

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA: STUDI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS

Oleh :

Marilin Kristina¹⁾, Syahrizal Siregar²⁾, Indra Jaya³⁾, Sudewi⁴⁾

^{1,4} Institut Bakti Nusantara

^{2,3} Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung

¹email: marilinkristina@gmail.com

²email: syahrizal@ darmajaya.ac.id

³email: indrajaya@ darmajaya.ac.id

⁴email: sudewi@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 17 November 2024

Revisi, 14 Januari 2025

Diterima, 14 Januari 2025

Publish, 15 Januari 2025

Kata Kunci :

Komitmen,
Disiplin,
Kinerja Guru,
Sekolah Menengah Atas.



ABSTRAK

Isu mengenai komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja guru merupakan topik yang saat ini penting dalam konteks pendidikan, terutama di sekolah menengah atas. Hal ini karena kinerja guru merupakan garda terdepan dalam melaksanakan proses belajar mengajar sekaligus menjadi ujung tombak dalam menghasilkan lulusan yang bermutu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Sampel penelitian adalah guru menengah atas sebanyak 36 guru pada SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan diketahui komitmen guru dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan keduanya tidak hanya akan meningkatkan efektivitas pengajaran tetapi juga berkontribusi pada pencapaian hasil belajar siswa yang lebih baik. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu mengimplementasikan strategi yang dapat meningkatkan komitmen dan disiplin kerja di kalangan guru.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Marilin Kristina

Afiliasi: Institut Bakti Nusantara

Email: marilinkristina@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dan kompetensi guru merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kompetensi guru mencakup berbagai kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan. Peningkatan kinerja guru tidak hanya akan berdampak positif pada hasil belajar siswa tetapi juga pada perkembangan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi semua pemangku kepentingan dalam pendidikan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan profesional dan lingkungan kerja bagi guru.

Koswara dan Rasto, (2016) mendefinisikan kinerja guru sebagai komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan kepada Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 2 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru profesional yang memiliki tugas penting yaitu transformasi keilmuan, mengembangkan ilmu, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Kinerja guru yang baik akan mempengaruhi terhadap kualitas lulusan dan prestasi sekolah. Kinerja adalah perilaku nyata yang dapat ditunjukkan oleh setiap orang yang menjadi cerminan pada prestasi kerja yang dihasilkan sesuai pada tugas dan peran di perusahaan (Rivai, 2015). Berdasarkan

spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru maka kinerja guru dapat diukur. Terkait dengan kinerja guru, bentuk perilaku yang dimaksud adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Fenomena mengenai kinerja guru yang belum optimal menjadi perhatian penting dalam dunia pendidikan, terutama di sekolah menengah (Silaban, 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk komitmen, disiplin kerja, dan kompetensi profesional. Bukti empiris menunjukkan bahwa meskipun ada upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui sertifikasi dan pelatihan, hasilnya belum sepenuhnya memuaskan. Banyak guru masih belum melaksanakan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dengan optimal. Perangkat pembelajaran seperti silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) masih banyak guru yang belum mampu dalam menyusunnya. Wulandari (2018) mendokumentasikan bahwa banyak guru tidak menggunakan strategi dan metode pembelajaran yang inovatif, yang berdampak pada kualitas pengajaran mereka (Wulandari, 2018). Motivasi kerja guru juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian oleh Suswardji (2012) menemukan bahwa motivasi kerja yang rendah berkontribusi terhadap kinerja guru yang tidak optimal. Banyak guru merasa kurang didorong untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, sehingga berdampak pada hasil belajar siswa (Suswardji, 2012).

Hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh beberapa hal seperti ketidakmampuan guru dalam merencanakan pengajaran, kurang terampil dalam menggunakan media pembelajaran, rendahnya kemampuan guru dalam melibatkan siswa dalam proses belajar mengajar, metode pembelajaran guru yang masih konvensional dan bersifat self-motivated, rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas, rendahnya kedisiplinan guru dan sebagainya. Melihat banyaknya faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, maka dalam penelitian ini faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja guru hanya dibatasi pada komitmen guru dan disiplin kerja guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak sekolah pada saat pra survei diketahui bahwa komitmen guru dan disiplin kerja masih kurang atau masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang datang terlambat, seringnya jam belajar kosong karena guru sedang tidak masuk sekolah dan sebagainya. Indikasi lain dari rendahnya komitmen guru terhadap pekerjaannya adalah minat baca guru masih rendah, minimnya guru dalam menulis bahan ajar sehingga wawasan untuk memperbaiki dan mengembangkan kualitas bahan ajar serta pengayaan metode pendekatan praktik dalam proses belajar mengajar di sekolah belum optimal.

Komitmen guru memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menurut

penelitian Sidik (2018), dan temuan Prapti (2019) mendukung hal ini. Penelitian sebelumnya oleh Enni et al. (2013) meneliti hubungan antara efektivitas guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja. Temuan studi menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif diantara keduanya. Agasradja dan Wijaya (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi secara keseluruhan berpengaruh signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan dalam studi mereka tentang motivasi dan kinerja. Menurut Apalia (2017), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh elemen-elemen disipliner, termasuk tindakan disipliner, prosedur disipliner, kode disipliner, dan sistem disipliner. Studi ini dibangun berdasarkan karya Agasradja dan Wijaya (2017). Secara khusus, penelitian ini menggantikan disiplin untuk variabel budaya organisasi, dan berbeda dari penelitian sebelumnya karena berfokus pada instruktur di sekolah menengah atas Kabupaten Pringsewu daripada karyawan. Menurut pernyataan masalah, penelitian ini menunjukkan bahwa dedikasi dan etos kerja guru mempengaruhi seberapa baik mereka berkinerja di SMA Islam Adiluwih. Mengkaji bagaimana disiplin kerja dan dedikasi guru mempengaruhi kinerja guru di SMA Islam Adiluwih di Kabupaten Pringsewu adalah tujuan dari penelitian ini.

Kinerja guru sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional dan menentukan kualitas pendidikan yang rendah. Kinerja guru yang baik merupakan pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja ini ditunjukkan oleh guru yang memiliki keterampilan, pengalaman, kesungguhan hati, kompetensi, motivasi, tanggung jawab, dan minat dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru yang baik dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan pendidikan (Enni, Djasmu dan Sowiyah, 2013). Kinerja guru yang baik dapat memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, sebagai seorang guru, adalah wajib untuk memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab atas proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Lailatussaadah, 2015).

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak variabel yang berasal dari dalam diri dan dari luar diri (Susanto, 2012). Salah satunya adalah ketekunan. Salah satu komponen manajemen pendidikan adalah disiplin kerja (Abadi et al, 2022). Untuk membantu kelancaran tugas, disiplin kerja yang berkelanjutan dan berkesinambungan sangat penting. Dengan demikian, kinerja guru dapat ditingkatkan dan mereka dapat berprestasi (Liana dan Irawati, 2014). Guru sering mengabaikan tanggung jawab kerja mereka, seperti datang terlambat ke sekolah, menunda pekerjaan, datang terlambat ke kelas, dan meninggalkan kelas sebelum waktunya.

Hal ini akan berdampak tidak langsung pada kinerja guru. Enni, Djasmu, dan Sowiyah (2013) menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi diperlukan untuk membantu guru menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat berjalan lebih baik dan hasilnya akan lebih baik. Guru harus diorganisasikan karena mereka merupakan bagian penting dan strategis dari sistem pendidikan dan harus bertanggung jawab secara efektif dan efisien. Mereka juga harus berkomitmen terhadap tanggung jawab mereka.

