

INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON WORK COMMITMENT AND TEACHER PERFORMANCE AT STATE HIGH SCHOOLS IN TANAH PUTIH DISTRICT ROKAN HILIR DISTRICT

Haviz¹, Priyono^{2*}, Nyoto³, Luciana Fransisca⁴, Andi⁵

^{1,2,3,4,&5}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: priyono.unu_sidoarjo@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of competence, motivation and work discipline on work commitment and teacher performance at State High Schools in Tanah Putih District, Rokan Hilir Regency. This research is a quantitative research. The population in the research is ASN teachers at the State High School level, namely State High Schools in Tanah Putih District, Rokan Hilir Regency. The sample selection method in this research uses the sampling method used is a census sampling technique, namely a sampling technique carried out as a whole from the total population. so the sample in this study was 45 respondents. data analysis using structural equation modeling (sem) using the smartpls 3 application. The results of this study show that competence has no significant effect on work commitment, motivation has no significant effect on work commitment, work discipline has a significant effect on work commitment, competence has a significant effect on teacher performance, motivation has no significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance, and work commitment has no significant effect on teacher performance.

Keyword : Competence; Motivation; Work Discipline; Work Commitment; Teacher Performance

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA DAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN TANAH PUTIH KABUPATEN ROKAN HILIR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja dan kinerja guru pada SMA Negeri Di-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Populasi dalam penelitian merupakan guru-guru Asn pada tingkat SMA Negeri yaitu SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Metode pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel yang digunakan adalah tehnik dengan teknik *sensus sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 responden. analisis data menggunakan *structural equation modelling* (sem) menggunakan aplikasi smartpls 3. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci : Kompetensi; Motivasi; Disiplin Kerja; Komitmen Kerja; Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan kebutuhan yang harus dimiliki setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Penyelenggaraan pendidikan tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang terkait dengannya, baik dari segi pelaksanaan maupun ekonomi, ilmu pengetahuan dan kebijakan pemerintah. Pendidikan adalah pengarahan atau pengendalian secara sadar perkembangan jasmani dan rohani anak didik oleh pendidik untuk pembentukan kepribadian utama berdasarkan dimensi tertentu (Kompri, 2016). Dalam dunia pendidikan, unsur terpenting yang harus ada adalah guru. Guru adalah orang yang menentukan keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru merupakan bagian penting dari pekerjaan pendidikan karena mereka berada di garda terdepan dalam penyelenggaraan pendidikan (Kunandar, 2010). Guru merupakan unsur terpenting dalam pembelajaran, yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang berwawasan luas dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur dalam bidang pendidikan harus berperan aktif dan memposisikan diri sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Kinerja guru merupakan bagian penting dari pendidikan dan dalam hal ini dapat menentukan kualitas pendidikan. Mengajar dilakukan oleh guru dalam memenuhi tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan dan terlihat dalam hasil pelatihan karena guru adalah orang yang langsung berinteraksi dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, harus lebih diperhatikan untuk menciptakan guru yang berkualitas sehingga dapat menunjang kinerja guru. Keberhasilan presentasi guru dipengaruhi oleh lingkungan. Oleh karena itu, lingkungan khususnya dalam hal ini sekolah harus dapat memotivasi dan memungkinkan guru untuk berprestasi dengan baik, berperan sebagai guru yang profesional dan meningkatkan kualitas pekerjaannya sendiri. Guru harus memiliki kualifikasi dan kualitas yang tinggi sehingga juga dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Tujuannya untuk menghadapi era globalisasi yang membutuhkan generasi muda Indonesia yang kompeten, cerdas dan mampu menghadapi tantangan masa depan. Oleh karena itu, diperlukan prestasi yang tinggi dari guru agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang berprestasi. Ada beberapa sumber yang bisa dijadikan dasar dalam penilaian kinerja guru. Diantaranya adalah ; Nilai SKP guru dalam 3 tahun terakhir (2020,2021 dan 2022), Penilaian Kinerja Guru (PKG) dalam 3 tahun terakhir (2020,2021 dan 2022). Daftar kelulusan Siswa 3 tahun terakhir (2020,2021 dan 2022), Namun dalam hal ini, dasar yang lebih mendekati adalah Penilaian Kinerja Guru (PKG). PK GURU dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Berdasarkan data yang diambil dari 4 (Empat) Sekolah Menengah Atas Negeri di kecamatan Tanah Putih, kabupaten Rokan Hilir. Data yang dipakai adalah PKG 3 (tiga) tahun terakhir, yakni tahun 2020, 2021 dan 2022. Penilaian Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini, memang terjadi peningkatan dalam 3 tahun terakhir. Hal ini tidak mencapai target, karena kualifikasi nilainya masih baik. Sementara yang diharapkan adalah nilai PKG Amat Baik.

