



Analisis Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Guang Ming Medan

Sahat Simbolon¹, Albert², Zainy Cholis Muda Harahap³

Institut Bisnis Informasi Tekonologi dan Bisnis¹, Institut Bisnis Informasi Tekonologi dan Bisnis²,
Universitas Islam Sumatera Utara³

sahats_simbolon@yahoo.com¹, albertmasli11@gmail.com², zainycholis75@gmail.com³

Abstrak : *The purpose of this study was to determine, analyze, and examine the effect of work commitment, work discipline, and competence to teachers performance in Sekolah Guang Ming Medan. The research approach used is quantitative with the type of survey research. The total population in this study is 53 people and a sample of 53 people with census sampling techniques in which all members of the population were research samples. Data collection was carried out using a questionnaire instrument. Data analysis techniques used are validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, heterokedastisities test, multicollinearity test, multiple linear analysis, multiple linear correlation coefficient test, partial hypothesis test or t test, simultaneous hypothesis test or F test, and calculation coefficient of determination. The results of descriptive analysis for work commitment variables and work discipline variables are in the very good category, while the competence and teacher performance variables are in the good category, at Sekolah Guang Ming Medan. Based on partial analysis, work commitment, work discipline, and competence have a positive and significant effect on teacher performance at Sekolah Guang Ming Medan. Simultaneously, work commitment, work discipline, and competence have a positive and significant impact on teacher performance at Sekolah Guang Ming Medan. The contribution of the work commitment, work discipline, and competence variables to improve teacher performance variables is 0.812 or 81.2%, while the remaining 0.188 or 18.8% is influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as leadership, work motivation, organization culture and so on.*

Kata Kunci : *Work Commitment, Work Discipline, Competence, Teacher Performance*

1. Pendahuluan

Pada zaman yang serba modern ini, banyak bermunculan organisasi yang berorientasikan pada visi, misi, dan tujuan yang berbeda-beda, mulai dengan organisasi yang menjalankan bisnis dengan berorientasikan profit sampai dengan organisasi yang berorientasikan non-profit. Dari fenomena tersebut akan timbul sebuah persaingan yang keras dan ketat. Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu berkembang dan maju sesuai dengan perkembangan zaman dan pemikiran manusia. Dengan adanya perkembangan tersebut, tidak dapat menjamin bahwa hal tersebut akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan salah satu tujuan dari pembangunan. Kualitas sumber daya manusia dapat didukung oleh lembaga pendidikan. Sebuah organisasi yang terbentuk akan membentuk namanya sebuah manajemen demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang profesional dibidangnya masing-masing, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Karyawan yang profesional dapat mengerjakan tugas-tugasnya secara cepat dan tepat, sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan loyalitas seorang karyawan pada suatu pekerjaan organisasinya. Komitmen terhadap pekerjaan tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa permasalahan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru pembimbing ataupun karyawan. Berdasarkan survey lapangan, fenomena yang sering terjadi adalah masalah terbatasnya jam masuk kelas bagi para guru pembimbing untuk bertatap muka dengan para siswa. Hal ini tentu saja menjadi kendala bagi guru pembimbing untuk melakukan program-program layanan, sementara permasalahan siswa saat ini sudah semakin kompleks. Hal tersebut menyebabkan beban tugas guru pembimbing menjadi berat. Sehingga, jumlah siswa yang harus dilayani banyak. Pada kenyataannya banyak guru pembimbing dan karyawan yang tidak berlatar belakang pendidikan bimbingan dan konseling.

Walaupun tersedianya sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang. Ditengah persaingan yang kompetitif memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa yang akan datang. Untuk itu perusahaan juga harus mampu menghadapi segala tantangan atau ancaman baik eksternal maupun internal yang terjadi. Kedisiplinan karyawan yang baik juga akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua guru baik oleh atasan maupun bawahan.

Pelaksanaan faktor kedisiplinan pada organisasi akan membantu pimpinan untuk mengontrol karyawannya. Berdasarkan survey lapangan, fenomena yang sering terjadi adalah belum sepenuhnya guru menaati peraturan jam kehadiran sekolah dan pengawasan terhadap disiplin guru belum terlaksana dengan baik. Selain faktor komitmen kerja, disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada pula faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Rendahnya kompetensi ini akan memberikan dampak yang serius bagi organisasi. Misalnya kegiatan operasional pada organisasi menjadi tidak efektif dan efisien, serta potensi-potensi yang dimiliki organisasi tidak dapat dikelola secara optimal. Proses pendidikan akan terlaksanakan dengan baik dengan tujuan pendidikan bisa tercapai maka perlu memperhatikan guru sebagai komponen pendidikan. Guru yang profesional diharapkan akan menunjukkan peningkatan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidikan maupun karyawan di suatu sekolah. Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru tersebut akan dinilai dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka karir kepegangannya dan kejabatannya.

