

---

## Analisis komitmen dan kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru

Edi Syafri<sup>1</sup>, Zamhir Basem<sup>2</sup>, Slamet Wahyudi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[zamhirbasem@stiebangkinang.ac.id](mailto:zamhirbasem@stiebangkinang.ac.id)

---

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

---

### Kata kunci:

Kinerja; Komitmen;  
Kompetensi; Guru;  
Pendidikan.

---

### Keywords :

Performance; Commitment;  
Competence; Teacher;  
Education.

---

### ABSTRAK

Mewujudkan lulusan yang berkualitas, memerlukan adanya kinerja guru yang baik. Maka dari itu perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Pada kajian ini hanya memperhatikan variabel komitmen dan kompetensi yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, koesioner, observasi dan file riset. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri 02 Kecamatan Kubu Babussalam yang berjumlah sebanyak 57 orang dan semuanya dijadikan sampel, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Alat analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linear. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan dan parsial komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan pada kinerja guru SMA Negeri 02 Kecamatan Kubu Babussalam. Hasil ini menjelaskan bahwa semakin berkomitmen guru, maka semakin baik hasil kerjanya atau kerjanya dan sebaliknya. Begitu juga dengan kompetensi yang dimiliki guru, semakin baik kompetensi yang dimiliki guru maka semakin baik pula kinerja guru tersebut dan sebaliknya.

---

### ABSTRACT

*Realizing high-quality graduates requires good teacher performance. Therefore, it is necessary to know what factors influence the teacher's performance. This study only pays attention to the variables of commitment and competence, which are considered capable of influencing teacher performance. Therefore, the purpose of this study was to determine and analyze the effect of commitment and competence on teacher performance. This study uses a quantitative approach. The research data uses primary and secondary data obtained using interviews, questionnaires, observations, and research files. The population in this study was all teachers at SMA Negeri 02, Kubu Babussalam District, totaling 57 people, and all of them were used as samples, so the sampling technique was carried out using the census method. The data analysis tool was performed using a linear regression model. The results of this study concluded that, simultaneously and partially, commitment and competence have a significant effect on the performance of teachers at SMA Negeri 02, Kubu Babussalam District. This result explains that the more committed the teacher, the better his work or performance, and vice versa. Likewise with the competence of the teacher, the better the competency of the teacher, the better the performance of the teacher, and vice versa.*



©2023 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ( [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional karena pendidikan merupakan salah satu cara untuk membentuk sumber daya manusia berkualitas untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menyebutkan bahwa pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pendidikan setingkat SD/SMP, sedangkan pemerintah provinsi bertanggung jawab atas pendidikan setingkat SMA/SMK. Sementara pendidikan tinggi menjadi ranah dan tanggung jawab pemerintah pusat. Mewujudkan pendidikan yang berkualitas maka dibutuhkan kinerja guru yang optimal. Kinerja menjadi sebuah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas pekerjaannya (Priansa, 2016). Kinerja guru yang baik, diharapkan agar sekolah tersebut dapat mencapai tujuannya. Begitu juga dengan SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam yang

menjadi lokus dalam penelitian ini. Untuk mencapai visinya yaitu “terdepan dalam pretasi, teladan dalam perilaku berlandaskan iman dan taqwa terhadap Tuhan yang Maha Esa, adapun jumlah guru yang mengajar pada SMAN 1 Bangkinang saat ini berjumlah 37 orang guru PNS.

Penilaian kinerja guru dalam proses pembelajaran yang berkaitan dengan tugas utamanya sebagai seorang pendidik diatur dalam Juknis Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010, yang menyatakan bahwa penilaian kinerja guru kelas per mata pelajaran dan guru BK (Bimbingan Konseling)/konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk didalamnya menganalisis hasil penilaian kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yang tertuju pada sasaran kinerja dengan kriteria Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB).

