah sesuai dengan waktu walaupun diminta untuk menyelesaikan kepetingan sekolah					
16	Saya mencari hal hal yang baru yang berkaitan dengan perbaiki kn sekolah					
17	Saya mempunyai perhatian yang besar terhadap kemajuan penyelenggara pendidikan					
18	Saya tetap ikut upacara bendera sekalipun saya tidak ada jam mengajar					
19	Saya membandingkan tempat kerja yang sekarang dengan yang sebelumnya, saya tidak menyesal memilih sekolah ini menjadi tempat saya bekerja					
20	Saya berpartisipasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah dengan senang hati					
21	Saya ingin membuat sekolah lebih baik lagi					
22	Saya menggantikan guru piket yang berhalangan meskipun bukan giliran saya sebagai piket					
23	Saya semakin bersemangat mengajar dengan adanya tunjangan profesi guru					
24	Saya menyusun RPP dengan sungguh-sungguh setiap tahun ajaran baru karena saya cinta sekolah ini					
25	Untuk menghasilkan tujuan pendidikan saya berpedoman kepada undang-undang sisdiknas dan undang-undang guru					

B. Angket Kompetensi

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kompetensi dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek intelektual					
2	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik					
3	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki					
4	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata kuliah yang diampu					
5	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik					
6	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran					
7	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik					
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar					

9	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran					
10	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran					
11	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.					
12	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat					
13	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa					
14	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi dosen dan rasa percaya diri.					
15	Menjunjung tinggi kode etik profesi					
16	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata kuliah yang diampu					
17	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata kuliah yang diampu					
18	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					
19	Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya					
20	Berkomunikasi dengan komunikasi profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain					

C. Motivasi Kerja

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang Motivasi Kerja dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang – kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menunda tugas atau pekerjaan yang diberikan kepala sekolah					
2	Gangguan konsentrasi dan perhatian tidak akan menghambat saya dalam waktu mengerjakan tugas tepat waktu					
3	Saya tidak harus menyelesaikan semua tugas yang dibebankan kepada saya					
4	Saya tidak mau sakit, mengnggu tugas dan tanggung jawab saya di sekolah					
5	Saya merencanakan sesuatu dengan sangat detail sehingga pekerjaan saya selesai dengan baik					
6	Saya tidak bisa mengerjakan pekerjaan yang sulit					
7	Saya bersedia mengisi kelas yang gurunya tidak hadir bila diberi tambahan honor					

8	Saya lebih suka menonton film daripada mengerjakan tugas					
9	Waktu luang saya digunakan untuk menyelesaikan tugas sekolah					
10	Saya lebih banyak dipengaruhi oleh perasaan takut gagal					
11	Saya suka pada tugas tugas yang menuntut ide dan gagasan yang baru					
12	Dengan belajar sungguh sungguh saya yakin dapat mengerjakan tugas yang sulit sekalipun					
13	Untuk mengatasi kekurangan saya, saya belajar dan membaca buku					
14	Biasanya saya yakin bisa mengerjakan tugas yang saya kerjakan					
15	Saya aktif mengikuti seminar seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam pembelajaran di kelas					
16	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
17	Agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik, maka saya membuat rencana dari awal samapai akhir					
18	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					

D. Angket Kinerja Guru

Petunjuk :

Berikut ini ada beberapa pernyataan tentang kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran. Bapak/ibu dimohon memilih jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu, dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu kotak yang disediakan sesuai dengan nomor pilihan jawaban.

Alternatif pilihan :

No	Pilihan jawaban	Bobot
1	Selalu	5
2	Sering	4
3	Kadang - kadang	3
4	Jarang	2
5	Tidak pernah	1

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	TP	JR
1	Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.					
2	Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual dan mutakhir.					
3	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif					
4	Guru memilih sumber belajar media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.					
5	Guru memulai pembelajaran dengan efektif					
6	Guru menguasai materi pelajaran					
7	Guru menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif					
8	Guru memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran					

9	Guru memicu dan memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran					
10	Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran					
11	Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif					
12	Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik					
13	Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP					
14	Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusun rancangan pembelajaran selanjutnya.					
15	Dalam proses pembelajaran saya menggunakan metode dan contoh yang Menarik					
16	Saya menggunakan media sebagai referensi untuk melengkapi informasi tentang topik yang dibahas					
17	Saya menggunakan waktu secara tepat setiap pertemuan					
18	Saya berusaha agar proses pembelajaran berjalan dengan menarik dengan melibatkan peserta didik memecahkan permasalahan yang dibahas					
19	Saya memberi kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pertanyaan atau mengemukakan pendapat tentang topik yang dibahas					
20	Diakhir pertemuan saya merangkum materi pembelajaran yang sudah dibahas					
21	Saya menyusun soal berdasarkan tingkat kesukaran dan perangkat penilaian					
22	Saya memeriksa jawaban siswa tepat pada Waktunya					