Tabel 1. Nilai PK Guru

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru ASN	Keterangan	Tahun			KATEGORI
				2019	2020	2021	
1	SMA Negeri 1 Tanah putih	15 Orang	Konversi nilai PK Guru	87,80	86,20	87,70	Baik
2	SMA Negeri 2 Tanah putih	16 Orang	Konversi nilai PK Guru	87,80	86,20	87,70	Baik
3	SMA Negeri 3 Tanah putih	3 Orang	Konversi nilai PK Guru	87,80	86,20	87,70	Baik
4	SMA Negeri 4 Tanah putih	12 Orang	Konversi nilai PK Guru	87,80	86,20	87,70	Baik
Total				46 Orang			

Sumber Data : Rekapitulasi Nilai PKG PNS Masing-Masing Sekolah Tahun 2020 sampai dengan tahun 2023

Berdasarkan data diatas tersebut bahwasannya masalah kinerja dapat dilihat pada tabel penilaian kinerja guru ASN kecamatan Tanah Putih tidak mengalami kenaikan yang signifikan dan stuck selama tiga tahun sehingga tidak dapat mencapai target nilai kinerja guru PNS yang diharapkan. Dalam upaya guna meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sebagaimana yang diharapkan maka ada beberapa faktor-faktor yang harus diperhatikan, antara lain faktor internal seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, moral, kemampuan, pengalaman, motivasi dan sebagainya. Adapun faktor eksternal seperti komitmen organisasi, iklim kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, gaji, kurikulum, sarana dan prasarana, perlu ditingkatkan. Selain kinerja, komitmen merupakan indikator yang mampu membuat seorang karyawan lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Berikut hasil pra survey variabel komitmen kerja guru dalam mengajar di sekolahnya masing- masing.

Tabel 2. Pra Survey Komitmen Kerja Guru

No	pernyataan	Tidak Setuju	Setuju	Jumlah
1	Saya mengajar dengan hati yang ikhlas.	0	17	17
2	Saya bangga mengajar di sekolah ini.	1	16	17
3	Saya berkeinginan bisa menghabiskan waktu di sekolah ini.	2	15	17
Rata-Rata		1	16	17

Sumber: Data olahan 2023

Dari hasil pra survey yang ditampilkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat komitmen kerja guru ASN kecamatan Tanah Putih yang dilakukan pada *pilot test* ke 17 responden yang menjawab setuju rata-rata sebesar 16 dan tidak setuju rata-rata 1. Ini menandakan bahwa komitmen kerja guru ASN kecamatan Tanah Putih sudah bagus sehingga komitmen kerja yang didapat oleh para guru sudah sangat baik dan ini perlu dipertahankan oleh sekolah agar guru ASN kecamatan Tanah Putih selalu mempunyai tingkat kualitas dan komitmen kerja yang baik. Namun masih terdapat beberapa ketidaksetujuan yang dirasakan oleh guru ASN kecamatan Tanah Putih, terutama pernyataan yang terkait dengan komitmen ingin menghabiskan waktu di sekolah, terkait pernyataan tersebut tentunya dari pihak sekolah untuk bisa mencari solusinya secara bersama-sama.

Menurut (Laelani, 2016) komitmen kerja adalah keyakinan yang mengikat pegawai dengan organisasi tempat bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Pranata, 2020), (Yanuarti, n.d.), (Tafqihan & Suryanto, 2014) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Roesly, 2012) dan (Nurhafiza, 2021) menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Menurut (P. I. Sari et al., 2020) Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang individu dalam sebuah organisasi dalam mengeluarkan kinerja kerjanya pada suatu pekerjaannya yang dilakukan pada suatu institusi, jadi kompetensi mengandung makna tentang kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Tafqihan & Suryanto, 2014), (Suparno & Sudarwati, 2014), (Rokhilah, 2014), dan (Sukanto, 2016) Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (P. I. Sari et al., 2020) dan (Dhermawan et. al., 2012) Menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru dan komitmen kerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2008:134-135). Hal ini sesuai dengan penelitian (Suarjana et al., 2016), (Riesminingsih, 2013) dan (Yesmira Syamra, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Sumarni, 2021) dan (Dhermawan et. al, 2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja guru.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja dan komitmen kerja dalam penelitian ini adalah kedisiplinan. Hasibuan (dalam Barnawi dan Arifin, 2012: 112) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seperti yang diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.). Hal ini sesuai dengan penelitian (Afista, 2018) dan (Endy, 2014) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dan kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Nurhafiza, 2021) dan (Fadillah et.al., 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Menurut Indrastuti (2017:107) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas – kualitasnya serta efektifitasnya kerja. Prawarosentono (1999) dalam Sutrisno, (2015:170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut (Hasibuan, 2019) indikator kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini : 1. Perencanaan pembelajaran, 2. Pelaksanaan pembelajaran, 3. Hubungan antar pribadi.

Komitmen Kerja

Menurut (Madona, 2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Menurut (Madona, 2022) indikator komitmen kerja dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini : 1. Kesetiaan karyawan, 2. Kebanggaan karyawan, 3. Kemauan karyawan.