Adapun pencapaian kinerja guru PNS pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1 Pencapaian Kinerja Guru PNS SMAN 2 Kubu Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah Guru (Orang)	Kinerja Guru (Orang)				
			SB	B	CB	KB	TB
1	2017	39	20	10	9	-	-
2	2018	39	22	15	2		
3	2019	38	20	10	6	2	-
4	2020	38	23	8	5	2	-
5	2021	37	25	10	2	-	-

Sumber: SMAN 2 Kubu Babussalam, 2022

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja guru PNS pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam masih belum optimal. Hal ini dapat kita lihat bahwa tidak semua guru berada dalam kategori Sangat baik (SB) atau Baik (B). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang staff, masih belum optimalnya kinerja guru PNS diindikasikan karena kurang mampunya guru dalam membuat perencanaan pengajaran yang baik, kurang terampil dalam menggunakan media pembelajaran, sistem belajar yang tidak berdasarkan model pengajaran yang telah ditetapkan, kurang mengaktifkan siswa dalam belajar, metode pembelajaran yang masih konvensional serta monotonik dan lain sebagainya. Berdasarkan hal tersebut, tentunya hal ini perlu mendapat perhatian kepala sekolah yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru itu sendiri yang diantaranya adalah komitmen dan kompetensi.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil dan mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas yang menyangkut atas semua kegiatan dan tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat untuk memberikan hasil dan tujuan suatu dunia pendidikan yang meliputi perencanaan program belajar mengajar, melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar dan menguasai bahan pelajaran (Azwar, 2013). Menurut Arikunto dalam Kurniawati & Fatisa (2016), kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat yaitu dengan:

1. Membuat persiapan mengajar berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktekkan dikelas, menyiapkan media dan alat-alat pengajaran yanglain serta menyusun alat evaluasi
2. Melaksanakan pengajaran dikelas berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan serta memberikan jawaban melakukan program remedial
3. Melakukan pengukuran hasil belajar berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor dan menentukan hasil akhir.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Priansa, 2016):

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*), berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu didalam sebuah organisasi
2. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi
3. Kemandirian (*Dependability*), kemandirian berkenaan dengan perimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas-tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
4. Inisiatif (*Intiative*), berhubungan dengan pertimbangan kemandirian, *fleksibility*, berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab
5. Adaptabilitas (*Adabtability*), adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi serta mampu mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi kerja
6. Kerjasama (*Cooperation*), ini berkaitan dengan perimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Yasa & Utama (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 Mitchell dalam Seran et al (2021), kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam priode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rohman (2017) kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan maka semangat, kemauan, dan ketelitian seseorang pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.

Menurut Wilson dalam Kurniawan & Alimudin (2015), peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Karyawan akan bekerja dengan produktif berkaitan dengan banyak faktor diantaranya adalah insentif, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berbagai faktor lainnya.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya (Ningsih, 2019). Komitmen seorang guru dalam upaya mencerdaskan anak bangsa dapat dilihat dari komitmen guru dalam menghasilkan siswa-siswa yang berprestasi serta mencapai tujuan sebuah sekolah yaitu menciptakan siswa-siswa dengan nilai lulusan terbaik. Diketahui bahwa pada tahun 2021 peningkatan prestasi siswa belum optimal karena nilai rata-rata UN siswa SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam dalam lima tahun terakhir terjadi penurunan secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen guru dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan masih belum memberikan hasil yang diharapkan.

Komitmen terhadap pekerjaan seperti halnya komitmen organisasi memberikan pemahaman yang kompleks mengenai keterikatan seorang guru dengan pekerjaannya (Ningsih, 2019). Menurut (Priansa, 2016), komitmen merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan pegawai dan kepercayaan pegawai.

Komitmen seorang guru ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi pendidikan. Adapun jenis-jenis komitmen adalah sebagai berikut (Mulyasa dalam Noorjannah, 2014):

1. Komitmen afektif (*continuance commitment*) yang merupakan keinginan seorang guru untuk tetap menjadi bagian dari organisasi pendidikan dengan pertimbangan bahwa jika ia keluar maka ia akan menghadapi resiko kerugian. Kunci komitmen afektif adalah *want to*. Sehingga komitmen afektif

menjadi dasar pegawai berupa ide atau pemikiran pegawai tentang kerugian yang mungkin dihadapi jika mereka keluar dari pekerjaannya.

2. Komitmen normatif (*normative commitment*) yang merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawab didalam pekerjaannya. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya (*ought to*) sehingga komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan pegawai bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan.
3. Komitmen Kontinu (*continuance commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi , dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada pekerjaannya. Kunci dalam komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru dan dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dan berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi dan tujuan-tujuannya. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan perspektif yang multidimensional dan berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi.