23	Saya mengolah dan menganalisa hasil penilaian siswa					
24	Saya mengelompokkan ingkat kemampuan hasil penilaian siswa					
25	Saya melaksanakan pengajaran remedi kepada peserta didik yang belum memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan					
26	Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi siswa.					
27	Saya membuat analisis evaluasi belajar yang akan diinformasikan kepada siswa					
28	Saya melakukan evaluasi berkala untuk mengetahui respon siswa terhadap proses pembelajaran.					
29	Saya menggunakan berbagai metode penilaian untuk memantau kemajuan siswa.					
30	Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan Siswa					

HASIL VALIDASI DAN REABILITASI

Reliability**MOTIVASI KERJA****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.920	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	46.23	252.737	.565	.	.917
x2	46.53	250.740	.632	.	.916
x3	46.63	254.861	.556	.	.918
x4	46.67	255.609	.527	.	.918
x5	46.73	248.547	.671	.	.915
x6	46.07	252.823	.567	.	.917
x7	46.50	261.293	.396	.	.921
x8	45.87	252.395	.546	.	.918
x9	46.80	255.476	.558	.	.918
x10	46.73	248.547	.671	.	.915
x11	46.30	243.183	.777	.	.912
x12	45.93	246.823	.664	.	.915
x13	46.33	248.920	.665	.	.915
x14	46.33	248.782	.610	.	.916
x15	46.33	241.816	.835	.	.911
x16	46.70	251.803	.606	.	.916
x17	46.03	253.551	.568	.	.917
x18	46.53	261.637	.387	.	.922

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
49.13	280.809	16.757	18

Reliability**Kompetensi****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.942	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	55.03	358.723	.756	.	.937
x2	54.93	369.651	.565	.	.940
x3	55.03	358.723	.756	.	.937
x4	55.03	360.378	.725	.	.938
x5	55.50	365.155	.661	.	.939
x6	54.93	369.651	.565	.	.940
x7	55.03	362.240	.690	.	.938
x8	54.93	369.651	.565	.	.940
x9	55.03	358.723	.756	.	.937
x10	54.80	376.786	.434	.	.942
x11	55.13	368.464	.575	.	.940
x12	54.93	369.651	.565	.	.940
x13	55.03	358.723	.756	.	.937
x14	55.00	360.414	.742	.	.937

x15	54.93	369.651	.565	.	.940
x16	54.93	363.995	.672	.	.938
x17	54.93	363.995	.672	.	.938
x18	55.03	358.723	.756	.	.937
X19	54.93	364.754	.683	.	.938
X20	54.97	373.206	.504	.	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.90	403.266	20.081	20

Komitmen

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.937	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	66.00	469.931	.536	.	.935
x2	66.07	467.995	.556	.	.935
x3	66.17	472.902	.491	.	.936
x4	66.20	473.890	.464	.	.936
x5	66.27	465.306	.591	.	.934
x6	65.60	465.007	.592	.	.934
x7	66.03	471.413	.509	.	.935

x8	65.40	464.248	.573	.	.935
x9	66.33	467.816	.598	.	.934
x10	66.27	465.306	.591	.	.934
x11	65.83	452.282	.792	.	.931
x12	65.47	457.568	.676	.	.933
x13	65.87	465.637	.587	.	.934
x14	65.87	456.947	.675	.	.933
x15	65.87	450.257	.852	.	.931
x16	65.90	478.576	.365	.	.938
x17	65.57	464.875	.612	.	.934
x18	66.07	471.030	.515	.	.935
X19	65.93	473.030	.497	.	.936
X20	65.67	464.299	.603	.	.934
X21	65.93	454.547	.756	.	.932
X22	66.23	459.289	.705	.	.933
X23	66.23	459.289	.705	.	.933
X24	65.73	475.513	.410	.	.937
X25	65.50	469.914	.518	.	.935

