

DAMPAK KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU PADA SD NEGERI DI KECAMATAN PULAU-PULAI ARU

Theophanie Pattinasarany

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pattimura

Email: theophaniepattinasarany@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mendidik dan mengajar. Pada kenyataannya, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, salah satunya adalah komitmen. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh komitmen terhadap pelaksanaan tugas guru di SD Negeri di Kecamatan Pulau-Pulau Aru. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Dan Lokasi penelitian adalah semua SD Negeri di Kecamatan Pulau-Pulau Aru dengan jumlah sampel 88 guru yang tersebar di 15 sekolah. Dengan nilai signifikan yang didapat dari variabel, khususnya $X1 = 0,000$ dimana variabel $X1 = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Komitmen, Kinerja Guru

ABSTRACT

Teacher performance is the result of a teacher's work in carrying out his duties and obligations in educating and teaching. In reality, teacher performance can be influenced by various variables, one of which is commitment. This study aims to see the effect of commitment on the implementation of teacher duties in SD Negeri in the Aru Islands District. With the type of research used is descriptive quantitative research. And the research location is all public elementary schools in Aru Island District with a total sample of 88 teachers spread across 15 schools. With the significant value obtained from the variables, especially $X1 = 0.000$ where the variable $X1 = 0.000 < 0.05$, it can be concluded that the commitment variable has an influence on teacher performance.

Keywords: Commitment, Teacher Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan berperan penting dalam membentuk baik maupun buruknya dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari hal ini, pemerintah sangat serius dalam mengurus pendidikan, karena dengan kerangka Pendidikan yang baik, diharapkan akan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu mengubah kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Reformasi pendidikan merupakan respon terhadap perkembangan tuntutan global sebagai suatu upaya untuk mengadaptasikan sistem pendidikan yang mampu mengembangkan sumber daya manusia untuk memenuhi tuntutan zaman yang sedang berkembang. Melalui reformasi pendidikan, pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi

History:

Received : 25 November 2023

Revised : 10 Januari 2024

Accepted: 25 Februari 2024

Published: 26 Februari 2024

Publisher: LPPM Universitas Darma Agung

Licensed: This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup di masa depan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang tertuang dalam target pengajaran nasional, kualitas pengajaran di Indonesia harus terus menerus ditingkatkan. Kemajuan kualitas pengajaran tentu saja harus didukung oleh kemajuan kualitas tenaga pengajarnya. Adapun yang dimaksud dengan tenaga pengajar adalah komponen penting dalam penggunaan pengajaran, yang dipercaya untuk menyelenggarakan pengajaran, melatih, meneliti, menciptakan, mengawasi dan memberikan administrasi khusus dalam bidang pengajaran (Hamalik, 2010).

Kinerja guru merupakan komponen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru menentukan kualitas pembelajaran karena guru adalah figur yang paling sering berhubungan langsung dengan siswa di tengah-tengah persiapan pembelajaran. Dalam upaya untuk memajukan kualitas pembelajaran, sudut pandang yang paling menentukan adalah kualitas guru. guru adalah komponen penting dalam dunia pendidikan, dengan demikian lebih banyak pertimbangan yang harus diberikan dalam membentuk guru yang berkualitas sehingga dapat mendukung pelaksanaan pembelajaran. Guru juga memainkan peran penting dalam dunia pembelajaran, terutama dalam bidang formal sekolah, dan guru juga menentukan hasil belajar siswa, terutama dalam proses pembelajaran.

Kualitas pelayanan pembelajaran bukanlah barang melainkan pelayanan jasa dimana sekolah harus mampu memenuhi kebutuhan, hasrat dan kehendak semua pihak/klien dengan titik beratnya terletak pada siswa. Kualitas pelayanan pembelajaran akan tercipta sejalan dengan permintaan hasil instruksional yang berkaitan dengan dorongan dalam ilmu pengetahuan dan inovasi yang berkarakteristik dalam bingkai peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk mewujudkan kualitas pelayanan pembelajaran yang memuaskan dan sesuai dengan kualitas pembelajaran itu sendiri, diperlukan komitmen yang tulus dalam melakukan langkah-langkah peningkatan kualitas pelayanan pembelajaran, bersifat jangka panjang dan memerlukan penggunaan perangkat dan strategi tertentu. Komitmen ini harus didukung oleh komitmen yang tinggi terhadap kualitas melalui penyempurnaan proses yang berkelanjutan oleh semua pihan yang terlibat. Jika aspek-aspek dan indikator pengelolaan proses pembelajaran dapat dijalankan dan diarahkan ke sebuah kualitas pelayanan pembelajaran yang tinggi, maka

keberhasilan pencapaian kualitas pelayanan pembelajaran tersebut harus merupakan integrasi dari semua keinginan dan partisipasi *stakeholder* (semua yang berkepentingan) dalam pencapaian hasil akhirnya. Sekolah harus kreatif dan dinamis dalam mengusahakan peningkatan kualitas pelayanan pembelajaran dengan peningkatan kemandirian sekaligus masih dalam kerangka acuan kebijakan pendidikan.

