

PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 BINJAI

Dwi Ananda Putri¹, Muhammad Yalzamul Insan², Nashrudin Setiawan³

^{1, 2, 3}Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Subroto, Medan, Sumatera Utara, Indonesia
Email: dwianandaputri35@gmail.com

Article History

Received: 24-04-2025

Revision: 02-05-2025

Accepted: 05-05-2025

Published: 08-05-2025

Abstract. This study aims to analyze the influence of competence, job satisfaction, and commitment on teacher performance at SMK Negeri 1 Binjai. The research uses a quantitative approach with an associative method. Primary data was collected through the distribution of questionnaires to 72 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression with the help of SmartPLS 4 software. The results of the analysis showed that competence had a positive and significant effect on teacher performance (t -statistic = 2.935 > 1.99; $p = 0.000 < 0.05$). Job satisfaction also had a positive and significant effect on teacher performance (t -statistic = 2.916 > 1.99; $p = 0.000 < 0.05$). In addition, commitment had a positive and significant influence on teacher performance (t -statistic = 4.628 > 1.99; $p = 0.000 < 0.05$). Thus, the three independent variables significantly affect the performance of teachers at SMK Negeri 1 Binjai.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Commitment and Teacher Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Binjai. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t -statistic = 2,935 > 1,99; $p = 0,000 < 0,05$). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t -statistic = 2,916 > 1,99; $p = 0,000 < 0,05$). Selain itu, komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t -statistic = 4,628 > 1,99; $p = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Binjai.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Guru

How to Cite: Putri, D. A., Insan, M. Y., & Setiawan, N. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Binjai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 2809-2820. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3036>

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dalam hal ini siswa dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan membekali mereka dengan berbagai ilmu dan pengetahuan sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Salah satu standar pendidikan yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu pendidikan yang

diindikasikan oleh kompetensi kelulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

Menurut Kasmir (2019), salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu organisasi. (Batubara & Insan, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman (2020) bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia (Permendiknas RI) nomor 13 tahun 2007 tentang kemampuan guru meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Maka, seorang kepala sekolah harus mengelola guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia melalui penempatan yang sesuai dengan kompetensi guru agar pelaksanaan proses mengajar dapat berjalan secara optimal.

Menurut Sutrisno (2020), kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi guru diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 8. Kompetensi guru meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional. Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang guru.

Kepuasan kerja menjadi bagian penting dalam suatu instansi, karena guru yang puas dalam bekerja akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan dapat bekerja lebih baik untuk kepentingan dirinya sebagai guru dan untuk kepentingan perusahaan secara umum. Menurut (Rahmasari & Hastuti, 2023), kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja dirasakan penting karena yang dirasakan oleh individu, baik puas atau tidak puas terhadap pekerjaan mereka akan tetap memberikan dampak tidak hanya terhadap individu itu sendiri, melainkan pada rekan kerja, kelompok, tim kerja, atasan hingga organisasi. Kepuasan kerja perlu dipantau dari hasil kerja yang dihasilkannya seperti contoh kepuasan

kerja dengan produktivitas, kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja, dan kepuasan kerja dengan *turnover* (Sutrisno, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Sikap guru yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat dilihat dari guru yang membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap sekolah, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Komitmen organisasi merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi (Robins & Judges, 2019). Hal ini didukung oleh hasil penelitian (Syafri et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja guru. Di suatu sekolah guru yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap sekolah (Setiawan et al., 2018). Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi. Komitmen organisasi juga merupakan hubungan antara individu dengan organisasi tempat individu bekerja, yang diartikan bahwa individu mempunyai keyakinan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara bersungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin tinggi tingkat komitmen kerja guru maka dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru tersebut.

Penelitian ini dilakukan disalah satu Sekolah SMK Negeri 1 Binjai. Sekolah ini terdiri dari beberapa guru pendidik. Untuk merealisasikan visi dan misi Sekolah maka perlu dilakukan evaluasi terkait Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah yaitu Guru itu sendiri. Begitu besar tanggung jawab seorang guru, maka guru merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan, dibina dan ditempatkan pada posisi yang tepat agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, serta agar tujuan lembaga pendidikan dapat dicapai dengan baik.