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.67	503.747	22.444	25

Kinerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.965	.965	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	79.47	848.809	.849	.	.962
x2	79.33	854.782	.807	.	.963
x3	79.80	850.579	.847	.	.962
x4	79.30	857.045	.784	.	.963
x5	79.67	851.333	.821	.	.963
x6	79.13	876.740	.522	.	.965
x7	79.77	851.909	.844	.	.962
x8	78.93	877.926	.482	.	.965
x9	79.87	884.602	.469	.	.965
x10	79.80	850.579	.847	.	.962
x11	79.37	864.999	.651	.	.964
x12	79.00	863.724	.641	.	.964
x13	79.40	852.041	.832	.	.963
x14	79.40	879.834	.449	.	.965
x15	79.40	853.076	.819	.	.963
x16	79.77	853.426	.825	.	.963
x17	79.10	877.334	.530	.	.965
x18	79.87	853.223	.803	.	.963
X19	79.67	856.299	.747	.	.963
X20	79.20	877.131	.516	.	.965
X21	79.47	866.947	.629	.	.964
X22	79.77	885.909	.422	.	.965
X23	79.77	885.909	.422	.	.965
X24	79.27	883.789	.429	.	.965
X25	79.03	878.516	.508	.	.965
X26	79.33	854.437	.770	.	.963
X27	79.27	857.720	.740	.	.963
X28	79.80	850.579	.847	.	.962
X29	79.23	859.978	.719	.	.963
X30	79.63	852.654	.820	.	.963

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.20	923.200	30.384	30

SPSS BAB 4.5

Frequencies

		Statistics			
		komitmen	Kompetensi	motivasi kerja	kinerja guru
N	Valid	109	109	109	109
	Missing	0	0	0	0
Mean		58.14	55.81	49.51	53.33
Std. Error of Mean		1.635	1.096	1.097	2.106
Median		55.00	56.00	48.00	49.00
Mode		52	56	52	52
Std. Deviation		17.067	11.440	11.450	21.986
Variance		291.268	130.879	131.104	483.390
Range		95	66	62	115
Minimum		25	34	28	30
Maximum		120	100	90	145
Sum		6337	6083	5397	5813

Frequency Table

		komitmen			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	.9	.9	.9
	26	1	.9	.9	1.8
	33	1	.9	.9	2.8
	34	2	1.8	1.8	4.6
	36	2	1.8	1.8	6.4
	38	2	1.8	1.8	8.3
	39	3	2.8	2.8	11.0
	41	2	1.8	1.8	12.8
	43	4	3.7	3.7	16.5
	44	5	4.6	4.6	21.1
	45	2	1.8	1.8	22.9
	46	2	1.8	1.8	24.8
	47	2	1.8	1.8	26.6
	48	2	1.8	1.8	28.4
	49	2	1.8	1.8	30.3
	50	4	3.7	3.7	33.9
	51	5	4.6	4.6	38.5
52	7	6.4	6.4	45.0	
53	1	.9	.9	45.9	
54	2	1.8	1.8	47.7	

55	6	5.5	5.5	53.2
56	4	3.7	3.7	56.9
57	3	2.8	2.8	59.6
58	2	1.8	1.8	61.5
59	1	.9	.9	62.4
61	1	.9	.9	63.3
62	1	.9	.9	64.2
63	1	.9	.9	65.1
64	3	2.8	2.8	67.9
65	5	4.6	4.6	72.5
66	2	1.8	1.8	74.3
67	3	2.8	2.8	77.1
68	1	.9	.9	78.0
69	5	4.6	4.6	82.6
71	2	1.8	1.8	84.4
72	1	.9	.9	85.3
73	1	.9	.9	86.2
76	1	.9	.9	87.2
78	1	.9	.9	88.1
80	1	.9	.9	89.0
81	1	.9	.9	89.9
85	1	.9	.9	90.8
86	1	.9	.9	91.7
87	1	.9	.9	92.7
88	2	1.8	1.8	94.5
90	1	.9	.9	95.4
98	1	.9	.9	96.3
100	1	.9	.9	97.2
101	1	.9	.9	98.2
102	1	.9	.9	99.1
120	1	.9	.9	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Kompetensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	.9	.9	.9
	36	1	.9	.9	1.8
	39	2	1.8	1.8	3.7
	40	1	.9	.9	4.6
	41	3	2.8	2.8	7.3
	42	3	2.8	2.8	10.1
	43	1	.9	.9	11.0
	44	1	.9	.9	11.9
	45	6	5.5	5.5	17.4
	46	2	1.8	1.8	19.3
	47	2	1.8	1.8	21.1
	48	7	6.4	6.4	27.5
	49	4	3.7	3.7	31.2
	50	4	3.7	3.7	34.9
	51	3	2.8	2.8	37.6
	52	6	5.5	5.5	43.1
	53	4	3.7	3.7	46.8
	55	2	1.8	1.8	48.6
	56	9	8.3	8.3	56.9
	57	5	4.6	4.6	61.5
	58	6	5.5	5.5	67.0
	59	3	2.8	2.8	69.7
	60	6	5.5	5.5	75.2
	61	2	1.8	1.8	77.1
	62	2	1.8	1.8	78.9
	63	4	3.7	3.7	82.6
	64	1	.9	.9	83.5
	65	2	1.8	1.8	85.3
	66	3	2.8	2.8	88.1
	67	3	2.8	2.8	90.8
	70	1	.9	.9	91.7
	74	1	.9	.9	92.7
	77	2	1.8	1.8	94.5
	79	1	.9	.9	95.4
	80	1	.9	.9	96.3
	85	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	90	1	.9	.9	99.1
	100	1	.9	.9	100.0

