

## PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU HONORER

Vicky Achmad Zulfikar  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan, Bandung  
Email: vicky@stiepas.ac.id

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of competence and commitment on teacher performance. The important role of competence can be divided into four aspects namely Personality Competence, Pedagogical Competence, Professional Competence, and Social Competence. While commitment is divided into three parts, namely affective commitment, normative commitment and continuous commitment. The research method used is a verification method. The sample used was a private primary school honorary teacher in Bandung Regency. Data analysis techniques using path analysis. The results of the study prove there is an influence of competence and commitment to teacher performance by 83.3%.*

**Keywords:** *competency, commitment, teacher performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru honorer. Peran penting kompetensi dapat dibagi menjadi empat aspek yaitu Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial. Sedangkan komitmen terbagi menjadi tiga bagian yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinu. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode verifikatif. Sample yang digunakan merupakan guru honorer sekolah dasar swasta di Kabupaten Bandung. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja guru sebesar 83,3%.

**Kata Kunci:** **kompetensi, komitmen, kinerja guru.**

## **PENDAHULUAN**

Pelaksanaan pendidikan abad 21 di era industri 4.0 yang serba digitalisasi baik dalam bentuk formal dan non formal akan berhasil apabila pengajar yang mana dalam hal ini adalah guru memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang baik serta memiliki komitmen yang baik pula. Guru yang pintar itu mahal tetapi guru yang peduli dan ikhlas jauh lebih mahal (Perrott, 2014). Pintar merupakan sebuah implikasi dari kompetensi, begitu pula kepedulian dan keikhlasan merupakan implikasi dari komitmen, karena komitmen menyangkut harga diri, kontemplasi rasa, pikiran, harapan, keinginan dan tanggung jawab, yang mana dalam menjalankan komitmen memerlukan keikhlasan yang cukup tinggi. Sumber daya manusia pada pendidik tidak hanya pendidik atau guru saja, tetapi meliputi tenaga kependidikan juga. Kinerja baik pendidik dan tenaga kependidikan akan mempengaruhi tingkat pendidikan di Indonesia khususnya pada tingkat sekolah dasar di kabupaten Bandung – Jawa Barat.

Guru sebagai sumber daya manusia mempunyai peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan, dalam Undang - undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu investasi Sumber Daya Manusia merupakan investasi yang sangat penting yang harus dilakukan oleh organisasi sekolah agar sekolah memiliki guru yang berkualitas, disiplin, berdedikasi, loyalitas, efisien, efektif dan produktif. Sehingga kinerja guru dapat menjadi lebih baik dan pada akhirnya tujuan sebuah sekolah yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya kinerja karyawan bisa optimal, hal tersebut dapat dilihat dari kemampuan SDM yang mumpuni dan tekad yang kuat untuk mengabdikan pada organisasi, seperti yang dikatakan oleh Spencer (Chouhan & Srivastava, 2014) kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (*causally related*) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi terdiri atas motif (*motive*), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Begitu pula mengenai hal komitmen menurut Meyer & Allen (1991) komitmen organisasi akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerjaan, juga didukung oleh peneliti sebelumnya yaitu kompetensi dan komitmen organisasi

memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan. (Rafiei, Amini & Foroozandeh, 2014; Cesário & Chambel, 2017; Wardoyo, 2015)

Berdasarkan pengamatan dan uraian diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen kinerja guru honorer pada sekolah dasar swasta di Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen. Dimana dalam pengelolaan organisasi peran kualitas Sumber Daya Manusia memegang peranan yang amat penting.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompetensi**

Suatu instansi sering mengalami penurunan kinerja, hal itu bisa saja terjadi karena adanya perbedaan kompetensi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) ditempat kerja. Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam usaha pencapaian organisasi yang harus dimiliki demi tujuan organisasi baik jangka panjang dan jangka pendek (Mathis & Jackson, 2011)

Menurut Spencer (Chouhan & Srivastava, 2014) kompetensi dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Rumusan kompetensi guru di Indonesia tertuang dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi guru.