Keberhasilan sekolah dan pendidikan di masa mendatang dipengaruhi oleh komitmen guru. Sebagian besar orang percaya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap sekolah. Guru yang berkomitmen selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi profesional siswa dengan menyediakan lingkungan belajar yang bagus. Guru yang berkomitmen akan meningkatkan prestasi siswa dan mendorong mereka untuk belajar dengan baik. Selc (2010) menyatakan bahwa guru yang sangat berdedikasi terhadap pekerjaan dan sekolahnya akan berusaha lebih keras untuk memastikan keberhasilan siswa dan akan lebih mudah beradaptasi dengan tujuan dan nilai-nilai sekolah. Mart (2013) menyatakan bahwa jika guru yang berdedikasi memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif, tingkat efektivitas organisasi pendidikan akan meningkat.

Selain itu, kinerja guru yang tinggi tidak dapat dicapai jika tidak diiringi dengan ketaatan guru terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja mereka. Hal ini sesuai dengan gagasan yang dikemukakan oleh Terry (1993) bahwa ketaatan guru terhadap peraturan sekolah dapat merupakan indikator disiplin kerja mereka. Dengan kata lain, disiplin kerja diperlukan di tempat kerja; ini berarti bahwa guru ingin dan mau mematuhi aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah sikap mental yang selalu menaati aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan untuk tujuan tertentu. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru, yang akan memungkinkan peningkatan pendidikan. Sebagai hasil dari observasi yang dilakukan di sekolah yang menjadi subjek penelitian, disiplin kerja guru belum sepenuhnya terpenuhi dalam melaksanakan tugasnya. Sifat malas mengajar dan terlambat mengajar masih ada. Meskipun ini hanya sejumlah kecil, itu pasti akan berdampak dan mengganggu pendidikan di sekolah. Ada juga guru yang hanya datang saat jam mengajar. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen guru mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

H2: Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Komitmen guru dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variabel, yaitu variabel terikat yaitu kinerja guru dan variabel bebas yaitu komitmen guru dan disiplin kerja. Definisi dan indikator masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Definisi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Guru (Y)	Kinerja merupakan hasil nyata yang dicapai dari kemampuan karyawan dalam melakukan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Donni, 2014).	Memiliki perencanaan program pembelajaran Melakukan proses pembelajaran Melakukan evaluasi pembelajaran Memiliki hubungan antarpribadi Kualitas hasil kerja dan kuantitas hasil kerja (Mawarti, 2008)
2	Komitmen Guru (X ₁)	Komitmen guru didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi yang dapat dilihat dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan diartikan sebagai keinginan dan kehendak karyawan dalam melakukan pekerjaan dalam organisasi dan keinginan yang diikuti oleh kemauan yang kuat di organisasi (Donni, 2014).	Keadilan dan Rasa puas bekerja Keamanan dalam kerja Memiliki organisasi Memiliki keterlibatan karyawan Percaya diri karyawan (McShane dan Glinow dalam Donni, 2016)
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin didefinisikan sebagai kesadaran keinginan untuk mentaati aturan dan norma sosial yang berlaku yang berlaku (Hasibuan, 2012)	Tepat waktu saat bekerja Sarana dan prasarana sekolah yang dapat dimanfaatkan Hasil pekerjaan yang sesuai Memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan Kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah (Danim, 2012) (S.Danim, 2012)

Metode Penelitian

Metode penelitian pada studi ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Islam Adiluwih, Kabupaten Pringsewu. Penelitian ini memiliki populasiseluruh guru di SMK Islam Adiluwih yang berjumlah 36 orang dan seluruhnya dijadikan sampel, dengan demikian teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus. Data penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner untuk setiap variabel. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu diuraikan indikator dan sub indikator masing-masing variabel penelitian ini.

Metode dalam pengumpulan data adalah wawancara dan dokumentasi. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja guru yang dilambangkan dengan Y dan variabel bebas yaitu komitmen guru (X1) dan disiplin kerja (X2)

Tahapan analisis dalam penelitian ini dimulai dari pengujian responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan dengan korelasi product moment. Uji

reliabilitas instrumen untuk variabel kinerja guru, komitmen guru dan disiplin kerja dilakukan dengan memperhatikan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja guru sebesar 0,736, variabel komitmen guru sebesar 0,761, dan variabel disiplin kerja sebesar 0,742 maka instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tahap kedua dalam analisis ini adalah menguji model dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Kemudian pengujian hipotesis dilakukan melalui model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Informasi:

- Y = Kinerja Guru
- β_1 -2 = Koefisien Regresi
- X1 = Komitmen Guru
- X2 = Disiplin Kerja
- α = Konstan
- ε = Istilah Kesalah.