Kompetensi

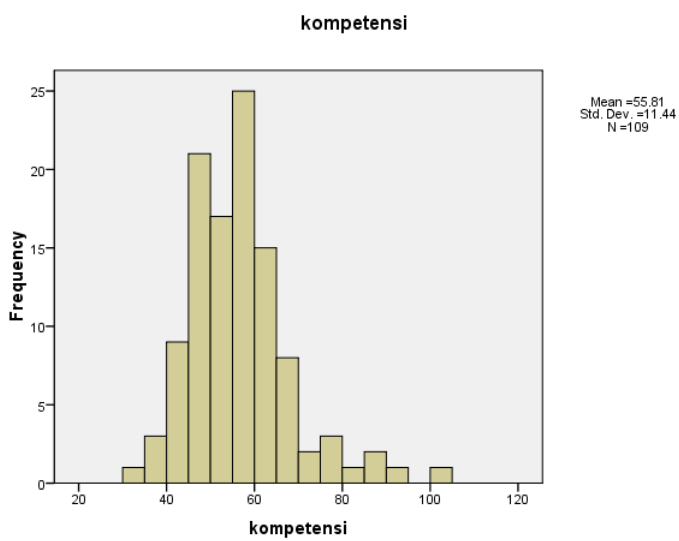
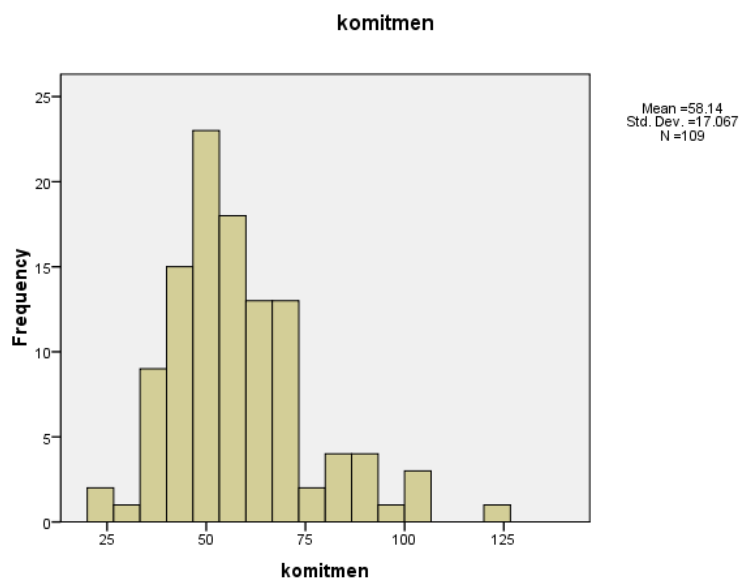
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	.9	.9	.9
	36	1	.9	.9	1.8
	39	2	1.8	1.8	3.7
	40	1	.9	.9	4.6
	41	3	2.8	2.8	7.3
	42	3	2.8	2.8	10.1
	43	1	.9	.9	11.0
	44	1	.9	.9	11.9
	45	6	5.5	5.5	17.4
	46	2	1.8	1.8	19.3
	47	2	1.8	1.8	21.1
	48	7	6.4	6.4	27.5
	49	4	3.7	3.7	31.2
	50	4	3.7	3.7	34.9
	51	3	2.8	2.8	37.6
	52	6	5.5	5.5	43.1
	53	4	3.7	3.7	46.8
	55	2	1.8	1.8	48.6
	56	9	8.3	8.3	56.9
	57	5	4.6	4.6	61.5
	58	6	5.5	5.5	67.0
	59	3	2.8	2.8	69.7
	60	6	5.5	5.5	75.2
	61	2	1.8	1.8	77.1
	62	2	1.8	1.8	78.9
	63	4	3.7	3.7	82.6
	64	1	.9	.9	83.5
	65	2	1.8	1.8	85.3
	66	3	2.8	2.8	88.1
	67	3	2.8	2.8	90.8
	70	1	.9	.9	91.7
	74	1	.9	.9	92.7
	77	2	1.8	1.8	94.5
	79	1	.9	.9	95.4
	80	1	.9	.9	96.3
	85	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	90	1	.9	.9	99.1
	100	1	.9	.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