Guru dan karyawan bisa bekerja dengan baik selain ditunjukkan oleh komitmen kerja yang kuat, disiplin kerja yang baik juga ditentukan oleh kompetensi dari guru. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab pelaksanaan proses pendidikan di tingkat sekolah, sebaliknya mampu menciptakan komitmen kerja dan disiplin kerja yang kuat, sehingga proses pendidikan bisa berjalan dengan baik, sehingga kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan masih belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas, membuat peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap “**Analisis Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Guang Ming Medan**”.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan?
4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan?
5. Apakah komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji:

1. Pelaksanaan komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.
2. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.
5. Pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan informasi, khususnya mengenai pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.
 - b. Sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori yang diterima di bangku kuliah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi guru dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya supaya bisa meningkatkan kualitas peserta didik serta bisa membangkitkan motivasi belajar pada anak didik.
 - b. Bagi sekolah dapat meningkatkan kualitas kinerja, tidak hanya itu tetapi semua komponen-komponen yang terlibat juga ditingkatkan kualitasnya agar menghasilkan *output* yang berkualitas.

2. Kerangka Teoritis dan Pengembangan

2.1. Manajemen

Pengertian Manajemen

Menurut Terry dalam Sukarna (2011:3), “Management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people”, yang artinya manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain. Menurut Terry di dalam Sukarna (2011:10), terdapat empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (planning)
Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian(Organizing)
Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam- macam kegiatan yang dipeelukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor physic yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. Pelaksanaan /Penggerakan (Actuating)
4. Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Tercapainya tujuan bukan hanya tergantung kepada perencanaan dan pengorganisasian yang baik, melainkan juga tergantung pada penggerakan dan pengawasan.
5. Pengawasan (Controlling)
Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kuswana (2013: 49), Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

2.2. Komitmen Kerja

Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen dalam teorinya Jhon Meyer dan Natalie Allen dalam Bangun (2012: 275), komitmen adalah affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Komitmen afektif (affective commitment) adalah sebagai tingkat emosi positif dimana pekerja

ingin menekankan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. Pekerja dengan affective commitment kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komitmen kelanjutan (continuance commitment) mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada continuance commitment tetap berada dalam organisasi karena perlu melakukannya. Akhirnya komitmen normatif (normative commitment) tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dalam organisasi.

Jenis Komitmen Kerja Karyawan

Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer (dalam Bangun, 2012: 276) terbagi atas tiga komponen, yaitu:

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka.
2. Komponen continuance berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebutkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. Komponen normative merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Faktor-Faktor Komitmen

Terhadap tiga model komponen yang diajukan Allen dan Meyer (dalam Bangun, 2012: 277) ketiga dimensi tersebut adalah:

1. Komitmen afektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Ini dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal seperti kepribadian dan locus of control, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai.
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Ini dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komitmen tertentu. Komitmen ini akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar harus dilakukan. Ini dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan psychological contract mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

Indikator Komitmen

Meyer dan Allen (dalam Bangun, 2012: 278-279), mengemukakan beberapa indikator komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen Afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Indikator dari Komitmen Afektif adalah:

- a. Loyalitas
 - b. Bangga terhadap organisasi tempat ia bekerja
 - c. Ikut andil dalam pengembangan organisasi
 - d. Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
 - e. Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja
2. Komitmen Kontinuan (Continuance Commitment)
Komitmen Kontinuan adalah keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi diri mereka. Indikator dari Komitmen Kontinuan adalah:
- a. Merasa rugi/kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja
 - b. Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan
 - c. Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain
 - d. Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja
 - e. Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/peluang yang terbaik.
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)
Komitmen Normatif adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban (obligasi) untuk bertahan dalam organisasi. Indikator dari Komitmen Normatif adalah:
- a. Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat dia bekerja
 - b. Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat dia bekerja
 - c. Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat dia bekerja
 - d. Tidak keluar masuk pekerjaan/menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visi-misi dari organisasi tempat dia bekerja
 - e. Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting

2.3. Disiplin

Pengertian Disiplin

Menurut Sastrohadipawiro (dalam Siagian, 2013: 291), disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Jenis Disiplin

Jenis disiplin juga disampaikan oleh Mangkunegara (2012: 129), ia membagi disiplin dalam dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
2. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai, pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 194), indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin yang baik harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, sebaliknya apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, menggali sistem-sistem kerja paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan semakin berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.4. Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Spencer dan Spencer mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cita-cita berperilaku dan berpikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. (Uno, 2012:63).