Komitmen guru merupakan salah satu bentuk pelaksanaan tanggungjawabnya sebagai seorang guru. Komitmen guru merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana mereka menyerap dan memaknai pengalaman kerja mereka (Solomon, 2007). Secara umum komitmen mengacu pada satu tingkatan penerimaan dalam organisasi. Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif. Sehingga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasional. Menurut Robbins and Judge (2009) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi atau dengan kata lain komitmen organisasional merupakan loyalitas seorang guru pada suatu pekerjaan atau organisasinya.

Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Maka dari hasil penelitian Sudiro (2008) menunjukkan komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja tenaga edukatif/dosen, karena dengan komitmen keorganisasian yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja seorang tenaga edukatif/dosen. Dan Schatz (2015) menyatakan juga bahwa komitmen merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya, tanpa adanya suatu komitmen, tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya akan sukar untuk terlaksana dengan baik. Seorang guru yang baik akan menetapkan komitmen pada dirinya untuk sanggup bekerja keras dan bertanggung jawab atas tugasnya. Komitmen guru terhadap lembaga sekolah sebagai organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh guru yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Komitmen terhadap organisasi berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas pada organisasi serta tujuan-tujuannya.

Masalah mengenai kinerja guru merupakan masalah yang selalu ditemui pada berbagai sekolah termasuk pada SD Negeri di Kecamatan Pulau-Pulau Aru, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada kenyataannya kebanyakan guru tidak memiliki komitmen didalam diri, sehingga apa yang dilakukan oleh guru tidaklah berpatokan pada

tujuan yang telah ditentukan. Hal ini terlihat bahwa banyak sekali guru yang malas masuk kelas dalam memberikan materi kepada peserta didik, tetapi hanya memberikan buku kepada siswa untuk mencatat. Padahal seharusnya tanggung jawab seorang guru itu diharuskan masuk kelas untuk memberikan materi pada waktu jam pembelajaran yang telah ditetapkan. Sangatlah memprihatinkan ketika seorang guru tidak ada peningkatan kinerjanya selama guru tersebut berada pada suatu sekolah dalam hal ini bertanggung jawab dalam melakukan hal-hal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi dan menggambarkan permasalahan dengan menggunakan analisis yang berupa angka-angka, dengan Lokasi penelitian adalah semua SD Negeri di Kecamatan Pulau-pulau Aru dengan jumlah sampel 88 guru yang tersebar pada 15 sekolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL Variabel Komitmen (X1)

Variabel Komitmen dengan instrumen penelitian sebanyak 32 butir pernyataan dengan 5 pilihan kategori, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut: Skor tertinggi $4 \times 32 = 128$, Skor terendah $0 \times 32 = 0$, Range = 128, Interval Kelas = $128 : 5 = 26$. Adapun secara rinci deskripsi komitmen berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada Tabel 1.

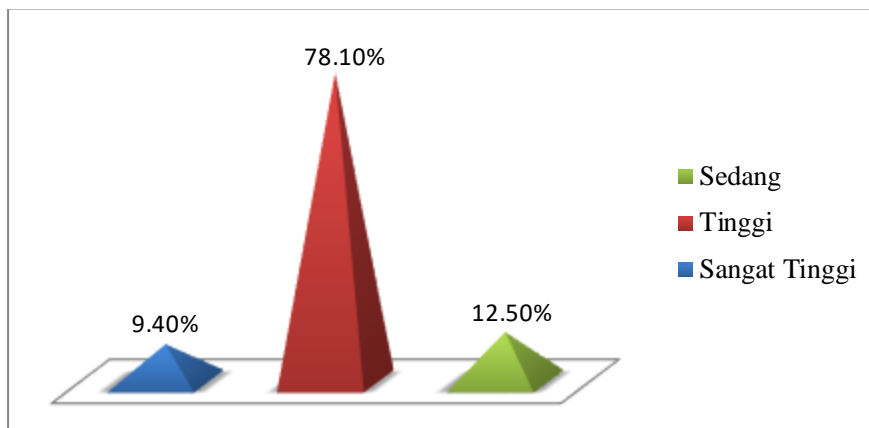
Tabel 1
Deskripsi Komitmen

Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
0.80 – 1.000	3	9.4 %	Sangat Tinggi
0.60 – 0.799	25	78.1 %	Tinggi
0.40 – 0.599	4	12.5 %	Sedang
0.20 – 0.399	0	0 %	Rendah
< 0.199	0	0 %	Sangat Rendah
Jumlah	32	100%	