Kompetensi merupakan keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seorang guru yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar sebuah organisasi pendidikan yang telah ditentukan (Kusmayarni dalam Norawati et al., 2021). Indikator dari kompetensi diantaranya pendidikan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa masih terdapat guru SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam yang mengajar tidak linear dengan pendidikan yang dimilikinya.

Kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat (Hasibuan, 2020). Menurut (Priansa, 2016), kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya dan merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan dan kesuksesan dalam mengemban taggug jawab pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2016), kompetensi didefinisikan sebagai kecakapan, ketrampilan atau kemampuan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Motif, karakteristik motif adalah gambaran diri seorang guru tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.
2. Watak, karekteristik watak adalah karekteristik mental seorang guru dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi seorang guru dan merespon rangsangan dan informasi.
3. Konsep diri, karakteristik konsep diri adalah gambaran seorang guru tentang sikap, nilai-nilai dan bayangan diri terhadap pekrjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat mewujudkannya melalui kerja dan usahanya.
4. Pengetahuan, karekteristik pengetahuan adalah kemampuan seorang guru yang membentuk diri informasi yang diterimanya. Pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang utuk memprediksi apa yang dapat mereka lakukan dan bukan apa yang akan mereka lakukan
5. Keterampilan, karakteristik keterampilan merupakan kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas fisik atau mental.

Menurut Mulyasa (2022), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Irianto dalam Aziz (2015), kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
2. Motivasi kerja yang tinggi dan Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
3. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain)
5. Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Dalam arti lain, pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang
2. Keterampilan, faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan.
3. Perilaku, disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai.
4. Pengalaman kerja, banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan

Penelitian tentang pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya Sukanto & Pardjono (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. Hal yang sama juga diteliti oleh Ningsih (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Studi Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu), namun variabel motivasi masih belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Aminudin (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Kerja, Kapabilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama' (STIENU) Jepara. Aminudin menyimpulkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel komitmen kerja, kapabilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama' (STIENU) Jepara. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2017), memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dimediasi komitmen organisasional (studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati).

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

## METODE PENELITIAN

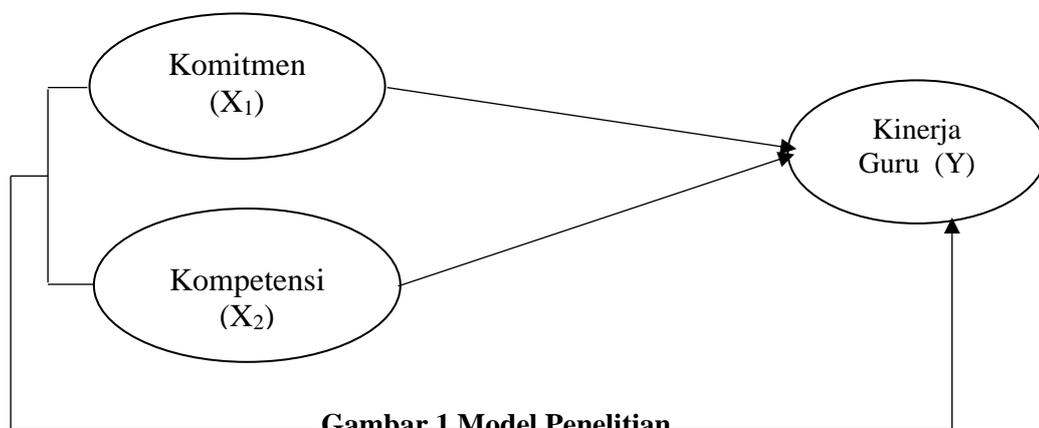
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan bahasan dari variabel-variabel dan hubungan diantara variabel-variabel tersebut. Tipe penelitian ini merupakan penelitian survey, merupakan penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Penelitian ini sudah dilaksanakan pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam yang beralamatkan di Jalan Simpang Lasa Sungai Segajah Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian dilakukan selama 4 bulan yang dimulai dari Bulan Mei-Agustus 2022.

Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi (*file riset*). Seluruh populasi dijadikan sampel sehingga teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan sensus. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linear berganda, dan dalam pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 25.0. Adapun tahapan analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kelayakan Model
  - a. Uji Validitas, pengujian dilakukan dengan membandingkan tanggapan responden untuk setiap item dengan skor total tanggapan. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :(Priyatno, 2017)
    - 1) Jika nilai signifikansi  $r$  hitung  $\leq$  nilai  $\alpha=5\%$ , maka item pernyataan dinyatakan valid.
    - 2) Jika nilai signifikansi  $r$  hitung  $>$  nilai  $\alpha=5\%$ , maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.
  - b. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur konsistensi hasil penelitian atas dasar waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai *alpha cronbach* dengan 0,50. Kriteria pengujian:

- 1) Jika  $\alpha$  cronbach  $\geq$  nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan reliabel atau handal dalam menentukan variabel.
  - 2) Jika  $\alpha$  cronbach  $<$  nilai kritis (0,50), maka item pernyataan dalam menentukan variabel dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal dalam menentukan variabel.
2. Uji Asumsi Klasik
- a. Uji normalitas, pengujian ini dilakukan dengan melihat pola distribusi yang menyebar disepanjang garis residual pada *normal p-plot of regression standardized residual*.
  - b. Uji Multikolinearitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi. Uji ini dengan melihat nilai VIF pada model regresi. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut terdapat multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya (Priyatno, 2017).
    - 1) Uji Heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.
3. Uji Analisis regresi linear berganda,  
Persamaan dari regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:  
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$
  
Keterangan: Y = Kinerja guru;  $\alpha$  = Konstanta;  $\beta_1$  &  $\beta_2$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Komitmen;  $X_2$  = Kompetensi;  $\varepsilon$  = Error term
4. Uji Hipotesis
- a. Uji hipotesis secara simultan (uji-F), kriteria pengujian hipotesis secara simultan adalah:
    - 1) Jika nilai signifikansi F hitung  $\leq \alpha=5\%$ , maka berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
    - 2) Jika nilai signifikansi F hitung  $> \alpha=5\%$ , maka berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - b. Uji hipotesis secara parsial (uji-t), kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah:
    - 1) Jika nilai signifikansi t hitung  $\leq \alpha=5\%$ , maka berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
    - 2) Jika nilai signifikansi t hitung  $> \alpha=5\%$ , maka berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
5. Uji Koefisien (R) dan Koefisien Derterminasi ( $R^2$ )  
Koefisien korelasi (R), digunakan untuk menentukan besarnya keeratan hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2017). Sedangkan koefisien determinasi ( $R^2$ ), digunakan untuk mengukur tingkat kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan mempunyai range antara 0 sampai  $\leq (0 \leq R^2 \leq 1)$ .

Selanjutnya dapat digambarkan model penelitian ini seperti pada Gambar 1.



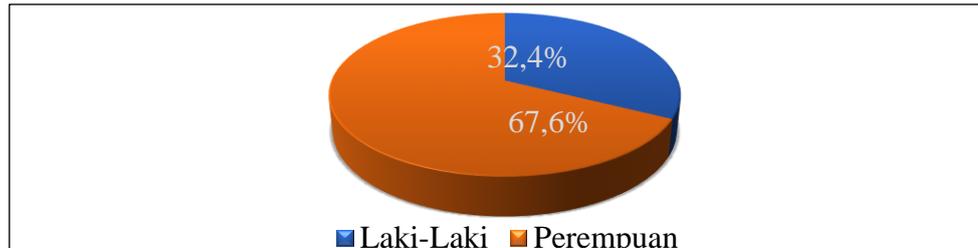
### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir
2. Diduga komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.
3. Diduga komitmen dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

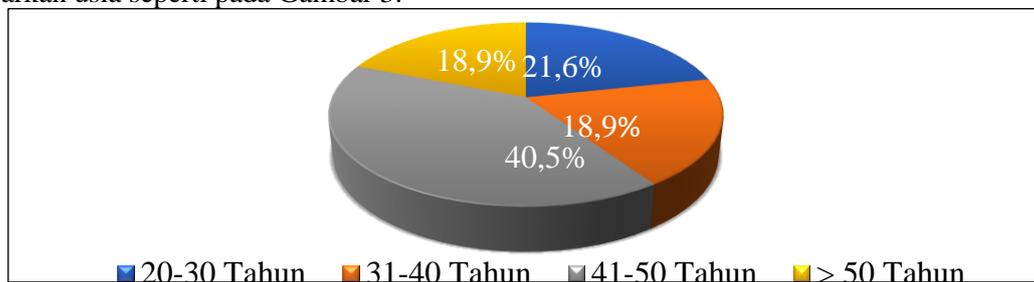
Sebelum melakukan analisa data lebih lanjut, terlebih dahulu perlu dilihat karakteristik atau identitas responden. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin seperti yang terlihat pada Gambar 2.