Kompetensi Profesional Guru

Dalam undang-undang guru dan dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 32/2013 dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional dan sosial. (Sarimaya, 2011: 14)

Keempat jenis kompetensi guru beserta subkompetensi dan indikator esensialnya diuraikan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan

bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Subkompetensi kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
- b. Subkompetensi kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c. Subkompetensi kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Subkompetensi kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e. Subkompetensi akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.
- f. Subkompetensi evaluasi diri dan pengembangan diri memiliki indikator esensial: memiliki kemampuan untuk berintrospeksi, dan mampu mengembangkan potensi diri secara optimal. (Sarimaya, 2011: 17-18)

2. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

- a. Subkompetensi memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c. Subkompetensi melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*Setting*) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d. Subkompetensi merancang dan melaksanakan evaluasi (*Assesment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e. Subkompetensi mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai kompetensi non akademik. (Sarimaya, 2011: 19-20)

3. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a. Subkompetensi menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur. Konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dalam materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Subkompetensi menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi secara profesional dalam konteks global.
4. Kompetensi Sosial
- Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:
- a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik. Subkompetensi ini memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
 - b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
 - c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali peserta didik dan masyarakat sekitar. (Sarimaya, 2011: 20-21).

2.5. Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Kane dalam Madjid (2016:9), istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah "*performance*". Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu.

Pengertian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014: 54), kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Indikator Kinerja

Mengacu pada pendapat Michel di atas mengenai aspek yang dilihat dalam menilai kinerja individu (termasuk guru), Supardi (2014: 70) mengemukakan indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

1. Kualitas kerja.

Indikator kualitas kerja guru terdiri dari merencanakan program pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menguasai bahan pelajaran, memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran, mengelola kelas.

2. Kecepatan/ketepatan kerja.

Indikator kecepatan/ketepatan kerja guru berhubungan dengan menyusun materi sesuai dengan karakteristik siswa, mengelola proses belajar mengajar, dan tepat waktu.

3. Inisiatif dalam kerja.

Indikator inisiatif dalam kerja guru terdiri dari penggunaan media atau sumber belajar, penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, mencatat perkembangan siswa, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah.

4. Kemampuan kerja.

Indikator kemampuan kerja guru meliputi memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, menguasai landasan pendidikan.

5. Komunikasi.

Indikator komunikasi dalam hal ini dapat, melakukan bimbingan dan memotivasi siswa, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran, menjalan kerjasama kepada kepala sekolah, rekan kerja, serta orang tua siswa.

H1. Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.

H2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.

H3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.

H4. Komitmen kerja, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Guang Ming Medan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Guang Ming Medan merupakan salah satu. Ruang lingkup penelitian ini adalah komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Sekolah Guang Ming Medan sebanyak 53 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 68), yang mengatakan bahwa:”Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non Probability Sampling. Teknik tersebut dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah keseluruhan dari guru pada Sekolah Guang Ming Medan yaitu 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan instrument angkt. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, analisis linear berganda, uji koefisien korelasi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi.

4. Hasil

Adapun hasil penelitian sebagai berikut.

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen yang digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Tabel 4.1 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dari IBM SPSS Statistics 20.0 Untuk Variabel Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru

Pernyataan	Variabel Komitmen Kerja		Variabel Disiplin Kerja		Variabel Kompetensi		Variabel Kinerja Guru	
	rhitung	Hasil	rhitung	Hasil	rhitung	Hasil	rhitung	Hasil
1	0,661	Valid	0,942	Valid	0,976	Valid	0,908	Valid
2	0,821	Valid	0,956	Valid	0,976	Valid	0,888	Valid