Kompetensi

Kompetensi Menurut beberapa pendapat teori para ahli dalam penelitian (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut UU No. 14 Tahun 2005 indikator kompetensi kerja dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini : 1. Kompetensi Pedagogik, 2. Kompetensi Kepribadian, 3. Kompetensi Sosial, 4. Kompetensi Profesional.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Veithzal (2005:455). Beliau juga mengemukakan: “Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja)”. Menurut (Priansa, 2018) indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini : 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), 2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), 3. Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, 4. Kebutuhan sosial (*Social Needs*), 5. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*), 6. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

Disiplin Kerja

Dalam penelitian (Haryanto, 2010) menjelaskan beberapa definisi disiplin kerja menurut pendapat teori para ahli, diantaranya : Menurut Martoyo (2000), kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti: “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Berdasarkan definisi tersebut, arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Sama halnya menurut Sutrisno (2009), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Menurut (Hasibuan, 2012:210) indikator disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini : 1. Tujuan dan Kemampuan, 2. Teladan Pimpinan, 3. Balas Jasa, 4. Keadilan, 5. Waskat (Pengawasan Melekat), 6. Sanksi Hukuman, 7. Ketegasan, dan 8. Hubungan Kemanusiaan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja

Rendahnya prestasi siswa umumnya merupakan sesuatu yang sering dipertanyakan terkait dengan tugas utama guru untuk mendidik, mengajar, membimbing dan mengarahkan siswa. Rendahnya daya serap siswa pada Ujian Akhir Nasional, kesemuanya berujung pada pertanyaan tentang bagaimana guru melakukan tugas utamanya, dan bagaimana kinerja guru pada umumnya, serta komitmen guru dalam mengajar di sekolah tersebut. menurut (Tafqihan & Suryanto, 2014) bahwa kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang saling berhubungan dengan serangkaian tindakan yang efektif atau kinerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan keahliannya masing-masing sehingga sukses dalam mencapai tujuan organisasi. Pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (Pranata, 2020), (P. I. Sari et al., 2020) dan (Tafqihan & Suryanto, 2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Roesly, 2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis pertama sebagai berikut:

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang dalam melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi sangat berperan penting terhadap komitmen kerja, karena dengan motivasi yang tinggi tentunya jiwa komitmen kerja guru juga menjadi lebih tinggi lagi terhadap sekolah. Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (P. I. Sari et al., 2020), (Suarjana et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Sumarni, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis ke-dua sebagai berikut:

Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Disiplin adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan, (Afista, 2018). Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang bermutu dan mempunyai komitmen terhadap sekolah yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri. Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (Afista, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Nurhafiza, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis ketiga sebagai berikut:

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Widyoko (dalam Suprihatiningrum, 2014: 139) menjelaskan bahwa, “Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru artinya untuk memiliki kinerja yang baik harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik”. Majid (2005:6) dalam Rasto menjelaskan, kinerja guru akan optimal jika seorang guru dapat memahami kompetensi yang sesuai dengan standar kompetensi guru yang ada. Sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan hasil belajar pun sesuai dengan standar ketuntasan yang telah ditetapkan. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Jamaludin, 2017), (T.Yusuf, 2017), (Rahman Arief, 2021), (Kurniawati, 2019) dan (H. Fitria, 2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian oleh (Dhermawan et. al., 2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis ke-empat sebagai berikut:

Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja yang diharapkan ditentukan oleh motivasi. Motivasi yang datang dari diri seseorang bisa saja disebabkan keinginan untuk maju. Seorang karyawan/pegawai haruslah termotivasi untuk mengejar karirnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu sesuai bidang yang dikuasai. Keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa sepemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Fajar, 2021), (Jamaludin, 2017), (Suparno, 2014), (Y. Sukanto, 2016) dan (Endy, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Dhermawan et. al., 2012) dan (Haryati, 2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis kelima sebagai berikut:

Hipotesis 5: Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin, menurut Singodimedjo dalam EdySutrisno (2010: 86) adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Keith Davis (2003: 129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja, (Kurniasari, 2014). Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa

kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Purwoko, 2020), (Endy, 2013) dan (Haryati, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (R. Fadillah, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis ke-enam sebagai berikut:

Hipotesis 6: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

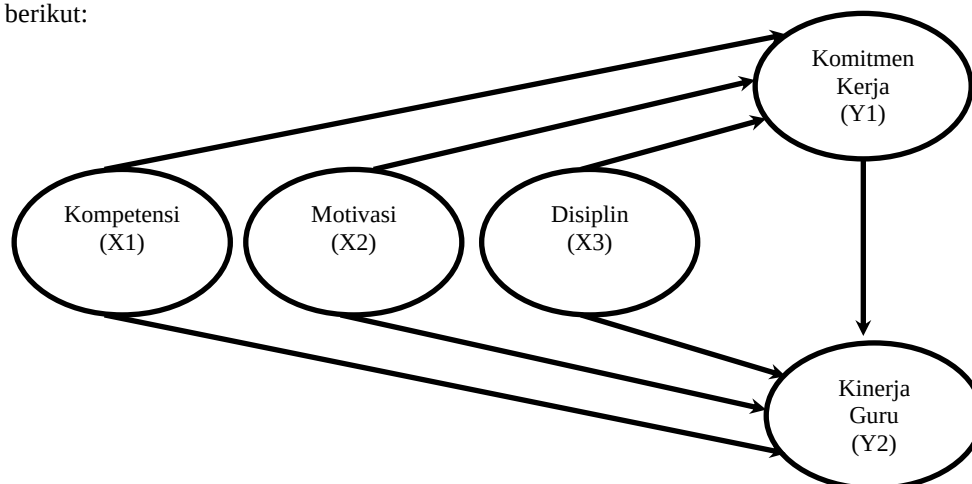
Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru

Komitmen yang kuat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja individu. Tidak hanya di bidang pendidikan, komitmen juga sangat penting dalam pekerjaan lainnya seperti di perusahaan. Kebutuhan untuk mendapatkan komitmen organisasi dari para karyawan merupakan strategi penting sebuah perusahaan dalam mengembangkan organisasi yang berorientasi pada sistem komitmen karyawan, (Pranata, 2020)). Komitmen mencerminkan tingkat kesungguhan individu dalam menjalankan tugas yang diberikan, komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja individu. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena memiliki hubungan yang spesifik dengan kinerja karyawan. Seorang individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi menganggap tujuan pribadi dan tujuan perusahaan sebagai hal yang sama pentingnya, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Pranata, 2020) dan (Suarjana et al., 2016) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Roesly, 2012) menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis ke-tujuh sebagai berikut:

Hipotesis 7: Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan pengembangan hipotesis di atas, kerangka berpikir dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di Kecamatan Tanah Putih yang terdiri dari 4 sekolah yakni: SMA Negeri 1 Tanah Putih, SMA Negeri 2 Tanah Putih, SMA Negeri 3 Tanah Putih dan SMA Negeri 4 Tanah Putih dan SMA Negeri 5 Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli 2023 s/d September 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN di 5 SMA Negeri se-kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir diantaranya SMA Negeri 1 Tanah Putih, SMA Negeri 2 Tanah Putih, SMA Negeri 3 Tanah Putih, SMA Negeri 4 Tanah Putih dan SMA Negeri 5 Tanah Putih. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru ASN pada SMAN Se-kecamatan tanah putih dengan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria adalah

guru ASN (bukan Kepala Sekolah) dengan total sampel berjumlah 46 (Empat Puluh Enam) responden guru ASN.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. instrumen penelitian berasal dari penelitian terdahulu. variabel *komitmen kerja* (Y_1) menggunakan 3 indikator, variabel *kinerja guru* (Y_2) menggunakan 3 indikator, variabel *kompetensi* (X_1) menggunakan 4 indikator, untuk variabel *Motivasi* (X_2) menggunakan 5 indikator, sedangkan variabel *disiplin kerja* (X_3) menggunakan 8 indikator. baik variabel *komitmen kerja*, *kinerja guru*, *kompetensi*, *motivasi* dan *disiplin kerja* menggunakan 5 poin skala likert. 5 poin tersebut terdiri 1 adalah sangat tidak setuju sampai 5 adalah sangat setuju

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis karakteristik responden, analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan dan tempat sekolah mengajar. (2) Analisis tanggapan responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Analisis SEM PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali 7 dan Latan 2015). (4) Uji R Square, koefisien determinasi (R Square) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R Square sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah

Analisis Persamaan Struktural dan Hipotesis

Untuk membantu pengolahan persamaan struktural digunakan Smart PLS. Adapun tahapan analisis persamaan struktural adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan model berdasarkan teori, Model yang sudah dirancang harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada kerangka pemikiran dan hipotesis. (2) Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. (3) Evaluasi Model dalam PLS-SEM, evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi outer model atau model pengukuran (measurement model) dan evaluasi inner model atau model struktural (structural measurement). (4) Uji Hipotesis, Setelah data memenuhi syarat pengukuran, maka akan dilanjutkan dengan melakukan metode bootstrapping pada SmartPLS. Metode bootstrapping adalah prosedur pengambilan sampel baru secara berulang sebanyak N sampel baru dari data asal berukuran n. Untuk uji parsial digunakan nilai P-value. Nilai P merupakan nilai yang menunjukkan besarnya peluang salah menolak H_0 dari data penelitian. P-values merupakan sebuah nilai signifikansi yang didapat dalam pengujian hipotesis yang merepresentasikan peluang terjadinya sebuah kejadian atau hipotesis. P-values digunakan sebagai alternative untuk dalam penentuan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Semakin kecil nilai p-value, hal ini menunjukkan bahwa peluang untuk menolak hipotesis nol semakin besar. Kriteria pengujian hipotesis: (a) P-values $< \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, (b) P-values $> \alpha = 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini bisa dilihat dari Tabel 3. Responden dalam penelitian ini adalah guru-guru Asn pada tingkat SMA Negeri yaitu SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir adalah sebanyak 45 orang guru ASN.