Kompetensi Pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran mulai dari merencanakan, melaksanakan sampai dengan mengevaluasi. Secara umum kompetensi inti pedagogi meliputi; (a) menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan

kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik, (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran, (f) memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik, (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Guru perlu memahami kompetensi pedagogi guru abad 21 karena sesuai dengan kemajuan zaman, di era yang serba online dan digital ini, pendidikan haruslah segera bertransformasi atau berubah ke arah yang lebih maju agar tidak tertinggal dengan negara lain. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu negara. Kemajuan suatu negara tidak lepas dari kemajuan pendidikan. Kompetensi pedagogi merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran seperti memahami karakteristik siswa, kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, serta kemampuan mengembangkan ragam potensi siswa. Kompetensi pedagogik guru abad 21 tidak cukup hanya mampu menyelenggarakan pembelajaran seperti biasanya, guru dituntut untuk adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta mampu memanfaatkannya dalam proses pembelajaran, artinya kemampuan guru khususnya digital literasi perlu terus untuk ditingkatkan. Kemajuan perkembangan teknologi membuat guru semakin meningkatkan kemampuan untuk menguasai teknologi, agar dapat mengimplementasikan dalam proses belajar mengajar sehingga hasil yang diperoleh dapat maksimal.

Kompetensi kepribadian merupakan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi inti kepribadian seperti (a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, (b) menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, (c) menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, (d) menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri, dan (e) menjunjung tinggi kode etik.

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial penting dimiliki bagi seorang pendidik yang profesinya senantiasa berinteraksi dengan manusia. Berinteraksi dengan pendidik dan tenaga

kependidikan, sangat penting untuk sharing pengalaman tentang belajar mengajar dan berkaitan dengan tugas-tugas administratif sekolah. Guru juga harus mampu berkomunikasi dengan siswa agar mampu menerapkan langkah dan metode apa yang cocok dalam masing-masing kelas karena karakter dan bakat setiap kelas berbeda-beda. Berkomunikasi dengan orangtua dan masyarakat juga sangat penting karena orangtua merupakan orang terdekat siswa yang sangat berperan dalam kemajuan belajar siswa.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi pembelajaran, dan substansi keilmuan yang menaungi materi dalam kurikulum, serta menambah wawasan keilmuan.

### **Komitmen**

Komitmen terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu: kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi, dan keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi (Alfalla-Luque, Marin-Garcia & Medina-Lopez, 2015).

Menurut Yahaya & Ebrahim (2016) komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu.

Steers (1977), bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Komitmen organisasional menurut Mayer & Allen (1991) dibagi kategori dalam:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dalam organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*continue commitment*) adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, guru dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan meneruskan keanggotaannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. guru dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup baik hidupnya.

Jadi, guru yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar affective commitment memiliki tingkah laku berbeda dengan guru yang berdasarkan continue commitment dan normative commitment. Guru dengan affective commitment yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi.

Guru dengan continue commitment yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Guru terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga memungkinkan untuk melakukan usaha yang tidak maksimal. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut kurang/ tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi secara berarti pada organisasi.

Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki guru. Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan obligation, dimana komitmen sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan agar individu bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada guru untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Guru dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas yang memang sudah sepatutnya dilakukan atas benefit yang diberikan organisasi.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Armstrong (2010), bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Siagian (2017) mengemukakan bahwa kinerja atau performance adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika. Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya.

Adapun kinerja atau tugas utama guru sesuai Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, sesuai dengan perannya yang di teliti oleh pakar pendidikan di Barat bahwa guru mempunyai peran yang harus dilakoni yaitu sebagai berikut :

#### *Mendidik*

Mendidik adalah membantu anak dalam mencapai kedewasaan. Mendidik adalah proses membuat tunas berkembang baik dan menjadi besar. Karenanya mengawali pendidikan anak dengan proses yang benar adalah awal perjalanan. Awal yang baik pendidikan dini adalah setengah dari perjalanan hidup anak di masa depan. Mendidik adalah mengajak (memotivasi, mendukung, membantu, menginspirasi, dst) orang lain untuk melakukan tindakan positif yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain (lingkungan).

#### *Mengajar*

Mengajar pada prinsipnya adalah membimbing siswa dalam kegiatan belajar mengajar atau mengandung pengertian bahwa mengajar merupakan suatu usaha mengorganisasi lingkungan dalam hubungannya dengan anak didik dan bahan pengajaran yang menimbulkan terjadinya proses belajar.