3	0,877	Valid	0,931	Valid	0,939	Valid	0,888	Valid
4	0,919	Valid	0,900	Valid	0,935	Valid	0,908	Valid
5	0,804	Valid	0,914	Valid	0,973	Valid	0,786	Valid
6	0,481	Valid	0,907	Valid	0,870	Valid	0,827	Valid
7	0,610	Valid	0,886	Valid	0,928	Valid	0,652	Valid
8	0,913	Valid	0,877	Valid	0,930	Valid	0,759	Valid
9	0,821	Valid	0,878	Valid	-	-	0,735	Valid
10	0,937	Valid	0,931	Valid	-	-	0,819	Valid
11	0,723	Valid	0,939	Valid	-	-	0,891	Valid
12	0,684	Valid	0,915	Valid	-	-	0,864	Valid
13	-	-	0,862	Valid	-	-	0,818	Valid
14	-	-	0,894	Valid	-	-	0,901	Valid
15	-	-	0,813	Valid	-	-	0,818	Valid
16	-	-	0,910	Valid	-	-	0,833	Valid
17	-	-	0,939	Valid	-	-	-	-
18	-	-	0,931	Valid	-	-	-	-
19	-	-	0,942	Valid	-	-	-	-
20	-	-	0,733	Valid	-	-	-	-
21	-	-	0,952	Valid	-	-	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-
23	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021.

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai rhitung yang dihasilkan adalah bernilai positif dan $\geq 0,30$ pada signifikansi 5%, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru yang diuji di dalam penelitian ini adalah valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menunjukkan hasil pengukuran tetap konsisten jika pengukuran dapat dilakukan 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan menggunakan alat ukur yang sama.

Hasil uji reliabilitas dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk variabel komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Kerja	0,931	Reliabel
Disiplin Kerja	0,985	Reliabel
Kompetensi	0,981	Reliabel
Kinerja Guru	0,971	Reliabel

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas (rhitung) untuk variabel komitmen kerja adalah 0,931, disiplin kerja adalah 0,985, kompetensi adalah 0,981, dan kinerja guru adalah 0,971. Variabel dari penelitian ini sudah reliable, karena nilai dari Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.3 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.27142853
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.078
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.925
Asymp. Sig. (2-tailed)		.359

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021.

Berdasarkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,925 yang berarti bahwa data disimpulkan berdistribusi normal.

4.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau variabel independen.

Tabel 4.4 : Hasil Uji Multikolienaritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	51.134	10.088		5.109	.000		
	Komitmen Kerja	.048	.021	.112	2.285	.003	.312	1.032
	Disiplin Kerja	.161	.087	.169	1.850	.000	.367	1.114
	Kompetensi	.213	.121	.120	1.760	.004	.461	1.097

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komitmen kerja adalah 0,312, variable disiplin kerja adalah 0,367, dan variabel kompetensi adalah 0,461. Nilai VIF dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komitmen kerja adalah 1,032, variabel disiplin kerja adalah 1,114, dan variabel kompetensi adalah 1,097 dimana nilai tolerance yang dihasilkan adalah > 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan adalah < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas yaitu komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi dalam model regresi di dalam penelitian ini.

4.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan variabel kinerja guru jika variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi dimanipulasi bersama-sama terhadap variabel kinerja. Teknik analisis regresi linear berganda menggunakan teknik analisis varians.

Tabel 4.5 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.134	10.088		5.109	.000
	Komitmen Kerja	.048	.021	.112	2.285	.003

Disiplin Kerja	.161	.087	.169	1.850	.000
Kompetensi	.213	.121	.120	1.760	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 13. dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 51,134; koefisien b1 adalah 0,048; koefisien b2 adalah 0,161 dan koefisien b3 adalah 0,213. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X1, harga variabel X2, dan harga variabel X3 = 0, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X1, X2, dan variabel X3. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 51,134 + 0,048.X1 + 0,161.X2 + 0,213.X3$$