Tabel 3. Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Persentase
Gender	Laki-laki	9	20%
	Perempuan	36	80%
Total		45	100%
Usia	31 – 40 Tahun	10	22%
	41 – 50 Tahun	13	29%
	>51 Tahun	22	49%
Total		45	100%
Tingkat Pendidikan	S1	39	87%
	S2	6	13%
Total		45	100%
Sekolah Tempat Mengajar	SMA Negeri 1 Tanah Putih	14	31%
	SMA Negeri 2 Tanah Putih	16	35%
	SMA Negeri 3 Tanah Putih	3	7%
	SMA Negeri 4 Tanah Putih	12	27%
Total		45	100%

Sumber : Olahan data 2023

Responden yang berdasarkan mayoritas adalah perempuan, kondisi ini didasari aktivitas kependidikan yang lebih erat dengan Wanita yang memiliki fitrah keibuan dalam melaksanakan proses belajar mengajar. dengan usia > 51 Tahun, penempatan akan guru yang berusia di atas 50 tahun di Kecamatan Tanah Putih dikarenakan Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir memandang jika SMA Negeri yang ada di Kecamatan Tanah Putih membutuhkan guru yang memiliki pengalaman dalam mengajar dan mendidik para siswa dan siswi. Kemudian di dominasi oleh para guru yang berpendidikan terakhir S1, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan S1 dominan karena memang dari awal syarat untuk menjadi seorang guru adalah berpendidikan terakhir S1 dan ditambah dengan adanya kemauan dari para guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang S2 guna meningkatkan karirnya di dunia pendidikan. Dan yang terakhir tempat mengajar para guru di dominasi oleh sekolah SMA Negeri 2 Tanah Putih dan SMA Negeri 1 Tanah Putih, Hal ini dikarenakan sekolah tersebut adalah salah satu dari sekolah favorit sehingga banyaknya jumlah siswa yang bersekolah dan ini tentunya akan membutuhkan jumlah tenaga guru yang banyak juga dalam mengajar.

Tanggapan Responden

Tabel 4. Profile Responden Berdasarkan Variabel

Variabel	Nilai Rata-Rata	Keterangan
Kompetensi	4,38	Sangat Baik
Motivasi	4,36	Sangat Baik
Disiplin Kerja	4,36	Sangat Baik
Komitmen Kerja	4,35	Sangat Tinggi
Kinerja Guru	4,30	Sangat Tinggi

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir (Haviz, Priyono, Nyoto, Luciana Fransisca, dan Andi)

Sumber : Data Olahan 2023

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validasi menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur Validasi. Sugiyono, (2016:177) mengatakan, uji validasi menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validasi sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item yang dinyatakan tidak valid. Uji Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:177). Uji Reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian statistik Cronbach's Alpha. Apabila nilai Cronbach's Alpha $>0,7$ Maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation ($>0,3$)	Average Variance Extracted (AVE) $>0,5$	Keterangan	Cronbach's Alpha (α) $>0,7$	Composite Reliability (CR) $>0,7$	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1.1	0.551	0,699	Valid	0,924	0.856	Reliabel
	X1.1.2	0.672		Valid			Reliabel
	X1.1.3	0.659		Valid			Reliabel
	X1.1.4	0.769		Valid			Reliabel
	X1.1.5	0.659		Valid			Reliabel
	X1.2.1	0.738		Valid			Reliabel
	X1.2.2	0.730		Valid			Reliabel
	X1.2.3	0.652		Valid			Reliabel
	X1.3.1	0.732		Valid			Reliabel
	X1.3.2	0.596		Valid			Reliabel
	X1.4.1	0.776		Valid			Reliabel
	X1.1.2	0.678		Valid			Reliabel
Motivasi (X2)	X2.1.1	0.647	0,546	Valid	0,856	0,718	Reliabel
	X2.1.2	0.303		Valid			Reliabel
	X2.1.3	0.398		Valid			Reliabel
	X2.2.1	0.604		Valid			Reliabel
	X2.2.2	0.579		Valid			Reliabel
	X2.3.1	0.571		Valid			Reliabel

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0,3)	Average Variance Extracted (AVE) > 0,5	Keterangan	Cronbach's Alpha (α) > 0,7	Composite Reliability (CR) .> 0,7	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X2.3.2	0.572	0,505	Valid	0,900	0.795	Reliabe
	X2.4.1	0.447		Valid			Reliabe
	X2.4.2	0.563					
	X2.5.1	0.680					
	X2.5.2	0.674					
	X3.1.1	0.630	0,505	Valid	0,900	0.795	Reliabe
	X3.1.2	0.559		Valid			Reliabe
	X3.1.3	0.675		Valid			Reliabe
	X3.2.1	0.639		Valid			Reliabe
	X3.2.2	0.617		Valid			Reliabe
	X3.3.1	0.727		Valid			Reliabe
	X3.3.2	0.580		Valid			Reliabe
	X3.3.3	0.501		Valid			Reliabe
	X3.4.1	0.486		Valid			Reliabe
	X3.4.2	0.456		Valid			Reliabe
	X3.5.1	0.316		Valid			Reliabe
	X3.5.2	0.513		Valid			Reliabe
	X3.5.3	0.507		Valid			Reliabe
	X3.6.1	0.386		Valid			Reliabe
	X3.6.2	0.423		Valid			Reliabe
	X3.7.1	0.664		Valid			Reliabe
	X3.7.2	0.563					
	X3.8.2	0.533					
Komitmen Kerja (Y1)	Y1.1.1	0.589	0,699	Valid	0.886	0,789	Reliabe
	Y1.1.2	0.671		Valid			Reliabe
	Y1.1.3	0.692		Valid			Reliabe