Pada tahun 2022 rata-rata penilaian guru mencapai nilai 75 dan di tahun 2023 menurun menjadi sebesar 68,75. Berdasarkan pada penilaian ini dapat dilihat terjadi penurunan yang cukup signifikan di tahun 2023. Penilaian yang paling rendah di tahun 2022 meliputi kemampuan mengelola pembelajaran pada peserta didik dengan nilai sebesar 70. Penilaian di tahun 2023 dengan nilai yang paling rendah yaitu sebesar 65 pada indikator kemampuan mengelola pembelajaran dan penguasaan materi dan kemampuan. Hasil penilaian guru

tersebut harus menjadi evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti melakukan pra survey untuk melihat permasalahan terkait dengan kinerja guru di sekolah.

Peneliti melakukan pra survey terhadap 20 orang untuk melihat beberapa permasalahan yang ada di Sekolah. Berdasarkan hasil pra survey diketahui bahwa penilaian kinerja guru masih belum optimal dan mengalami penurunan di tahun 2024. Beberapa guru memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan bidang yang diajarkan. Tingkat kepuasan guru atas hasil pencapaian meningkatkan kemampuan akademik siswa masih belum optimal. Komitmen guru untuk meningkatkan kemampuan anak didik dalam hal pengetahuan masih sangat rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Binjai.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019b), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Binjai yang beralamat di Jl. Samanhudi No.20, Satria, Kec. Binjai Kota, Kota Binjai, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah sebanyak 72 orang. Menurut Sugiyono (2019a), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel yang digunakan sampel jenuh dengan menarik semua populasi menjadi sampel sehingga jumlah sampel menjadi 72 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 responden tersebut. Teknik metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menampilkan pemodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan *software partial least square* (PLS).

HASIL

Measurement Model

Uji Validitas (Outer Model)

Uji validitas adalah sebuah proses dimana survei dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen estimasi benar-benar mengukur untuk menjamin bahwa informasi yang dikumpulkan dapat dianggap signifikan dan tepat. Uji validitas mensurvei sejauh mana suatu instrumen estimasi dipadukan dengan instrumen pengukuran lain yang seharusnya bersifat komparatif atau seharusnya terhubung. Hal ini memastikan bahwa digunakan mengukur

konstruk mengukur perkembangan tersebut sebagai instrumen berbeda yang telah valid. Uji validitas konvergen dan diskriminan termasuk dalam uji validitas dalam penelitian ini.

Tabel 2. *Loading vector*

	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Komitmen	Kinerja
X1_1	0,639			
X1_2	0,723			
X1_3	0,628			
X1_4	0,672			
X1_5	0,779			
X1_6	0,565			
X1_7	0,779			
X1_8	0,634			
X2_2		0,608		
X2_3		0,721		
X2_4		0,669		
X2_5		0,743		
X2_6		0,790		
X2_8		0,675		
X2_9		0,570		
X2_10		0,645		
X3_1			0,542	
X3_2			0,598	
X3_3			0,893	
X3_4			0,846	
X3_5			0,891	
X3_6			0,855	
Y1				0,532
Y2				0,589
Y3				0,616
Y4				0,554
Y5				0,618
Y6				0,606
Y8				0,804
Y9				0,547
Y10				0,577
Y11				0,506
Y12				0,801

Pada tabel *loading factor* dapat digambarkan dan dilihat variabel yang menunjukkan, yaitu kompetensi, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja guru bahwa menunjukkan *loading factor* mempunyai nilai > 0.7 atau mungkin nilai dapat ditoleransi nilai 0.5, sehingga jelaskan dan disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen, dan mengingat pada indikator untuk semua variabel sudah tidak ada yang dikeluarkan dari model.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019a) uji reabilitas adalah memperkirakan konsisten pada suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang serupa setiap kali diuji. Selain itu, untuk mengembangkan pengujian reabilitas dalam konstruk dalam penelitian ini digunakan nilai *composite reliability*. Suatu variabel yang bisa dikatakan memenuhi syarat reliabilitas konstruk dan jika memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach alpha* yang bernilai > 0,7 memiliki pada tingkat reabilitas yang baik pada semua variabel. Nilai *composite reliability* yang merupakan masing-masing indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Kompetensi	0.833	0.839	0.873	0.464
X2 Kepuasan Kerja	0.841	0.861	0.871	0.386
X3 Komitmen	0.845	0.885	0.873	0.464
Y Kinerja	0.865	0.895	0.903	0.615

Pada tabel *reability* dapat dijelaskan bahwa *cronbach's alpha* pada variabel kompetensi dengan 0.833, *cronbach's alpha* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,841, *cronbach's alpha* pada variabel komitmen sebesar 0.845 dan *cronbach's alpha* pada variabel kinerja sebesar 0.865 maka variabel dinyatakan *reliable*, *composit reliability* pada masing-masing variabel > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bersifat *reliable*.