Hasil uji hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t dan hipotesis untuk menguji secara simultan dilakukan dengan uji F pada alpha 5%. Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: 1) Apabila signifikansi t hitung atau F hitung > alpha, maka hipotesis ditolak, artinya variabel bebas baik secara parsial maupun simultan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. 2) Apabila signifikansi t hitung atau F hitung < alpha, maka hipotesis diterima, artinya baik secara parsial ataupun simultan variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil studi ini menunjukkan bahwa analisis statistik deskriptif pada setiap variabel yang diteliti yaitu menggunakan analisis statistik variabel komitmen guru diperoleh dari kuesioner dengan 10 pernyataan dan jumlah responden yaitu 36 orang guru. Berdasarkan data komitmen guru yang diolah, diperoleh dengan skor yang paling tinggi sebesar 155 dan skor terendah sebesar 31 dengan nilai rata-rata sebesar 3,25. Hasil tersebut menjelaskan bahwa komitmen guru tergolong cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru di SMK

Islam Adiluwih memiliki komitmen kerja yang rendah.

Variabel disiplin kerja diukur dengan beberapa indikator yang dijabarkan menjadi 10 item pernyataan dan jumlah responden sebanyak 36 orang guru. Berdasarkan data variabel disiplin kerja yang diolah diperoleh skor tertinggi sebesar 155 dan skor terendah sebesar 31 dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hasil tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja tergolong cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum guru di SMK Islam Adiluwih memiliki disiplin kerja yang rendah.

Variabel kinerja guru diukur dengan beberapa indikator yang dijabarkan menjadi 10 item pernyataan dan responden yang berjumlah sebanyak 36 guru. Berdasarkan data variabel kinerja yang diolah, diperoleh skor sebesar 165 dan ini adalah kategori tertinggi dan skor yang terendah adalah 31 dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kinerja guru sudah cukup baik. Secara umum menunjukkan bahwa kinerja guru di SMK Islam Adiluwih belum optimal.

Selanjutnya hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas dan pengujian heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan plot menunjukkan bahwa dilihat bahwa nilai residual regresi linier berganda menyebar sepanjang garis diagonal pada kurva normal PP Plot of Regression Standardized Residual. Keadaan ini menjelaskan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi klasik pertama yaitu nilai residual harus berdistribusi normal telah terpenuhi.

Asumsi klasik kedua adalah model harus bebas dari masalah multikolinearitas, artinya dalam model regresi linier berganda yang digunakan sebagai alat analisis data, tidak dibenarkan adanya hubungan yang sempurna antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas pada studi ini memperhatikan nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil seperti pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	Bahasa Indonesia: VIF	Kesimpulan
Komitmen Guru (X ₁)	0,999	1.001	Bebas dari masalah multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,999	1.001	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel hasil uji multikolonieritas diatas, nilai toleransi mendekati satu dan nilai VIF berada di sekitar satu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada model regresi linier berganda, model tersebut layak untuk digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varians nilai residual regresi linier berganda tidak sama atau tidak. Oleh karena itu, model terbaik adalah model yang memiliki varians residual yang sama. Nilai residual menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu model tertentu pada kurva scatter plot. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model tersebut layak untuk digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien regresi, nilai t hitung, F hitung dan nilai signifikansi masing-masing pengujian sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients β	T-tes	Sign	Kesimpulan
Konstan	9.760			
Komitmen Guru (X_1)	0.315	5.028	.000	H Diterima
Disiplin Kerja (X_2)	0.288	3.733	.000	H Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 3 di atas, persamaan regresi berikut dapat dibuat:

$$Y = 9,760 + 0,315 X_1 + 0,276 X_2$$

Konstanta (α) diperoleh sebesar 9.760. Angka ini menjelaskan jika diasumsikan tidak ada komitmen guru (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang berarti guru tidak berkomitmen dan tidak disiplin maka kinerja guru tersebut sebesar 9.760 satuan. Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel komitmen guru (X_1) diperoleh sebesar 0,315. Angka ini menjelaskan jika diasumsikan komitmen guru (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sedangkan disiplin kerja (X_2) guru bernilai konstan maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 satuan dan sebaliknya. Maka koefisien regresi (β_2) variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 0,288. Angka tersebut menjelaskan apabila diasumsikan disiplin kerja (X_2) guru meningkat sebesar 1 satuan dan komitmen guru (X_1) konstan, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,288 satuan, begitu pula sebaliknya.

Nilai t hitung variabel komitmen guru (X_1) diperoleh sebesar 5,049 dengan nilai signifikansi t hitung sebesar 0,000. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen guru terhadap kinerja guru, karena nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari alpha. Dengan demikian hipotesis pertama dalam

penelitian ini diterima dengan taraf kepercayaan 95%.

Menurut hasil penelitian ini, komitmen guru di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006) bahwa perilaku guru adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Perilaku guru, termasuk komitmen guru sebagai faktor internal perilaku guru, sangat menentukan proses keberhasilan belajar siswa. Di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu, kinerja guru akan meningkat seiring dengan komitmen mereka. Sebaliknya, jika komitmen mereka kurang, kinerja mereka juga akan kurang.

Variabel disiplin kerja (X_2) memiliki t hitung sebesar 3,746, yaitu nilai signifikansi t hitung sebesar 0,000. Hasil tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu, karena nilai signifikansi t hitung lebih kecil dari alpha. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima dengan taraf kepercayaan 95%. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu.

Menurut hasil penelitian, komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Islam Adiluwih Pringsewu. Hasil studi konsisten dengan studi yang dilakukan Hasibuan & Moedjiono (2006) bahwa perilaku guru menjadi faktor yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru saat pembelajaran. Sehingga perilaku guru, termasuk komitmen guru sebagai faktor internal perilaku guru, sangat penting dan menjadi penentu proses keberhasilan belajar siswa. Di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu, kinerja guru akan meningkat seiring dengan komitmen mereka. Sebaliknya, jika komitmen mereka kurang, kinerja mereka juga akan kurang.

Salah satu tanggung jawab utama seorang guru adalah untuk menjaga disiplin kerja mereka. Terry (1993) berargumen bahwa disiplin kerja guru tercermin dari kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah, seperti datang ke sekolah tepat waktu, bertanggung jawab atas tanggung jawabnya sebagai siswa, belajar menggunakan metode pembelajaran yang telah disepakati bersama, dan memeriksa hasil belajar siswa. Oleh karena itu, jelas bahwa kinerja guru di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu berkorelasi positif dengan tingkat disiplin yang dimiliki guru. Sebaliknya, kinerja guru yang memiliki tingkat disiplin yang lebih rendah berkorelasi negatif dengan kinerja guru tersebut.

Selanjutnya pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 43.511 memiliki nilai signifikansi yaitu 0,000. Hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai signifikansi F hitung lebih kecil dari