Dapat diketahui bahwa nilai komponen a atau konstanta sebesar 51,134 merupakan nilai Y apabila nilai X1, X2, dan X3 = 0; nilai komponen b1 atau koefisien regresi untuk variabel komitmen kerja (X1) sebesar 0,048 menandakan bahwa variabel komitmen kerja (X1) mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik komitmen kerja yang diterapkan oleh organisasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh para guru akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang komitmen kerja yang diterapkan oleh para anggota organisasi, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh guru akan semakin menurun. Nilai komponen b2 atau koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,161 menandakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja yang artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan oleh guru, maka kinerja yang dihasilkan oleh para guru akan meningkat, dan sebaliknya semakin rendahnya disiplin kerja yang diberikan oleh guru, maka kinerja para guru akan menurun. Nilai komponen b3 atau koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X3) sebesar 0,213 menandakan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel kinerja yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh para guru, maka kinerja yang dihasilkan oleh para guru akan meningkat, dan sebaliknya semakin rendahnya kompetensi para guru, maka kinerja guru akan menurun.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel komitmen kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 0,003 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bawa regresi pengaruh di antara variabel komitmen kerja (X1) terhadap variabel kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 0,000 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bawa regresi pengaruh di antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan. Nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompetensi (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah 0,004 dimana nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah < 0,05, maka dapat disimpulkan bawa regresi pengaruh di antara variabel kompetensi (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini adalah signifikan.

4.6. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Uji koefisien korelasi linear berganda dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga, yakni dilakukan secara bersama-sama di antara variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 : Hasil Uji Korelasi Liar Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.897a	.805	.812	2.2421
---	-------	------	------	--------

Predictors: (Constant), komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk pengaruh antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap variabel kinerja guru adalah 0,897 yang berada pada interval koefisien antara 0,800-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

4.7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis parsial atau uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja guru secara parsial.

Dapat diketahui bahwa yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru adalah 2,285, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,285 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Berdasarkan Tabel 17. di atas dapat diketahui bahwa yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel disiplin kerja secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru adalah 1,850, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel disiplin kerja secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,850 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompetensi secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru adalah 1,760, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompetensi secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,760 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

4.8. Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Uji hipotesis simultan atau uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas atau variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau variabel dependen.

Tabel 4.7 : Hasil Uji Simultan

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,865	3	170,445	175,34	.000a
	Residual	164,638	50	13,306		

Total	641,503	53			
-------	---------	----	--	--	--

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

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Fhitung yang dihasilkan dari uji hipotesis secara simultan dan uji F untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 175,34, sedangkan Ftabel yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji f untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 2,79 ($df(N1) = k-1$, $df(N1) = 3 - 1$, $df(N1) = 2$; $df(N1) = k-1$, $df(N2) = n - k$, $df(N2) = 53 - 3$, $df(N2) = 50$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($175,34 > 2,79$) yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

4.9. Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis seberapa besar persentase kontribusi variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja guru. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan pada hubungan antara variabel komitmen kerja dengan kinerja guru, variabel disiplin kerja dengan kinerja guru, dan variabel kompetensi dengan kinerja guru.

Tabel 4.8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897a	.805	.812	2.2421

Predictors: (Constant), komitmen kerja, disiplin kerja, kompetensi

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi dari IBM SPSS Statistics 20.0 untuk kontribusi di antara variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja guru adalah 0,812 atau 81,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komitmen kerja, variabel disiplin kerja, dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,812 atau 81,2% sedangkan sisa 0,188 atau 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

4.10. Pembahasan

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru

Keseluruhan jawaban responden terdapat 76% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja dalam organisasi ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 9,3% yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di pada Sekolah Guang Ming Medan terkait dengan masalah komitmen kerja, yaitu gurunya kurang menganggap bekerja di organisasi merupakan kebutuhan sekaligus keinginan, serta kurangnya setia pada organisasi karena akan mempertimbangkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari organisasi lainnya. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan variabel

kinerja guru adalah 2,285, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,285 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Keseluruhan jawaban responden terdapat 86,1% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam organisasi ini dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 5,8% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di pada Sekolah Guang Ming Medan terkait dengan masalah disiplin kerja, yaitu kurang mampu menjadi panutan yang baik kepada orang disekitarnya, kurang tepat waktu datang ke sekolah, kurang bersikap adil dalam menegakkan kedisiplinan kepada siswa, dan terkadang hukuman yang dikenakan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel disiplin kerja secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru adalah 1,850, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel disiplin kerja secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,850 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Keseluruhan jawaban responden terdapat 69,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dalam organisasi ini dikategorikan cukup baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 16,1% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di pada Sekolah Guang Ming Medan terkait dengan masalah kompetensi, yaitu para guru kurang membuat jadwal tersendiri untuk membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar, dalam pelaksanaan belajar mengajar kurang sesuai dengan kualifikasi pendidikan bidangnya, dan kurang memahami fungsi setiap lembaga masyarakat.