Sumber, Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa Komitmen menunjukkan kategori sangat tinggi dengan presentase 9.4%, kategori tinggi dengan presentase 78.1% dan kategori sedang dengan presentase 12.5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen dengan frekuensi terbesar yaitu berada pada kategori tinggi dengan presentase 78.1%. Artinya bahwa guru yang berada pada SD Negeri di Kecamatan Pulau-Pulau Aru secara umum mampu untuk berkomitmen.

Persebaran jawaban responden dapat digambarkan kedalam bentuk column chart pada gambar 1.



Gambar 1. Grafik Komitmen

Berdasarkan gambar 1 terlihat bahwa komitmen guru yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dapat menggambarkan bahwa dapat dikategorikan Tinggi atau dapat juga dikatakan Baik.

2. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru dengan instrumen penelitian sebanyak 28 butir pernyataan dengan 5 pilihan kategori, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut: Skor tertinggi $4 \times 28 = 112$, Skor terendah $0 \times 28 = 0$, Range = 112, Interval Kelas = $112 : 5 = 22$. Secara terperinci dapat dideskripsikan bahwa kinerja guru dengan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.

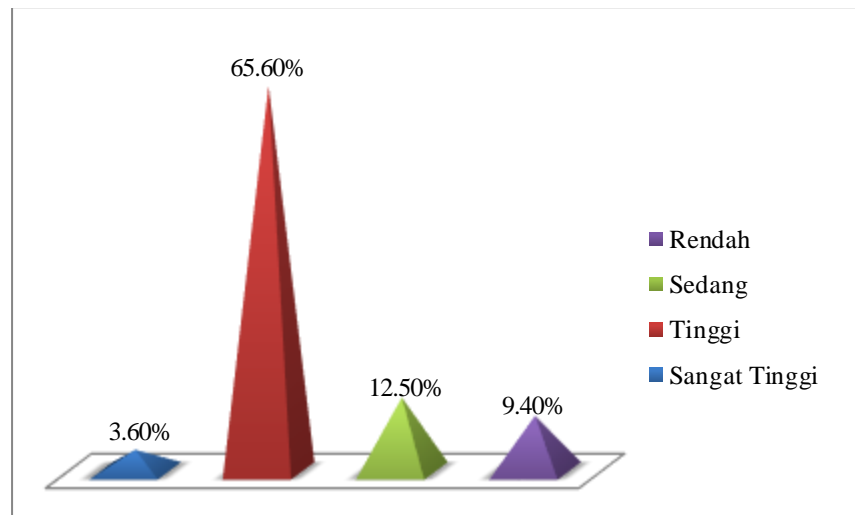
Deskripsi Kinerja Guru

Interval	Frekuensi	Presentase	Kategori
0.80 – 1.000	1	3.6 %	Sangat Tinggi
0.60 – 0.799	24	85.7 %	Tinggi
0.40 – 0.599	2	7.1%	Sedang
0.20 – 0.399	1	3.6 %	Rendah
< 0.199	0	0 %	Sangat Rendah
Jumlah	28	100 %	

Sumber: Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa Kinerja Guru menunjukkan kategori sangat tinggi dengan presentase 3.6%, kategori tinggi dengan presentase 85.7%, kategori sedang dengan presentase 7.1% dan kategori rendah dengan presentase 3.6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sikap Profesional dengan frekuensi terbesar yaitu berada pada kategori tinggi dengan presentase 85.7%. Artinya bahwa guru yang berada pada SD Negeri di Kecamatan Pulau-Pulau Aru secara umum mampu untuk meningkatkan Kinerjanya.

Persebaran jawaban responden dapat digambarkan kedalam bentuk column chart pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Kinerja Guru

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa kinerja guru yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dapat menggambarkan bahwa dapat dikategorikan Tinggi atau dapat juga dikatakan Baik.