motivasi kerja

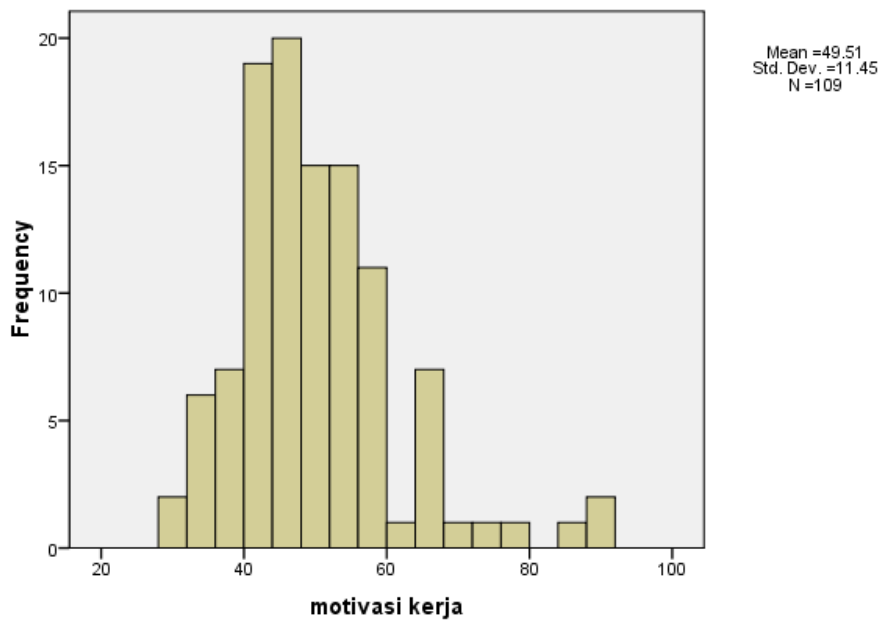
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	.9	.9	.9
	29	1	.9	.9	1.8
	32	1	.9	.9	2.8
	33	1	.9	.9	3.7
	34	3	2.8	2.8	6.4
	35	1	.9	.9	7.3
	36	1	.9	.9	8.3
	37	3	2.8	2.8	11.0
	39	3	2.8	2.8	13.8
	41	9	8.3	8.3	22.0
	42	5	4.6	4.6	26.6
	43	5	4.6	4.6	31.2
	44	6	5.5	5.5	36.7
	45	8	7.3	7.3	44.0
	46	2	1.8	1.8	45.9
	47	4	3.7	3.7	49.5
	48	3	2.8	2.8	52.3
	49	2	1.8	1.8	54.1
	50	5	4.6	4.6	58.7
	51	5	4.6	4.6	63.3
	52	10	9.2	9.2	72.5
	53	2	1.8	1.8	74.3
	54	2	1.8	1.8	76.1
	55	1	.9	.9	77.1
	56	4	3.7	3.7	80.7
	57	3	2.8	2.8	83.5
	58	1	.9	.9	84.4
	59	3	2.8	2.8	87.2
	63	1	.9	.9	88.1
	65	1	.9	.9	89.0
	66	6	5.5	5.5	94.5
	70	1	.9	.9	95.4
	73	1	.9	.9	96.3
	77	1	.9	.9	97.2
	87	1	.9	.9	98.2
	89	1	.9	.9	99.1
	90	1	.9	.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