**Gambar 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

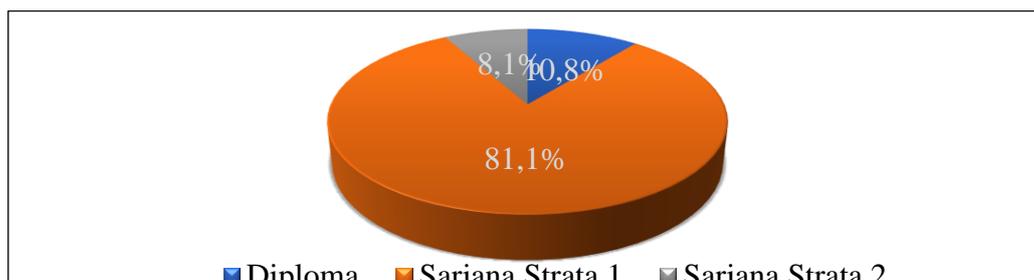
Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi guru perempuan yaitu sebanyak 25 orang dan sisanya sebanyak 12 orang merupakan guru laki-laki. Kondisi ini menggambarkan bahwa kaum perempuan lebih dominan menjadi guru karena perempuan memiliki banyak kaum perempuan yang tertarik untuk melakoni profesi sebagai guru, disamping itu kaum wanita memiliki karakter yang kuat sebagai guru. Kemudian berikutnya dapat dilihat identitas responden berdasarkan usia seperti pada Gambar 3.



**Gambar 3 Identitas Responden Berdasarkan Umur**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru yang berumur 41 sampai 50 tahun yaitu berjumlah 15 orang guru dengan persentase diperoleh sebesar 40,5%. Hal ini berarti sebagian besar guru merupakan tenaga pengajar yang sudah mempunyai pengalaman di dunia pendidikan, khususnya dalam hal mengajar peserta didik. Selanjutnya identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang terlihat pada Gambar 4.



**Gambar 4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Gambar 4 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh guru dengan dengan tingkat pendidikan terakhir Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 30 orang guru dengan persentase diperoleh sebesar 81,1%. Dominannya guru yang berpendidikan sarjana Srtata 1 (S1) ini sudah sesuai dengan persyaratan minimum menjadi seorang guru yang tertuang didalam Undang-Undang Nomor 14 pasal 9 Tahun 2005, tersirat adanya persyaratan untuk menjadi guru minimal berijazah aarjana Srtata 1 (S1) atau Diploma Empat (D4), dengan tidak membedakan apakah itu guru SD, guru SMP ataupun guru pada tingkat jenjang menengah.

Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan analisis deskriptif statistik terhadap masing-masing variabel. Rekapitulasi tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Deskriptif Statistik Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Jumlah Pernyataan	Skor Rata-Rata Tanggapan Responden	Kriteria Tanggapan
1	Kinerja Guru	10	3,86	Baik
2	Komitmen	10	3,82	Baik
3	Kompetensi	10	4,04	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai skor total tanggapan responden terhadap pernyataan pada kinerja guru memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3.86, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan kinerja guru sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut. Kemudian tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3.82, hal ini memberikan arti bahwa secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan komitmen guru sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut. Tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel kompetensi guru memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 4.04, artinya secara keseluruhan jawaban responden dalam penelitian ini menyatakan kompetensi guru sudah berada dalam kategori yang baik dengan persepsi masing masing responden tersebut.

Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

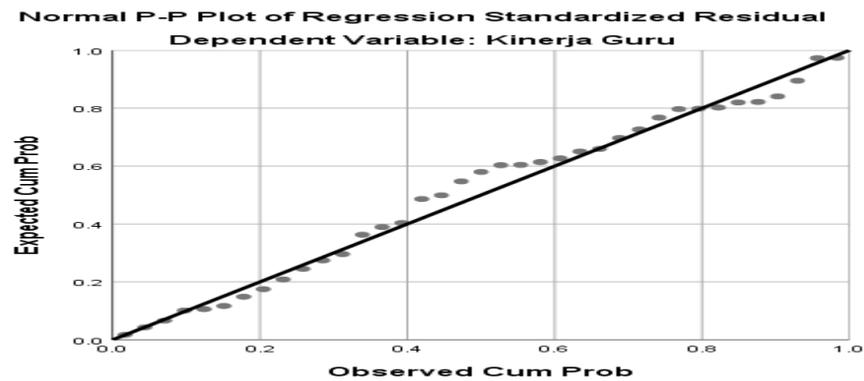
Variabel	Pernyataan Valid	Alpha Cronbach`s
Kinerja Guru (Y)	10	0,758
Komitmen (X <sub>1</sub> )	10	0,905
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	10	0,802