Analisis Inner Model

Setelah analisis menyelesaikan semua penilaian model penelitian ini, dapat dilihat bahwa semua konstruk yang memenuhi persyaratan *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, Sehingga penelitian ini menentukan tahapan selanjutnya, khususnya langkah evaluasi penilaian model struktural, yang dapat dicoba berupa kelayakan model (*model fit*), *Path Coefficient*, dan R^2 . Pengujian penelitian terhadap *model fit* juga dapat digunakan untuk melihat apakah suatu model dan model lainnya cocok dengan data yang diperoleh.

*Path Coefficient***Tabel 4. Path Coefficient**

	Y Kinerja Guru
X1 Kompetensi	0.265
X2 Kepuasan Kerja	0.288
X3 Komitmen	0.453
Y Kinerja	

Sumber : Output Smart PLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel *path coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,265 atau 26,5%. Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,288 atau 28,8%. Pada variabel komitmen memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 0,453 atau 45,3%.

*Model Fit***Tabel 5. Model Fit**

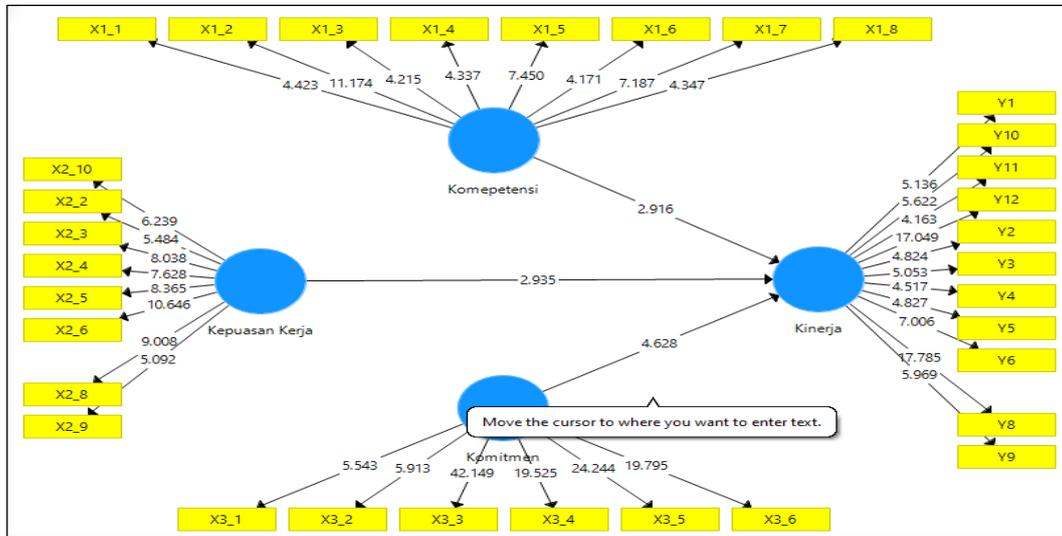
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.122	0.122
d_ULS	0.393	8.393
d_G	4.419	4.419
Chi-Square	1230.391	1230.391
NFI	0.396	0.396

Nilai NFI bermula dari beberapa perbandingan antara model yang dihipotesiskan dengan model independen seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali & Nasehudin., 2018). Model ini juga kecocokan tinggi jika nilai mendekati 1. Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai NFI berada pada 0.396 yang berarti memiliki kecocokan pada model yang dapat dinyatakan baik. Sebagaimana inner model adalah (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) yang menggambarkan hubungan antara variabel laten yang berdasarkan dengan *ubstantive theory*. Model *structural* membantu dan memecah penilaian yang menggunakan *R-square* untuk konstruk pada dependen pada penelitian.

*R Square***Tabel 6. R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Y Kinerja Guru	0.573	0.560

Dapat dilihat berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai *R Square* berjumlah sebesar 0.573, maka hal ini juga berarti 57.3% variasi atau pada variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen sedangkan pada sisanya sejumlah 43.7% dijelaskan oleh sebab lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dikatakan *R Square* pada variabel kinerja guru adalah moderat.



Gambar 1. Hasil pengujian hipotesis

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan *structural* antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan *t-statistic* sebesar (>1.99). Besarnya *t-statistic* diperoleh dari *output* pada *SmartPLS* dengan menggunakan metode *bootstrapping*.