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompetensi secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru adalah 1,760, sedangkan ttabel yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kompetensi secara parsial dalam menerangkan kinerja guru adalah 1,675 ($df = n - k$, $df = 53 - 3$, $df = 50$ dengan taraf kesalahan 5% dalam menguji satu sisi), hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,760 > 1,675$) yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Keseluruhan jawaban responden terdapat 72,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 70 sampai dengan 79. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dalam organisasi ini dikategorikan baik, sedangkan dari keseluruhan responden terdapat 12,4% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan di pada Sekolah Guang Ming Medan terkait dengan masalah kinerja guru, yaitu gurunya kurang bisa menafsirkan hasil-hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang diikuti dalam seminar, banyak yang tidak menyelesaikan proses pengajaran sesuai dengan kalender akademik, kurangnya menggunakan metode pembelajaran di kelas, kurang menguasai landasan pendidikan dengan baik, dan kurangnya ketegasan dalam memimpin kelas. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji hipotesis secara simultan dan uji F untuk

pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 175,34, sedangkan Ftabel yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah 2,79 ($df(N1) = k-1$, $df(N1) = 3 - 1$, $df(N1) = 2$; $df(N2) = k-1$, $df(N2) = n - k$, $df(N2) = 53 - 3$, $df(N2) = 50$ dengan taraf kesalahan 5%), hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}(175,34 > 2,79)$ yang artinya koefisien korelasi linear berganda yang diuji adalah signifikan atau dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel komitmen kerja, disiplin kerja berada pada kategori sangat baik, variabel kompetensi berada dalam kategori cukup baik, dan untuk variabel kinerja guru berada dalam kategori baik pada Sekolah Guang Ming Medan. Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh antara komitmen kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya secara parsial komitmen kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Hasil uji t untuk pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya secara parsial disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Berdasarkan hasil uji F untuk pengaruh di antara komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya secara simultan, komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen kerja, semakin tinggi disiplin kerja, dan semakin baik kompetensi maka kinerja guru semakin meningkat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi untuk meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan adalah sebesar 0,812 atau 81,2% sedangkan sisa 0,188 atau 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis di dalam penelitian ini, seperti: kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

5.2. Saran

Adapun saran pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk variabel komitmen kerja, diharapkan Sekolah Guang Ming Medan dapat memberikan fasilitas-fasilitas seperti jaminan sosial dan sebagainya yang dapat dipergunakan guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan komitmen kerjanya.
2. Untuk variabel disiplin kerja, diharapkan Sekolah Guang Ming Medan dapat menyediakan bus antar jemput guru agar guru bisa lebih tepat waktu, memberikan apresiasi kepada guru yang menjadi panutan di lingkungan sekolah, dan sebagainya yang dapat dipergunakan guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerjanya.
3. Untuk variabel kompetensi, diharapkan Sekolah Guang Ming Medan dapat memberikan pembagian tugas pelaksanaan belajar mengajar kepada guru sesuai dengan kualifikasi pendidikan sesuai bidangnya, dan lain sebagainya yang dapat dipergunakan guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, diharapkan para guru dapat memberikan bimbingan materi pelajaran tambahan kepada para murid yang memiliki nilai yang rendah sehingga para murid dapat lebih memahami pelajaran yang diberikan.

4. Untuk variabel kinerja guru, diharapkan para guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan proses pengajaran sesuai kalender pendidikan dan menggunakan metode-metode dalam pembelajaran dikelas, serta dengan tegas dalam membimbing siswa. Selain itu, juga diharapkan Sekolah Guang Ming Medan dapat mengadakan kegiatan sosialisasi kepada guru agar memiliki landasan pendidikan yang baik, dan sebagainya yang dapat dipergunakan guru sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

6. Referensi

- Bangun, Wilson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuswana, Wowo, S., 2013. Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Madjid, 2016. Pengembangan Kinerja Guru melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja, Penerbit Samudra Biru, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sarimaya, Farida, 2011. Sertifikasi Guru, Yrama Widya, Bandung.
- Siagian, P. Sondang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. Statistika Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung
- Sukarna, 2011. Dasar Dasar Manajemen, CV Mandar Maju, Bandung..
- Supardi, 2014. Kinerja Guru, PT Raja Grafindo Perdasa, Jakarta.
- Uno, Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya, Bumi Aksara, Jakarta.