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari Tabel 3, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel kinerja guru, komitmen dan kompetensi sudah berada dalam kategori valid karena nilai signifikansi *r*-hitung terbukti lebih rendah alpha 5%. Dari Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai *alpha cronbach`s* dalam penelitian ini sudah berada diatas nilai titik kritis 50%, hal ini memberikan arti bahwa tingkat kehandalan dari setiap butir-butir pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel kinerja guru, variabel komitmen dan variabel kompetensi sudah berada dalam kategori reliabel atau sudah handal untuk diteliti. Tahapan analisis selanjutnya dilakukan analisis atas kelayakan model regresi linear berganda yaitu dengan melakukan uji asumsi klasik. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

#### 1. Hasil Pengujian Normalitas

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *normal-P-P Plot of Regression Standardized Residual* adalah seperti pada Gambar 5.



**Gambar 5 Hasil Pengujian Normalitas**

Sumber: Olahan Data, 2022

Dari Gambar 5, dapat dilihat nilai residual regresi linear berganda menyebar disepanjang garis *normal p-plot of regression standardized residual*. Hal ini memberikan arti bahwa nilai residual regresi linear berganda berdistribusi dengan mengikuti distribusi normal, sehingga syarat normalitas dalam model regresi linear berganda sudah terpenuhi.

## 2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dengan menggunakan koefisien *tollerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

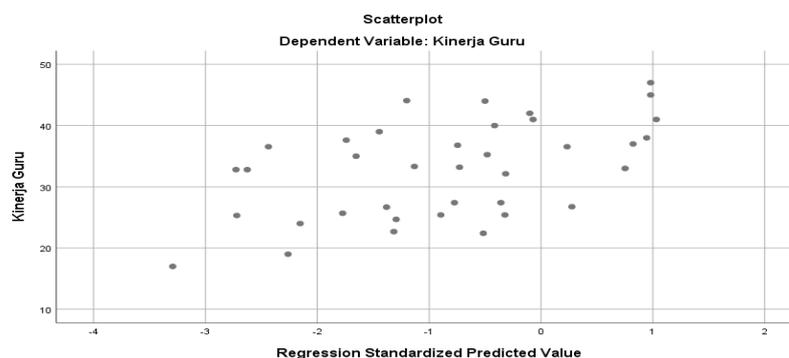
No	Sub Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komitmen ( $X_1$ )	0,958	2,184	Bebas Kasus Multikolineritas
2	Kompetensi ( $X_2$ )	0,958	2,184	Bebas Kasus Multikolineritas

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 4, dapat dilihat nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dibawah angka 10. Hasil ini menjelaskan tidak terjadi hubungan sempurna antara sesama variabel bebas dalam model regresi linera berganda, sehingga asumsi klasik multikolinearitas sudah terpenuhi.

## 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan kurva *scutter plot* dapat dilihat pada Gambar 6.



**Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data, 2022

Dari Gambar 6, melihat bahwa data pada menyebar dalam kurva *scutter plot* secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, arti *variance* bersifat *homogen*. Dengan demikian model dinyatakan layak dijadikan sebagai alat analisis karena sudah memenuhi asumsi klasi heterokedastisitas. Setelah model regresi linear nerganda dinyatakan memenuhi syarat asumsi klasik, maka analisis regresi linear berganda dapat dilakukan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5 Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20.013	3.335	-
Komitmen	.332	.066	.509
Kompetensi	.355	.084	.428