#### *Membimbing*

Membimbing mengindikasikan bahwa pendidiknya harus memberi contoh, harus dapat memberikan pengaruh, dan harus dapat mengendalikan peserta didik. Membimbing: Jika ditinjau dari segi isi, maka membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. Dilihat dari segi prosesnya, maka mendidik dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer bahan ajar yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode mengajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing siswa. Lalu

kalau dilihat dari strategi dan metode yang digunakan, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan.

#### *Mengarahkan*

Mengarahkan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh instruktur atau pembina atau pelatih atau guru kepada peserta didik agar dapat mengikuti apa yang kita perintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

#### *Melatih*

Melatih bila ditinjau dari segi isi adalah berupa keterampilan atau kecakapan hidup (*life skills*). Bila ditinjau dari prosesnya, maka melatih dilakukan dengan menjadi contoh (*role model*) dan teladan dalam hal moral dan kepribadian. Sedangkan bila ditinjau dari strategi dan metode yang dapat digunakan, yaitu melalui praktik kerja, simulasi, dan magang.

Melatih adalah tehnik pendidikan yang dipelajari secara praktek langsung dilapangan sesuai dengan pengarahan yang ada dalam sebuah materi. melatih dibagi menjadi beberapa bagian yakni : (1) Melatih Fisik; (2) Melath Mental; (3) Melatih Emosi; (4) Melatih Keterampilan atau bakat.

Melatih juga dapat disebut sebagai pengekspresian sebuah bakat atau inspirasi yang ada baik secara teori maupun secara nalar/akal pikiran.

#### *Menilai*

Menurut BSNP (2007: 9), penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan. Jadi penilaian merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk memperoleh informasi untuk dijadikan sebagai pengambil keputusan tentang hasil belajar peserta didik. Jadi menilai adalah upaya memberi nilai terhadap kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan oleh siswa dan guru dalam mencapai tujuan-tujuan pengajaran.

#### *Mengevaluasi*

Evaluasi dapat juga diartikan sebagai proses menilai suatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Sebagai contoh evaluasi proyek, kriterianya adalah tujuan dari pembangunan proyek tersebut, apakah tercapai atau tidak, apakah sesuai dengan rencana atau tidak, jika tidak mengapa terjadi demikian, dan langkah-langkah apa yang ditempuh selanjutnya.



Secara garis besar dapat dikatakan bahwa evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Arikunto (2003) mengungkapkan bahwa evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Pemilihan Objek penelitian ini adalah pendidik yaitu guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Bandung. Penelitian difokuskan pada kompetensi, komitmen dan kinerja guru pada salah satu sekolah dasar di Kabupaten Bandung. Untuk mendapatkan pemahaman tentang fenomena tugas guru tersebut yang dijadikan objek penelitian, peneliti terjun langsung untuk melakukan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan.

Penelitian objek penelitian tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa sepengetahuan peneliti belum ada penelitian sebelumnya yang memfokuskan kajian seperti penelitian ini. Selain itu objek penelitian di atas dipilih karena relevan dengan bidang kajian yang di alami oleh peneliti yaitu manajemen Sumber Daya Manusia. Kompetensi, komitmen dan kinerja merupakan komponen Sumber Daya Manusia yang harus dimiliki pendidik yang mana saat ini didominasi oleh kaum milenial dalam melaksanakan tugas dan kegiatan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan salah satu sekolah dasar swasta di Kabupaten Bandung. Secara formal kegiatan persiapan, pengumpulan data, analisis data, pembuatan laporan hasil penelitian, dan ujian direncanakan selama 4(empat)bulan. Survey dilakukan pada guru honorer di salah satu sekolah dasar swasta di Kabupaten Bandung sebanyak 89 orang guru.

Operasional variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen dan kinerja guru. Menurut Perrott (2014) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Menurut Yahaya & Ebrahim (2016) bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Sedangkan kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu (Mathis & Jackson, 2011). Teknik analisis data menggunakan metode analisis jalur.