kinerja guru

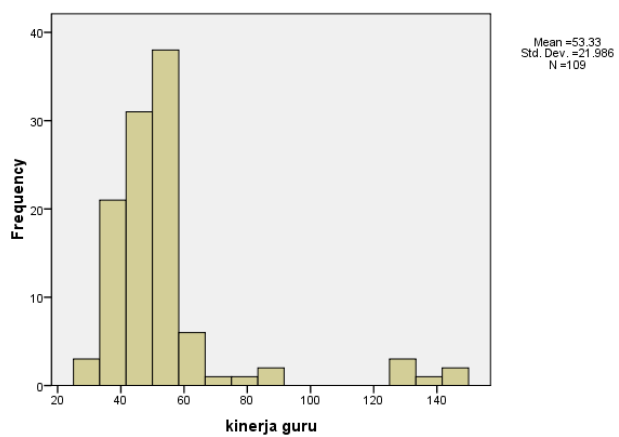
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	.9	.9	.9
	32	1	.9	.9	1.8
	33	1	.9	.9	2.8
	34	2	1.8	1.8	4.6
	35	1	.9	.9	5.5
	36	2	1.8	1.8	7.3
	37	3	2.8	2.8	10.1
	39	5	4.6	4.6	14.7
	41	8	7.3	7.3	22.0
	42	2	1.8	1.8	23.9
	43	7	6.4	6.4	30.3
	44	6	5.5	5.5	35.8
	45	3	2.8	2.8	38.5
	46	3	2.8	2.8	41.3
	47	5	4.6	4.6	45.9
	48	4	3.7	3.7	49.5
	49	1	.9	.9	50.5
	50	6	5.5	5.5	56.0
	51	7	6.4	6.4	62.4
	52	9	8.3	8.3	70.6
	53	2	1.8	1.8	72.5
	54	2	1.8	1.8	74.3
	55	2	1.8	1.8	76.1
	56	6	5.5	5.5	81.7
	57	3	2.8	2.8	84.4
	58	1	.9	.9	85.3
	59	3	2.8	2.8	88.1
	60	2	1.8	1.8	89.9
	66	1	.9	.9	90.8
	73	1	.9	.9	91.7
	78	1	.9	.9	92.7
	88	2	1.8	1.8	94.5
	126	2	1.8	1.8	96.3
	133	1	.9	.9	97.2
	134	1	.9	.9	98.2
	143	1	.9	.9	99.1
	145	1	.9	.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	



motivasi kerja



kinerja guru



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja guru	53.33	21.986	109
komitmen	58.14	17.067	109
kompetensi	55.81	11.440	109
motivasi kerja	49.51	11.450	109

Correlations

		kinerja guru	komitmen	kompetensi	motivasi kerja
Pearson Correlation	kinerja guru	1.000	.666	.842	.622
	komitmen	.666	1.000	.569	.468
	kompetensi	.842	.569	1.000	.603
	motivasi kerja	.622	.468	.603	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja guru	.	.000	.000	.000
	komitmen	.000	.	.000	.000
	kompetensi	.000	.000	.	.000
	motivasi kerja	.000	.000	.000	.
N	kinerja guru	109	109	109	109
	komitmen	109	109	109	109
	kompetensi	109	109	109	109
	motivasi kerja	109	109	109	109

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, komitmen , kompetensi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.878 ^a	.771	.764	10.679	1.096

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen , kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40231.267	3	13410.422	117.588	.000 ^a
	Residual	11974.843	105	114.046		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, komitmen , kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-44.398	5.436		-8.167	.000		
	komitmen	.325	.075	.252	4.356	.000	.652	1.534
	kompetensi	1.192	.123	.620	9.676	.000	.531	1.882
	motivasi kerja	.248	.115	.129	2.166	.033	.613	1.632

a. Dependent Variable: kinerja guru

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	komitmen	kompetensi	motivasi kerja
1	1	3.917	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.043	9.598	.19	.84	.00	.04
	3	.025	12.506	.61	.05	.00	.67
	4	.016	15.777	.19	.11	.99	.29