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 5, dapat juga disajikan dalam persamaan yaitu:

$$Y = 20,013 + 0,332 X_1 + 0,355 X_2$$

Konstan ( $\alpha$ ) dalam persamaan diatas dipeorleh sebesar 20,013. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan nilai komitmen tidak ada ( $X_1=0$ ) dan nilai kompetensi juga tidak ada ( $X_2=0$ ), maka nilai untuk kinerja guru dalam penelitian ini masih ada yaitu sebesar 20,013 satuan. Koefisien regresi variabel komitmen ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,332. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai komitmen meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk kinerja guru akan meningkat yaitu sebesar 0,332 satuan dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 0,355. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan nilai kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, sementara nilai komitmen konstan atau tidak mengalami perubahan maka nilai untuk kinerja guru akan meningkat yaitu sebesar 0,355 satuan dan begitu juga sebaliknya. Kemudian hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat disajikan dalam Tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2520.345	2	1260.172	82.118	.000 <sup>b</sup>
	Residual	782.637	35	15.346		
	Total	3302.982	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar sebesar 94,818 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa variabel komitmen dan kompetensi terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru, karena nilai sinifikansi F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Hasil kinerja guru tidak hanya dapat dilihat dari keberhasilan dalam menciptakan siswa-siswa yang berprestasi saja, namun hendaknya juga disertai dalam perwujudan untuk menciptakan siswa yang mempunyai prilaku dan moral yang baik pula sesuai dengan tuntutan agama dan pancasila, sehingga untuk merealisasikannya maka guru tersebut harus mempunyai komitmen yang kuat dalam mewujudkannya serta mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa alat-alat yang digunakan dalam megajar sudah tersedia sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan guru, yang artinya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam, pihak sekolah sudah mampu menyediakan alat-alat yang dibutuhkan guru dalam mengajar seperti *infocus LCD proyektor* yang sudah tersedia pada setiap kelas, spidol, penghapus, penggaris lurus, penggaris berbentuk segitiga, penggaris nerbentuk busur derajat, alat peraga tengkorak manusia, mikroskop serta alat-alat penunjang lainnya yang ada didalam laboratorium.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji-F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen dan kompetensi terbukti *signifikan* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam, dengan keeratan hubungan yang terjadi antara variabel komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru adalah sangat kuat terhadap kinerja

guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Mashudi, (2021), yang menyatakan bahwa kinerja guru hendaknya dikelola dan didayaguna serta dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu guru itu sendiri. Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan komitmen karena dengan adanya komitmen yang kuat didalam diri guru tersebut akan mampu meningkatkan semangat, kemauan dan ketelitian guru pada saat mengajar didalam kelas, fokus, dan disiplin. Selain hal tersebut, kinerja guru juga akan meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi yang dimiliki oleh guru itu sendiri karena guru yang berkompetensi akan mampu melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuja Utara. Hal yang sama juga diteliti oleh Sukanto & Pardjono (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman.

Kemudian hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilita pada Tabel 7.

**Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	$\alpha=5\%$	Ket
1	Komitmen ( $X_1$ )	5,037	1,690	0,000	0,050	Berpengaruh
2	Kompetensi ( $X_2$ )	4,248	1,690	0,000	0,050	Berpengaruh

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 7, diketahui bahwa nilai signifikansi t-hitung variabel komitmen ( $X_1$ ) diperoleh sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t-hitung terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,050$ . Keberhasilan manajemen suatu organisasi pendidikan salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen daya pengajarnya. Komitmen seorang guru sangat penting karena guru yang memiliki tujuan yang kuat akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaannya. Berdasarkan hasil tanggapan responden, diketahui bahwa komitmen guru akan meningkat apabila kompensasi yang diterimanya sudah terasa memuaskan, yang artinya guru yang puas dengan jumlah kompensasi yang diterima akan mampu meningkatkan komitmennya sebagai tenaga pengajar dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam, sehingga dengan meingkatnya komitmen guru tersebut akan mampu meningkatkan hasil kinerja guru yang optimal dalam upaya mecapai tujuan yaitu mewujudkan SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam sebagai wadah dalam menciptakan siswa yang berprestasi, mandiri, beriman dan bertaqwa serta mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam. Hasil ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Kunandar (2016), yang menyatakan bahwa sebagai upaya peningkatan kinerja guru maka komitmen guru merupakan kunci keberhasilan suatu sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. Komitmen guru menggambarkan sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolahan. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru (studi kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). Hal yang sama juga diteliti oleh Haryaka (2015) yang menyimpulkan bahwa variabel terbukti berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Batanghari

Nilai signifikansi t-hitung variabel kompetensi ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru, hal ini

dapat diterima pada tingkat keyakinan 95% karena nilai signifikansi t hitung terbukti lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,000 < 0,050$ .