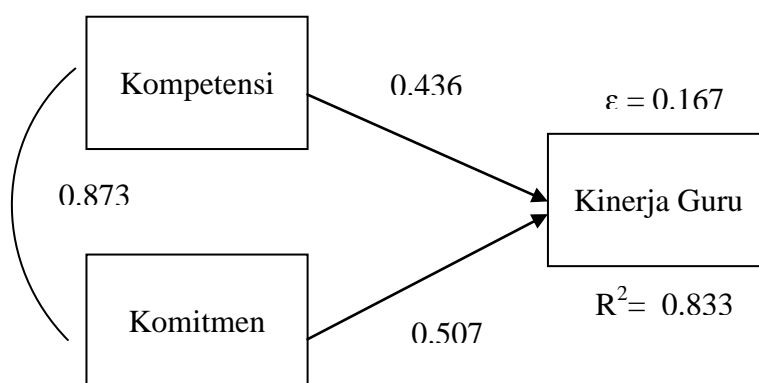
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila  $r = 0,3$ . Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

Informasi mengenai tingkat validitas item mana saja yang dinyatakan valid dan digunakan untuk penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan data diperoleh informasi mengenai tingkat validitas item kompetensi antara 0.370 – 0.610, sedangkan variabel komitmen berkisar antara 0.325 – 0.624 dan variabel kinerja berkisar antara 0.341 – 0.620. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner merupakan item terpilih (Valid).

Dari pengujian reliabilitas teknik split half dengan koefisien internal Spearman Brown nampak bahwa masing-masing instrumen pengukuran adalah reliabel, dengan variabel kompetensi adalah 0.853 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variabel komitmen (X2) adalah 0.861 dengan kriteria reliabilitas tinggi, dan variabel Kinerja Guru (Y) adalah 0.855 dengan kriteria reliabilitas tinggi.

Hasil Pengujian analisis jalur dapat diketahui pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Perhitungan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh keseluruhan Kompetensi dan Komitmen terhadap kinerja guru sebesar 0.833 sedangkan

sisanya sebesar 0.167 dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian memberikan kontribusi pada kinerja guru. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Spencer & Spencer (2008) kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency atau ability*) dan Alfalla-Luque, Marin-Garcia & Medina-Lopez (2015) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja.

Kenyataan dilapangan bahwa kompetensi, komitmen dan kinerja berada dalam kategori cukup baik. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi, komitmen dan kinerja guru masih belum cukup optimal.

Kompetensi dan komitmen organisasi adalah salah satu kesatu yang dapat mendukung untuk menghasilkan kinerja guru yang optimal. Hal ini dapat dikuatkan oleh peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa, pencapaian performance yang superior membutuhkan elemen kompetensi dan komitmen sebagai pendukung kesuksesan potensial suatu organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan responden mengenai kompetensi, berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu pada kompetensi kepribadian terutama mengenai norma agama. Berdasarkan paparan responden mengenai komitmen berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu dari segi komitmen kontinu terutama pada kekhawatiran terhadap kesejahteraan. Demikian pula berdasarkan paparan responden mengenai kinerja guru berada pada kategori cukup baik, namun demikian masih terdapat aspek lemah yaitu dari segi mengevaluasi terutama pada ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Untuk itu kompetensi dan komitmen harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Demikian pula komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila komitmen meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula. Adanya kompetensi dan komitmen yang mencukupi akan meningkatkan kinerja guru sehingga dapat bekerja dengan baik dan menggunakan segenap kemampuan secara maksimum untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

## REFERENSI

- Alfalla-Luque, R., Marin-Garcia, J. A., & Medina-Lopez, C. (2015). An analysis of the direct and mediated effects of employee commitment and supply chain integration on organisational performance. *International Journal of Production Economics*, 162, 242-257.
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152-158.
- Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding competencies and competency modeling—A literature survey. *Journal of Business and Management*, 16(1), 14-22.
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis R., & Jacson, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Perrott, E. (2014). *Effective teaching: A practical guide to improving your teaching*. Routledge.
- Rafiei, M., Amini, M., & Foroozandeh, N. (2014). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management science letters*, 4(8), 1841-1848.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*. 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Wardoyo, C. (2015). The Measurement of Teacher's Personality Competence and Performance Using Embedded Model. *Journal of Education and Practice*, 6(26), 18-23.