Tabel 7. Direct effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values
X1 Kompetensi -> Y Kinerja Guru	0.288	0.283	0.098	2.935	0.003
X2 Kepuasan Kerja -> Y Kinerja Guru	0.265	0.298	0.091	2.916	0.004
X3 Komitmen -> Y Kinerja Guru	0.453	0.443	0.098	4.628	0.000

Penelitian ini juga memiliki 3 hipotesis yang akan dihasilkan dan dikembangkan untuk setiap variabel. Dalam pengujian hipotesis, memiliki kriteria yang digunakan yaitu nilai koefisien jalur dan nilai t-statistik. Menurut (Ghozali & Nasehudin., 2018) kriteria nilai

koefisien adalah signifikansi statistiknya, relevansinya dengan model yang diamati, dan seberapa besar atau kecilnya. faktor ini juga menentukan seberapa baik koefisiennya dengan memahami hubungan antara variabel dalam model dan hipotesis dalam penelitian ini apakah dapat diterima jika memiliki nilai t hitung (t - statistik) $>$ t tabel pada tingkat kesalahan (α) sebesar 10% yaitu 1.99.

- Kompetensi (H_1); Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $2,935 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Kepuasan Kerja (H_2); Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $2,916 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- Komitmen (H_3); Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *t-statistics* $4,628 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

DISKUSI

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai *t-statistics* $2,935 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Arah positif menunjukkan bahwa kompetensi dapat menyebabkan meningkatnya kinerja guru, dengan kata lain ketika ada peningkatan kompetensi guru dengan indikator pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional maka berdampak pada kinerja guru yang meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rohman, 2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kompetensi guru. Kompetensi yang harus ditingkatkan oleh guru yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional,

kompetensi sosial dan kompetensi teknologi Informasi dan Komunikasi. Kompetensi yang tinggi memungkinkan guru untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Individu yang memiliki kompetensi yang sesuai cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas lebih tinggi. Mereka dapat mengatasi tantangan dan masalah dengan lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai *t-statistics* $2,916 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja guru dengan kata lain ketika ada peningkatan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap peluang promosi dan kepuasan terhadap pendapatan maka berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rahmasari & Hastuti, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kepuasan kerja guru di sekolah. Guru yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam mengajar, yang berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi siswa. Siswa yang merasakan antusiasme guru lebih mungkin untuk aktif dalam proses belajar.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai *t-statistics* $4,628 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang berkomitmen cenderung bekerja lebih efektif dan lebih efisien. Arah positif menunjukkan bahwa komitmen guru dapat berdampak pada meningkatnya kinerja guru dengan kata lain ketika ada peningkatan komitmen guru dengan indikator komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative dapat berdampak pada kinerja guru.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Syafri et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen kerja berusaha untuk mencapai tujuan pendidikan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat komitmen yang tinggi mendorong loyalitas guru. Guru yang merasa terikat dengan organisasi lebih mungkin untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh kompetensi, kemampuan kerja dan komitmen terhadap kinerja guru dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kompetensi memiliki nilai *t-statistics* $2,935 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *t-statistics* $2,916 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian untuk variabel komitmen memiliki nilai *t-statistics* $4,628 > 1,99$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

REKOMENDASI

- Sekolah harus dapat meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan rutin dan workshop yang fokus pada teknik pengajaran terbaru, manajemen kelas, dan inovasi pendidikan. Mendorong guru untuk mengikuti program pengembangan profesional, seminar, dan konferensi yang relevan dengan bidangnya.
- Sekolah harus dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dengan memberikan gaji dan tunjangan yang layak sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja guru. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai dan suasana yang kondusif untuk mengajar.
- Meningkatkan komitmen guru terhadap pekerjaan dan institusi pendidikan sangat penting untuk kualitas pembelajaran dengan cara melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi kebijakan sekolah dan kurikulum dengan menciptakan budaya kerja yang positif dan kolaboratif di antara guru, termasuk kegiatan tim dan kerja sama

REFERENSI

- Batubara, S. S., & Insan, M. Y. (2022). Analisis Determinan Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10191>
- Ghozali, I., & Nasehudin., T. S. (2018). “*Metode Penelitian Kuantitatif.*” Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Data Manusia Edisi Revisi.* PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT Raja Grafindo Persada.
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provita.v16i1.23542>
- Robins, & Judges. (2019). *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., Rossanty, Y., & Nasution, M. D. T. P. (2018). The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee’s work morale at universitas pembangunan panca budi. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1171–1184.
- Sugiyono. (2019a). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D.* Cipta Pustaka Media.
- Sugiyono. (2019b). *Statistika untuk penelitian.* Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana Prenada Media Group.
- Syafri, E., Basem, Z., & Wahyudi, S. (2023). Analisis komitmen dan kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. 5(1).