Tabel 3.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh	Koofisien	Kriteria	Simpulan
X ₁ terhadap Y	0,000	0,000 < 0,05	Signifikan

Sumber, Data Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi dari variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dimana variabel $X_1 = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data analisis, dapat diketahui bahwa 78,1% responden memiliki tingkat komitmen yang tinggi, 9,4% memiliki komitmen yang sangat tinggi, dan 12,5% sisanya termasuk dalam kategori sedang. Selain itu juga diperoleh hasil data analisis kinerja guru sebanyak 3,6 berkategori sangat tinggi, 85,7 berkategori tinggi, 7,1 berkategori sedang, dan 3,6 berkategori kurang. Sehingga dapat dikatakan bahwa guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung didorong oleh kepuasan alamiah dalam bekerja, seperti melihat perkembangan anak didik dan berkontribusi kepada masyarakat. Motivasi intrinsik ini mendorong mereka untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran. Dan guru yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki perilaku prososial, seperti membantu rekan sejawat, berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, dan menjadi role model bagi siswa. Perilaku prososial ini tidak hanya menguntungkan orang, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan pelaksanaan organisasi. Guru yang merasa didukung oleh sekolah, seperti diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, dihargai atas

komitmennya, dan memiliki kemandirian dalam bekerja, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Untuk sementara, berdasarkan teori yang muncul, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat penting secara faktual antara komitmen dan kinerja guru. Dengan kata lain, spekulasi yang menyatakan bahwa komitmen memiliki dampak positif terhadap kinerja guru dapat diakui. Hasil dari pemikiran ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja seseorang, termasuk para guru. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berkomitmen, mampu, dan memiliki inspirasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi ini tercermin dalam berbagai sudut pandang kinerja guru, seperti kualitas pengajaran, partisipasi, dan kerja sama di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen mencakup komitmen yang substansial dalam menjelaskan variasi dalam kinerja guru. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat komitmen seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen guru dan kinerja guru. Sebagian besar pengajar (78,1%) menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi, dengan 9,4% menunjukkan komitmen yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan emosional yang kuat antara guru dengan profesi, sekolah, atau tujuan Pendidikan yang sama. Komitmen ini ditunjukkan dalam bentuk pengabdian, ketergantungan, dan upaya yang konsisten untuk memberikan yang terbaik bagi para siswa. Selain itu, analisis kinerja guru memberikan hasil yang menggembirakan. Sebagian besar guru (85,7%) dikategorikan memiliki kinerja yang tinggi, dengan 3,6 masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru berhasil memenuhi tugas mengajar, bimbingan, dan administrasi secara efektif. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya komitmen guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan membina lingkungan kerja yang mendukung, memberikan sumber daya yang memuaskan, dan mengaktualisasikan program yang memberdayakan komitmen dan kinerja, sekolah dapat menghasilkan lingkungan belajar yang lebih positif dan menguntungkan bagi para siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sudiro, 2008. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Edukatif / Dosen (Studi di Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7 / nomor 1 Februari*
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841-848.

- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Hamalik, O. 2010, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartati, A., & Widyarini, N. (2023). “Hubungan Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja pada Guru SMK”. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 236-244.
- Haryanto, A. T., & Dewi, S. N. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(4), 801–812. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>
- Muhadi. 2007. Analisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi UNDIP). *Semarang. Tesis. Program Pascasarjana UNDIP*.
- Muslihat, J., Sindrawati, S., & Abdullah, M. S. (2023). “Dimensi Terpenting Atas Komitmen Organisasi Sebagai Penentu Kinerja Pegawai”. Studi Empiris Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(4), 4339-4349.
- Nurimanita, S. (2023). “Pengaruh *Workplace Happiness* Dan *Person Job Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi “(Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Parinding Roberto Goga (2017), “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Guru ” pada PT.Pegadaian (Persero) cabang Ketapang, e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol.1 no.2 Agustus 2017 E-ISSN:224-4315
- Rahmawati, S. (2021). Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Tetap SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Rifqi, M. F., & Ningsih, S. R. (2022). “Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Guru Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik”. *Journal of Business and Innovation Management*, 209-222.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

- Schwartz S. Specific considerations. *Schwartz's principles of surgery*. 10th ed. New YorkChicago San Francisco Athens London Madrid Mexico City Milan New Delhi Singapore Sydney Toronto: McGraw-Hill Education; 2015. Chapter 30, The appendix; p.1241-54.
- Solomon, Michael R. 2007. *Consumer Behavior: Buying, Having, and Being*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Syahrosi, S., Iqbal, M., Sugianto, A., & Subhan, H. (2022). "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Afektif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Sd Se-Kecamatan Wanasalam". *E-Journal Studia Manajemen*, 11(2).
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.