



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

Albert^{1*}, Meriyawaty Amelia Prasetyo², Agusting Sebastian Patera³, Marco Angkasa⁴, Justin Sebastian William⁵

^{1,3,4,5} *Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Medan, Indonesia*

² *Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Raden Wijaya, Wonogiri, Indonesia*

Correspondence Author : albertmasli88@gmail.com

Abstract. 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.

Keywords: *work commitment; work discipline; competence; teacher performance*

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan faktor strategis dalam menciptakan mutu pendidikan yang unggul dan berdaya saing [1].

Dalam konteks sekolah Guang Ming Medan, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana memastikan guru memiliki komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi yang memadai agar kinerja mereka optimal. Realitas di lapangan menunjukkan adanya variasi kinerja antar guru, seperti keterlambatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, tingkat kehadiran yang belum konsisten,

serta keterbatasan dalam menguasai teknologi pembelajaran digital. Fenomena ini menegaskan pentingnya kajian empiris terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan, karena guru berperan langsung dalam proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa. Namun, di berbagai sekolah swasta, termasuk Sekolah Guang Ming Medan, masih ditemukan variasi kinerja guru yang dapat memengaruhi mutu layanan pendidikan. Beberapa faktor yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi.

Komitmen kerja merupakan sikap loyalitas dan keterikatan emosional guru terhadap sekolah tempat mereka mengabdikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi akan cenderung memberikan kontribusi maksimal dalam proses pembelajaran [2]. Namun, komitmen saja tidak cukup jika tidak diimbangi dengan disiplin kerja, yakni kepatuhan guru terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas pengajaran [3].

Selain itu, kompetensi guru juga menjadi variabel penting yang tidak dapat diabaikan. Kompetensi meliputi kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang harus dimiliki oleh guru untuk mendukung keberhasilan pembelajaran [4]. Guru dengan kompetensi tinggi mampu merancang strategi pembelajaran inovatif, mengelola kelas secara efektif, serta memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga mengonfirmasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian [5] menunjukkan bahwa komitmen kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru sekolah menengah. Selanjutnya, penelitian [6] menegaskan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif dengan efektivitas pembelajaran. Sementara itu, studi oleh [7] menemukan bahwa kompetensi guru, khususnya dalam penguasaan teknologi pembelajaran, berpengaruh kuat terhadap kinerja di era digital.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Sekolah Guang Ming Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, serta kontribusi praktis bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja guru.

METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh antar variabel (komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi) terhadap kinerja guru secara empiris. Penelitian bersifat eksplanatori (*explanatory research*) untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel [8].

2. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada Sekolah Guang Ming Medan yang berjumlah sekitar 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan proportional random sampling, sehingga seluruh guru memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (error margin 5%) sehingga diperoleh sebanyak 53 responden.

3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

- A. Komitmen Kerja (X1): sikap loyalitas dan keterikatan guru terhadap sekolah serta kesediaan untuk berkontribusi lebih [9]. Indikator: komitmen afektif, berkelanjutan, normatif.
- B. Disiplin Kerja (X2): kepatuhan guru terhadap aturan, kebijakan, dan tata tertib sekolah [10]. Indikator: ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab.
- C. Kompetensi (X3): kemampuan yang dimiliki guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan tugas profesional [11]. Indikator: kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian.
- D. Kinerja Guru (Y): hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang meliputi

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi [12]. Indikator: kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, efektivitas.

4. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala *Likert* 1–5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Instrumen disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Validitas: menggunakan uji korelasi item-total (*Pearson Product Moment*). Item dengan nilai $r > 0,3$ dinyatakan valid.

B. Reliabilitas: menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha > 0,7$ menunjukkan reliabel.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Tahapan analisis sebagai berikut : A) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).; B) Uji koefisien determinasi (R^2).; C) Uji parsial (t-test) dan simultan (F-test).; dan D) Interpretasi hasil regresi untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

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, 2025

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung 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.

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 2. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Komitmen Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	12

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.985	21

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	8

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	16

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas (hitung) 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 $\geq 0,60$.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas dan Nilai Tingkat Keandalan
Cronbach's Alpha

Instrumen	Cronbach's Alpha	Hasil	N of Items
Komitmen Kerja	0,931	<i>Reliabel</i>	12
Disiplin Kerja	0,985	<i>Reliabel</i>	21
Kompetensi	0,981	<i>Reliabel</i>	8
Kinerja Guru	0,971	<i>Reliabel</i>	16

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2025

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 7. 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, 2025

Berdasarkan dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,925 yang berarti bahwa data disimpulkan berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

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 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		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, 2025

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari hasil uji multikolinearitas untuk variabel komitmen kerja adalah 0,312, variabel 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.

5. Analisis Regresi Linier 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 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	51.134	10.088		5.109
	Komitmen Kerja	.048	.021	.112	2.285
	Disiplin Kerja	.161	.087	.169	1.850
	Kompetensi	.213	.121	.120	1.760
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 51,134; koefisien b_1 adalah 0,048; koefisien b_2 adalah 0,161 dan koefisien b_3 adalah 0,213. Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga variabel X_1 , harga variabel X_2 , dan harga variabel $X_3 = 0$, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X_1 , X_2 , dan variabel X_3 .

6. Uji Koefisien Korelasi Linier 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.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

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

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

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 10 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.

7. Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

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.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Parsial atau Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	51.134	10.088		5.109
	Komitmen Kerja	.048	.021	.112	2.285
	Disiplin Kerja	.161	.087	.169	1.850
	Kompetensi	.213	.121	.120	1.760
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian, 2025

Hasil analisis regresi berganda pada Tabel Coefficients menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru.

1. Konstanta (*Constant*)

Nilai konstanta sebesar 51,134 menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi bernilai nol, maka Kinerja Guru tetap berada pada angka 51,134. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar model yang juga memengaruhi Kinerja Guru.

2. Komitmen Kerja

Koefisien regresi variabel Komitmen Kerja sebesar 0,048 dengan nilai *t-hitung* = 2,285 dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

3. Disiplin Kerja

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,161 dengan nilai *t-hitung* = 1,850 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin baik kedisiplinan yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

4. Kompetensi

Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar 0,213 dengan nilai *t-hitung* = 1,760 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi tingkat kompetensi guru, semakin meningkat pula kinerjanya.

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 12. Hasil Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,865	3	170,445	175,34	.000 ^a
	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, 2025

Berdasarkan tabel ANOVA, diperoleh hasil uji F sebagai berikut:

1. Nilai F-hitung

Hasil analisis menunjukkan nilai F-hitung sebesar 175,34 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Interpretasi Statistik

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun layak untuk digunakan (fit). Dengan kata lain, variabel independen yang terdiri dari Komitmen Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru. Hasil uji F ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi antara komitmen kerja, disiplin kerja, dan kompetensi mampu menjelaskan variasi kinerja guru secara bersama-sama. Artinya, kualitas kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh sinergi dari ketiga faktor tersebut.

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 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi
Model Summary

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

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

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 13 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

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

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.

2. Saran

- A. 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.
- B. 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.
- C. 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.
- D. 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.

REFERENSI

- [1] Mulyasa. (2021). Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. [2] M. Maulana, D. Anggaraini, S. Yofinaldi, and R. Wirayuda, "Pemanfaatan Limbah Ampas Kopi menjadi Pupuk Organik," *J. Sains Teknol. dalam Pemberdaya. Masy.*, 2023, doi: 10.31599/jstpm.v4i1.1631.
- [2] Sari, A., & Nugroho, B. (2022). The effect of teacher commitment on teaching performance in secondary schools. *Journal of Education and Learning Research*, 12(2), 45–53. [4] N. Fitri, Y. Windarti, and R. I. Sulistyarini, "Pemberdayaan Ekonomi Komunitas Ibu Pilihan Binaan Yayasan Rumpun Nurani," *J. Abdimas Madani dan Lestari*, 2022, doi: 10.20885/jamali.vol4.iss2.art2.
- [3] Putra, H., & Lestari, D. (2023). Work discipline and teacher productivity: Evidence from private schools. *International Journal of Educational Management*, 18(1), 67–75. [6] V. Christianto, R. I. Chandra, and S. Laksono, "Sistem Ekonomi Gotong Royong: Implementasi Konsep Ekonomi Relasional yang Berakar pada Komunitas," *Pros. PELITA BANGSA*, 2022, doi: 10.30995/ppb.v1i1.500.
- [4] Prasetyo, A., & Handayani, R. (2021). Teacher competence and its impact on learning outcomes: A pedagogical perspective. *Educational Research and Development Journal*, 9(3), 112–125. [8] N. Nuryosuwito and F. Rhohman, "Analisa Dasar Proses Pengolah Sampah Plastik Bekas Menjadi Bahan Bakar Alternatif Dengan Proses Pirolisis," *J. Mesin Nusantara*, 2019, doi: 10.29407/jmn.v2i1.13124.
- [5] Wahyuni, S., & Fadhilah, M. (2021). The role of work commitment in improving teacher performance in junior high schools. *Indonesian Journal of Educational Studies*, 14(2), 88–97.

- [10] K. Isni and T. Mustanginah, "Pengaruh Edukasi Kesehatan terhadap Peningkatan Pengetahuan Pengelolaan Sampah Sebagai Upaya Mewujudkan Program Bantul Bersih Sampah 2025," *Perilaku dan Promosi Kesehat. Indones. J. Heal. Promot. Behav.*, 2023, doi: 10.47034/ppk.v5i1.6800.
- [6] Rahman, A. (2022). Work discipline and learning effectiveness among teachers in private schools. *Journal of Human Resource Development in Education*, 10(1), 34–46. [12] Y. Yurike, U. Santoso, B. Brata, and A. Lestari, "Edukasi Pengelolaan Sampah Rumah Tangga Dalam Upaya Menjaga Lingkungan," *J. Altifani Penelit. dan Pengabd. Kpd. Masy.*, 2024, doi: 10.59395/altifani.v4i1.512.
- [7] Anjani, T., & Yuliana, S. (2023). Teacher competence in digital learning era: Its effect on performance. *Journal of Educational Technology and Innovation*, 7(1), 55–70.
- [8] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- [9] Susanti, R. (2021). Teacher performance and its impact on educational quality. *Journal of Education and Practice*, 12(3), 77–85.
- [10] Yuliana, S. (2022). The effect of work commitment and competence on teacher performance in private schools. *Indonesian Journal of Educational Research*, 15(2), 65–73.
- [11] Hidayat, M., & Sari, P. (2023). Work discipline and commitment: Key determinants of teacher performance. *International Journal of Educational Management and Studies*, 7(1), 41–50.
- [12] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.