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (>0,3)	Average Variance Extracted (AVE) > 0,5	Keterangan	Cronbach's Alpha (α) > 0,7	Composite Reliability (CR) > 0,7	Keterangan
Kinerja Guru (Y2)	Y1.2.1	0.647	0,546	Valid	0.914	0,806	Reliabe
	Y1.2.2	0.673		Valid			Reliabe
	Y1.2.3	0.570		Valid			Reliabe
	Y1.2.4	0.421		Valid			Reliabe
	Y1.3.1	0.479		Valid			Reliabe
	Y1.3.2	0.704		Valid			Reliabe
	Y1.3.3	0.782		Valid			Reliabe
	Y2.1.1	0.584		Valid			Reliabe
	Y2.1.2	0.615		Valid			Reliabe
	Y2.1.3	0.667		Valid			Reliabe
	Y2.1.4	0.503		Valid			Reliabe
	Y2.2.1	0.773		Valid			Reliabe
	Y2.2.2	0.773		Valid			Reliabe
	Y2.2.3	0.743		Valid			Reliabe
	Y2.2.4	0.766		Valid			Reliabe
	Y2.2.5	0.608		Valid			Reliabe
	Y2.3.1	0.702		Valid			Reliabe
	Y2.3.2	0.664		Valid			Reliabe

Sumber: Data Olahan 2023

Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas dan Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	pengaruh	Multikolinieritas		Koefisien Determinasi	
		VIF	Keterangan	R Square Adjusted	Keterangan
Komitmen Kerja (Y1)	Kinerja Guru	2.602	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.726	Kuat
Disiplin Kerja (X3)		2.049	Tidak Terjadi Multikolinearitas		

Variabel	pengaruh	Multikolinieritas		Koefisien Determinasi	
		VIF	Keterangan	R Square Adjusted	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)		2.817	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Kompetensi (X1)		2.975	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Disiplin Kerja (X3)		2.726	Tidak Terjadi Multikolinearitas		
Motivasi Kerja (X2)	Komitmen Kerja	2.753	Tidak Terjadi Multikolinearitas	0.588	Moderat
Kompetensi (X1)		2.873	Tidak Terjadi Multikolinearitas		