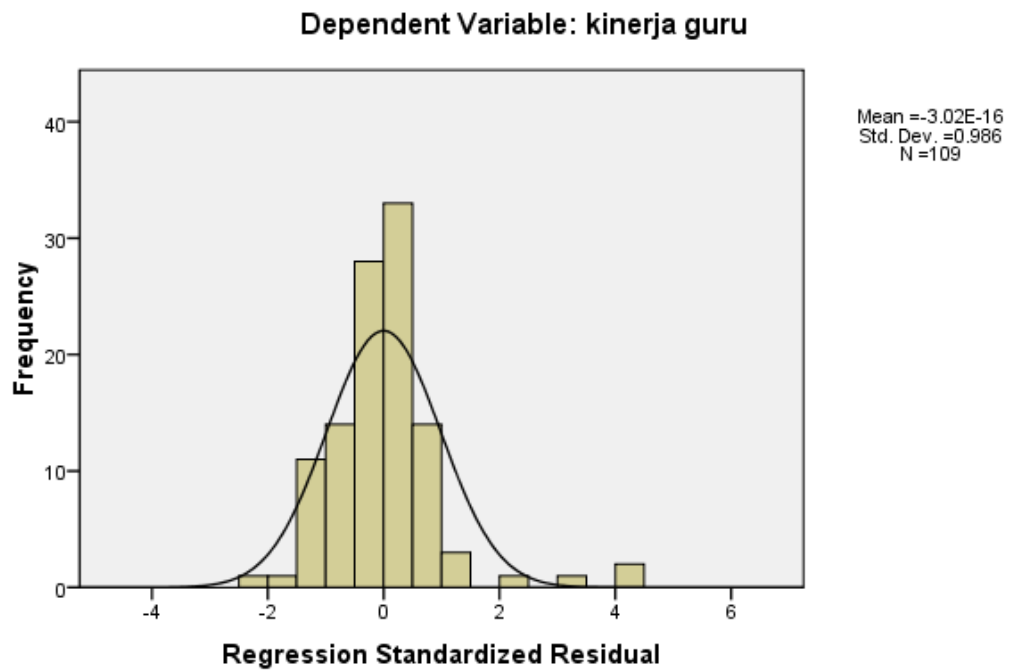
a. Dependent Variable: kinerja guru

Residuals Statistics^a

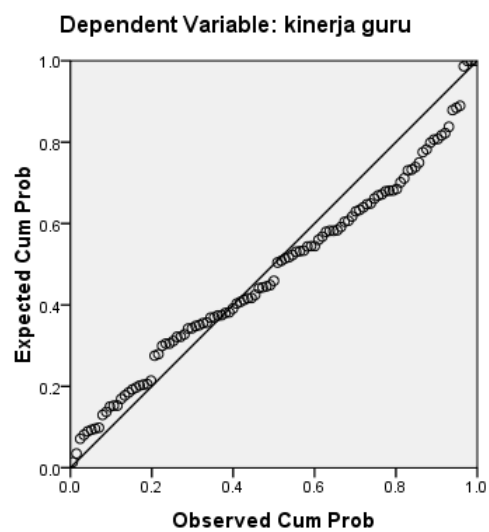
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16.93	123.72	53.33	19.301	109
Std. Predicted Value	-1.886	3.647	.000	1.000	109
Standard Error of Predicted Value	1.054	5.078	1.902	.756	109
Adjusted Predicted Value	16.34	121.93	53.14	18.906	109
Residual	-23.507	47.286	.000	10.530	109
Std. Residual	-2.201	4.428	.000	.986	109
Stud. Residual	-2.238	4.941	.008	1.037	109
Deleted Residual	-24.289	59.984	.186	11.680	109
Stud. Deleted Residual	-2.282	5.614	.021	1.098	109
Mahal. Distance	.061	23.426	2.972	3.645	109
Cook's Distance	.000	1.783	.030	.178	109
Centered Leverage Value	.001	.217	.028	.034	109

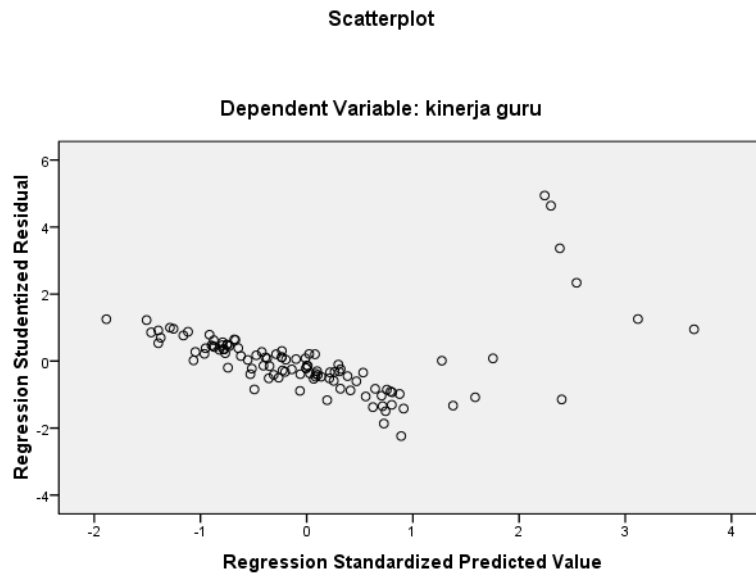
a. Dependent Variable: kinerja guru

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.52987076
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal.

X1 ke y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja guru	53.33	21.986	109
komitmen	58.14	17.067	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.666 ^a	.443	.438	16.485	.662

a. Predictors: (Constant), komitmen

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23130.007	1	23130.007	85.118	.000 ^a
	Residual	29076.103	107	271.739		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), komitmen

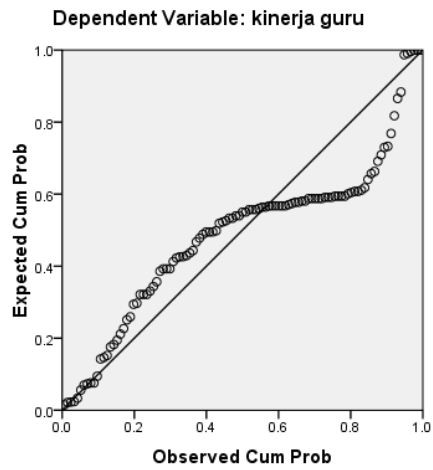
b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