alpha yaitu $0,000 < 0,05$. Secara simultan terbukti komitmen guru dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu. Oleh karena itu hipotesis ketiga penelitian ini didukung dengan tingkat keyakinan 95%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Menengah SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu dipengaruhi secara signifikan oleh kedua komitmen guru dan disiplin kerja mereka. Menurut Mulyasa (2007:140), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, termasuk manajemen, khususnya kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan & Moedjiono (2006:40), bahwa lingkungan dan perilaku guru adalah dua faktor yang sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu dipengaruhi secara bersamaan oleh disiplin kerja dan komitmen guru. Pada akhirnya di SMK Islam Adiluwih Kabupaten Pringsewu, semakin baik kinerja guru seiring dengan komitmen dan disiplin kerja guru yang lebih baik. Tabel 4 menunjukkan korelasi dan determinasi antara variabel komitmen guru (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Variabel	Koefisien	Kesimpulan	
Komitmen Guru (X_1)	Korelasi (R)	0.857	Korelasi Positif Kuat
Disiplin Kerja (X_2)	Tekad (R^2)	0.733	Kontribusi tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4 dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,857. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel komitmen guru dan disiplin kerja dengan kinerja guru, yaitu sebesar 85,7%. Kemudian kontribusi variabel komitmen guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,733. Artinya, variasi kenaikan atau penurunan kinerja guru, sebesar 73,3% ditentukan oleh variabel komitmen guru dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 26,7% ditentukan oleh variabel lain di luar model, seperti variabel motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan sebagainya.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dan hasil uji pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh secara parsial menunjukkan bahwa komitmen guru secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, pengujian komitmen guru dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini membuktikan bahwa Komitmen guru

dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif yang kuat dengan kinerja guru, dan memberikan kontribusi tinggi terhadap perubahan kinerja guru. Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan tidak berfokus pada satu sekolah. Selain itu faktor lainnya masih dapat dieksplorasi untuk diteliti oleh peneliti selanjutnya yaitu dengan menguji faktor lain seperti kompensasi dan kreatifitas guru.

5. REFERENSI

- Abadi, S., Jatiningrum, C., Hasan, S, Riki. (2022). Integrating analysis of quality management of higher education: analytical hierarchy process and multiple regression linear. *Tech-E*, 5 (2)150-161.
<https://doi.org/10.31253/te.v5i2.1114>.
- Anggapradja, IT dan Wijaya, R.. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai . *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 74-80
- Apalia, E. A, (2017). Pengaruh Manajemen Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Organisasi: Kasus Departemen Sumber Daya Manusia Kantor Pendidikan Daerah, Kabupaten Turkana . *Jurnal Akademik Internasional Sumber Daya Manusia dan Administrasi Bisnis*, 2(3), 1-18
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* , Edisi 2. Penerbit PT Rineka Cipta Utama, Jakarta
- Enni, E., Djasmi, S. & Sowiyah, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 1(1), 1-8
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen SDM* . Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas, Penerbit Bumi Aksara, . Jakarta.
- Jaya, I., Jatiningrum, C., Kristina, M. (2024). The Impact of Transformational Leadership, Self-Efficacy and Professional Competence on Lecturer Performance: Evidence at Private University. *Jurnal Education and Development*, 12(2), 393-400,
- Koswara, Rasto. (2016). Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 64-74
- Kunandar, (2007), *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lailatussaadah, L. (2015). Upaya Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Intelektualita*, 3(1), 15-25
- Liana, Y. & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air

- Minum Di Malang Raya . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), hal.17-34
- Mart, C. T. (2013). *Seorang Guru yang Penuh Semangat: Komitmen dan Dedikasi Guru terhadap Pembelajaran Siswa* . *Jurnal Internasional Penelitian Akademik dalam Pendidikan dan Pengembangan Progresif*, 2(1), hlm.437-442
- Mawarti, T. (2008). *Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dan Kedisiplinan Kerja Dengan Kinerja Karyawan* . Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Mulyasa, E. (2007), *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, dan Implementasi* . Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mustaqim Amin, Bambang Mursito dan Istiatin, (2018), Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMP Batik Surakarta , *Riset Ekonomi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 1, (2018), 58-64
- Prapti Ningsih, (2019) *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan*
- Silaban, N. K. (2020). *Perbedaan Kinerja Guru Sertifikasi dan Non Sertifikasi di SMP Negeri Kota Sibolga*. Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9711/1/Nelly%20Kristarina%20Silaban%20-%20Fulltext.pdf>
- Suswardji. (2012). *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru*. Retrieved from <https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/38723/3/ATP%2017.pdf>
- Wulandari, A. (2018). *Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran*. Retrieved from <https://repo.undiksha.ac.id/6146/3/1711031097%20BAB%201%20PENDAHULUAN.pdf>