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam. Hasil ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Mohaimin (2013), yang menyatakan bahwa sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan tindakan/perilaku rasional dalam melaksanakan tugas atau profesinya. Perilaku/tindakan dikatakan sebagai tindakan rasional karena memiliki tujuan dan arah yang jelas yakni untuk menjadikan pembelajaran lebih menarik dan menyenangkan sehingga para peserta mampu menangkap materi dengan lebih mudah. Kompetensi merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam profesi seperti profesi pendidik baik bagi guru ataupun dosen. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2019) yang menyimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Hal yang sama juga diteliti oleh Sukanto & Pardjono (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman

Melengkapi hasil analisis ini maka dapat juga diperhatikan koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang diperoleh dari model regresi linear berganda dengan hasil seperti Tabel 8.

**Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.874 <sup>a</sup>	0.763	0.737	3.917

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) diperoleh sebesar 0,874, hal ini memberikan arti bahwa tingkat keeratan hubungan yang terjadi antara komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori sangat kuat. Kemudian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,737, hal ini memberikan arti bahwa besarnya kontribusi variabel komitmen dan kompetensi terhadap kinerja guru yaitu sebesar 73,7%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 26,3% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin kuatnya komitmen guru dalam mencapai tujuan pendidikan dan loyal pada sekolah tempatnya mengabdikan maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru dalam menyiapkan bahan ajar, pelaksanaan proses belajar mengajar didalam kelas serta evaluasi hasil penilaian pembelajaran siswa didik. Adapun variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin berkompetensinya guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik maka akan semakin memberikan dampak pada peningkatan pencapaian kinerja guru dalam mewujudkan peserta didik yang beriman, cerdas, terampil, mandiri dan berwawasan global sesuai dengan tujuan sekolah. Komitmen dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 2 Kecamatan Kubu Babussalam Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini memberikan arti bahwa semakin kuat komitmen para guru dalam mencapai tujuan pendidikan dan loyal terhadap sekolah tempatnya mengajar dengan disertai adanya kompetensi dalam menguasai kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan sosial dan kemampuan profesional, maka komitmen yang dikolaborasikan dengan kompetensi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam menjalankan aktivitas pembelajaran kepada siswa didik.

## DAFTAR PUSTAKA

Aminuddin, M. (2013). Pengaruh Komitmen Kerja, Kapabilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nahdlatul Ulama (Stienu) Jepara. *Ejournal Unisnu*.

- Aziz, M. R. (2015). *Inovasi Pelayanan Publik (Studi Deskriptif Tentang Nilai Kemanfaatan Program Internet Application System Bagi Pemohon Paspor di Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Surabaya)*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Azwar, B. (2013). Kajian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Menara Riau*, 12(2), 83–91.
- HASIBUAN, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Di Pt. Anugrah Tanjung Medan (Persero) Jl. Tanjung Medan, Sumatera Utara*. Universitas Negeri Medan.
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(2), 1–13.
- Kurniawati, Y., & Fatisa, Y. (2016). Evaluasi program pemodelan dan simulasi laboratorium kimia pada mahasiswa calon guru. *Edusains*, 8(2), 201–211.
- Markonah, S. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). *Jurnal Pendidikan Ilmu Pendidikan*, 6.
- Mashudi, I. (2021). *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. ideas publishing.
- Mohaimin, M. (2013). *Pemikiran Pendidikan Indonesia Filosofin dan Kerangka Dasar Operasionalnya*. Penerbit Trigenda Karya, Bandung.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Ningsih, P. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Katalogis*, 4(11).
- Noorjannah, L. (2014). Pengembangan Profesionalisme Guru melalui Penulisan Karya Tulis Ilmiah Bagi Guru Profesional di SMA Negeri 1 Kauman Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Humanity*, 10(1).
- Norawati, S., Abdillah, R., & Zakaria, N. (2021). Analisis Komitmen Dan Kompetensi Dan Dampak Pada Kinerja Guru Pada Sman 1 Bangkinang Kota. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 166–175.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM (cetakan 1)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rohman, A. (2017). *Buku Dasar-Dasar Manajemen*. Intelegensia Media.
- Seran, C. G., Laloma, A., & Londa, V. (2021). Kinerja Guru Sekolah Dasar di Masa Pandemi Covid-19 Studi di SD Inpres Tateli Kecamatan Mandolang Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(99).
- Sukamto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165–178.
- Yasa, I. P. S., & Utama, I. W. M. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran*. Udayana University.