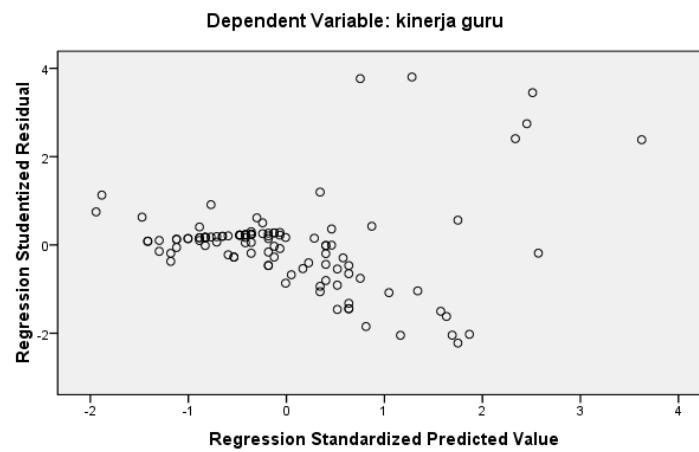
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.478	5.629		.618	.538		
	komitmen	.857	.093	.666	9.226	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



X2 ke y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja guru	53.33	21.986	109
kompetensi	55.81	11.440	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.706	11.920	1.194

a. Predictors: (Constant), kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37002.877	1	37002.877	260.425	.000 ^a
	Residual	15203.234	107	142.086		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), kompetensi

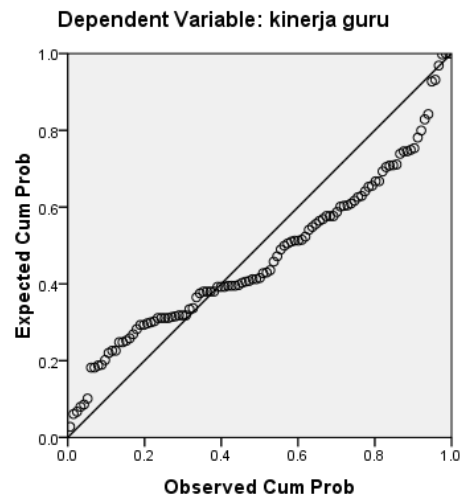
b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

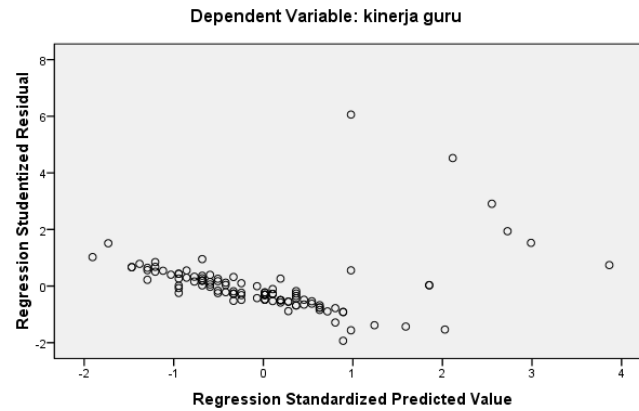
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-36.964	5.711		-6.473	.000		
	kompetensi	1.618	.100	.842	16.138	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



X3 KE Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja guru	53.33	21.986	109
motivasi kerja	49.51	11.450	109

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.387	.381	17.301	.510

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20179.662	1	20179.662	67.420	.000 ^a
	Residual	32026.448	107	299.313		
	Total	52206.110	108			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

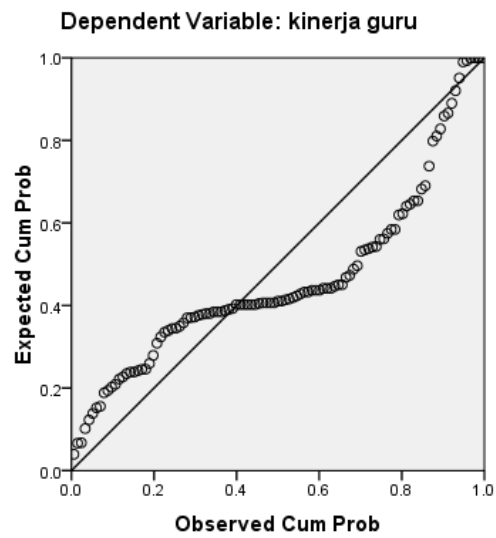
b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.780	7.387		-.782	.436		
	motivasi kerja	1.194	.145	.622	8.211	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kinerja guru

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