Sumber: Data Olahan 2023

Dari tabel 6 terlihat bahwa nilai VIF dari lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), artinya tidak terdapat multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil Uji koefisien determinasi atau R square yang ditampilkan pada tabel 6 terlihat angka R Square adalah 0,726 yang berarti 72,6% variasi dari tingkat kinerja guru di kecamatan Tanah Putih dapat dijelaskan oleh variabel dari kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen kerja, sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. untuk komitmen kerja R Square adalah 0,588 yang berarti 58,8% tingkat komitmen kerja dijelaskan oleh variabel dari kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Dalam Uji Hipotesis akan diuji kemungkinan adanya pengaruh variabel independen terhadap **Komitmen Kerja** dan **Kinerja Guru** pada SMA Negeri kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir secara parsial. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X yaitu Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Y yaitu **Komitmen Kerja** dan **Kinerja Guru**. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kompetensi -> Komitmen Kerja	0,198	0,177	0,181	1.904	0,274	Tidak Signifikan
Motivasi -> Komitmen Kerja	0,156	0,170	0,261	0.598	0,550	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Komitmen Kerja	0,510	0,535	0,191	2.672	0,008	Signifikan
Kompetensi -> Kinerja Guru	0.375	0.357	0,151	2.476	0,013	Signifikan
Motivasi -> Kinerja Guru	-0,278	-0,207	0,152	1.832	0,067	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0,464	0,466	0,162	2.857	0,004	Signifikan
Komitmen Kerja-> Kinerja Guru	0,349	0,306	0,179	1.952	0,051	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Smart PLS 3.0, 2023.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru, hal ini menunjukkan H1 "*Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Kerja*" dalam penelitian ini ditolak. Yang artinya kompetensi yang baik belum tentu bisa mempengaruhi terhadap komitmen kerja guru di sekolah. Hal tersebut juga ditopang dengan keadaan guru yang ada pada Kecamatan Tanah Putih yang didominasi oleh para guru yang berpendidikan akhir S1 yang memiliki arti sudah memenuhi standar dalam mengajar. Namun dalam hal ini tidak bisa menjamin apakah profesi sebagai guru tersebut sudah bisa menjamin seseorang akan bertahan karena mengingat di negara kita masih belum bisa mensejahterakan guru sesuai dengan jasa dan ilmu yang sudah diajarkan. Contohnya seperti masih minimnya upah yang didapat terutama guru honorer sehingga apabila ada pekerjaan lain yang penghasilannya lebih menggairkan akan membuat para guru mencari pekerjaan lain. Pengaruh kompetensi guru terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (Pranata, 2020), (P. I. Sari et al., 2020) dan (Tafqihan & Suryanto, 2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Roesly, 2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru, hal ini menunjukkan H2 "*Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Kerja*" dalam penelitian ini ditolak. Motivasi seorang pegawai/guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Seorang pegawai/guru yang mendapatkan hal-hal tersebut tentunya akan membuat mereka puas sehingga akan memiliki komitmen yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya komitmen kerja bisa jadi salah satunya akibat dari kurangnya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah. Namun disini dapat kita lihat bahwa memiliki motivasi yang tinggi belum tentu bisa berpengaruh terhadap komitmen guru dalam bekerja. Hal ini disebabkan masih ada keinginan ataupun kebutuhan mereka yang belum bisa terpenuhi contohnya terkait dengan penghasilan sehingga membuat motivasinya tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Pengaruh motivasi guru terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (P. I. Sari et al., 2020), (Suarjana et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Sumarni, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru, hal ini menunjukkan H3 "*Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Kerja*" dalam penelitian ini diterima. Adanya peningkatan disiplin kerja dari guru maka komitmen kerja guru juga akan mengalami peningkatan. Peningkatan disiplin kerja guru tentunya akan membuat tugas yang diamanatkan guru tersebut akan dapat terselesaikan dengan lebih baik, sehingga tujuan pembelajaran bisa maksimal dan tercapai dengan hasil yang memuaskan tentunya akan membuat komitmen kerja guru menjadi semakin kuat. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan bersama antara sekolah dengan guru. Semakin disiplin guru maka komitmen kerja guru juga akan menjadi lebih baik. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja telah dibuktikan pada penelitian (Afista, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Sedangkan pada penelitian (Nurhafiza, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan H4 "*Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru*" dalam penelitian ini diterima. Pendidikan pada saat ini mengikuti perkembangan dalam penggunaan kurikulum yang diberlakukan oleh pemerintah, dengan perkembangan kurikulum yang ada menuntut para guru untuk selalu update informasi dan mengupgrade ilmu yang dibutuhkan para peserta didiknya. Hal ini tentu menyulitkan para guru yang pada awalnya mengajar sesuai dengan ilmu bidang studi yang dikuasainya dengan perkembangan kurikulum yang baru membuat para guru untuk mengupgrade semua ilmu yang dibutuhkan oleh para peserta didiknya. Maka dari itu, kepala sekolah SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih bisa membuat program untuk dapat memberikan pelatihan kepada para guru dalam menyesuaikan dengan kurikulum yang baru agar ilmu yang di transfer kepada peserta didik dapat ditangkap dengan baik dan para guru tidak kesulitan dalam menyampaikan materi kepada peserta didiknya. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Jamaludin, 2017), (T.Yusuf, 2017), (Rahman Arief, 2021), (Kurniawati, 2019) dan (H. Fitria, 2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian oleh (Dhermawan et. al., 2012) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan H5 "*Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru*" dalam penelitian ini ditolak. Artinya bagaimanapun besarnya motivasi diberikan kepada guru namun tidak akan membawa pengaruh terhadap kinerja guru yang mengajar di SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih. Berdasarkan fenomena tentang karakteristik responden berdasarkan usia, mayoritas dari responden adalah guru yang berusia diatas 50 tahun. Hal ini berarti bahwa guru senior lebih sulit diatur dibandingkan dengan guru yang berusia muda sehingga mereka menganggap motivasi tidak terlalu penting untuk meningkatkan kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Fajar, 2021), (Jamaludin, 2017), (Suparno, 2014), (Y. Sukanto, 2016) dan (Endy, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Dhermawan et. al., 2012) dan (Haryati, 2016) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan H6 "*Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru*" dalam penelitian ini diterima. Sikap disiplin kerja guru dapat dilihat dari kesadaran guru untuk mengikuti aturan sekolah dan perundangan yang sesuai dengan profesinya dan hal-hal yang terkait dengan manajemen waktu. Disiplin kerja bagi guru terkait dengan kemampuan melakukan unjuk kerja sesuai dengan aturan yang telah dibuat oleh sekolah. Hal ini tidak hanya melihat sebatas kedisiplinan secara fisik berdasarkan persentase kehadiran atau keterlambatan sesuai jam kerja, namun juga termasuk ketepatan waktu menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang menunjang tugas pokoknya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja guru maka kinerjanya juga semakin meningkat. Hal ini terjadi karena unjuk kerja yang dilakukan sesuai dengan tatanan yang telah dibuat oleh sekolah dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Disiplin kerja guru juga merupakan parameter adanya keinginan guru untuk bersikap konsisten dalam memberikan pelayanan pendidikan yang ditugaskan kepadanya. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Purwoko, 2020), (Endy, 2013) dan (Haryati, 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (R. Fadillah, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru, hal ini menunjukkan H7 "*Komitmen Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru*" dalam penelitian ini ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi belum tentu bisa mempengaruhi kinerja guru menjadi lebih baik. Bisa jadi dipengaruhi oleh faktor lain seperti pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Namun disini dapat kita lihat bahwa komitmen kerja bukan menjadi salah satu yang bisa mempengaruhi kinerja guru. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang guru dapat menempatkan kondisi secara tepat, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten didalam bidangnya. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru telah dibuktikan pada penelitian (Pranata, 2020) dan (Suarjana et al., 2016) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pada penelitian (Roesly, 2012) menyatakan bahwa kinerja guru berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan yang dapat dibuat dalam penelitian ini berdasarkan hasil uji terhadap seluruh hipotesis adalah sebagai berikut: 1. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru tidak dapat mempengaruhi komitmen kerja guru di SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih. 2. Motivasi kerja yang ada pada Guru SMA Negeri Kecamatan Tanah putih tidak dapat mempengaruhi Komitmen Kerjanya sebagai seorang guru. 3. Disiplin Kerja yang dilaksanakan dan dipatuhi guru SMA Negeri Kecamatan Tanah putih dapat mempengaruhi komitmen kerjanya sebagai seorang guru. 4. Kompetensi yang dimiliki oleh guru memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih. 5. Motivasi Kerja yang ada pada Guru SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih tidak dapat mempengaruhi Kinerja mereka sebagai seorang guru. 6. Disiplin Kerja yang dilaksanakan dan dipatuhi oleh guru dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja sebagai seorang guru di SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih. 7. Komitmen Kerja yang dimiliki para guru tidak dapat mempengaruhi Kinerja Guru dalam mengajar dan bekerja sebagai guru di SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih. Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, sebagai berikut: masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga

terjadi tidak konsisten terhadap jawaban kuesioner. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada. Factor lain yaitu dari seluruh total Angket dalam penelitian yang dilakukan penyebaran ada beberapa angket yang tidak Kembali menjadikan responden dalam penelitian ini tidak menjadikan seluruh guru di Kecamatan Tanah Putih sebagai sampel penelitian namun sampel yang dilakukan pengujian sudah mengikuti kaidah dalam penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Bagi Sekolah, Kepala sekolah dan guru SMA Negeri Kecamatan Tanah Putih umumnya sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja mulai dari penguatan SOP hingga tata tertib yang ada untuk memberikan komitmen serta kinerja yang semakin meningkat bagi para guru. 2. Bagi Dinas Pendidikan, Perlunya memperhatikan pelatihan pelatihan guna mengasah dan meningkatkan kompetensi bagi para guru untuk optimalisasi kinerja yang di kecamatan tanah putih serta mengevaluasi terkait aturan kedisiplinan bagi para guru yang ada di kabupaten rokan hilir untuk dapat menunjang komitmen serta kinerja bagi para guru yang ada. 3. Bagi Akademis, Berikutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain seperti pelatihan yang dapat memberikan dampak terhadap kinerja guru. Faktor kepemimpinan juga sangat menarik jika dikaitkan dengan kedisiplinan guru untuk pengembangan penelitian dimasa mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Afista, R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Energies*, 6(1),
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Idzhar, A. (2016). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa SMK Negeri 1 Bantaeng. *Jurnal Office*, 2(2), 222–228.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 15(2), 21–31.
- Laelani, S. (2016). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Utomo Ladju).
- Madona, L. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Samora Pematangsiantar. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 16–23. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i1.5018>
- Ningsih, P. (2017). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, 4(11), 127–137.
- Nurhafiza, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kota Solok. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Pranata, A. S. (2020). Komitmen Organisasi dan Kinerja Guru. In *file:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.docx* (Vol. 21, Issue 1).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (3rd ed.). Alfabeta.
- Roesly, B. (2012). *Pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah maitreyawira batam*. 207.
- Sari, D. A. R. (2016). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 1–23.
- Sari, P. I., Marbawi, M., & Murhaban, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smk 1 Lhoksukon. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2), 67. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3377>
- Sartika, E., & Muchtar, B. (2015). Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh. *Jurnal Pendidikan*, 3, 24–35.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(1), 1–11.
- Sumarni, D. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 7(1), 22–33. <https://doi.org/10.37303/embeji.v7i1.129>
- Tafqihan, Z., & Suryanto, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Komitmen Profesional Dan Dampaknya Pada Kinerja Serta Kepuasan Kerja Guru Matematika Smp Dan Mts. *Jurnal Riset Pendidikan Matematika*, 1(2), 285. <https://doi.org/10.21831/jrpm.v1i2.2682>
- Utari, U. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 2 Palopo. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas*.

<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2511%0Ahttps://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/download/2511/2308>

Yanuarti, E. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. 219–231.

Pujiastuti, S., & Rozi, F. (2017). *The Influence of Professional Competence and Working Environment to The Teachers Performance of The Economic Teachers in Senior High School At Pematang Regency Through Their Working Motivation*. 6(2), 151–160.