



Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja Terhadap Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima

Muslimin¹ Muhammad Ardi² Riana Tangking Mangesa³

Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

e-mail; musliminppsunn@gmail.com

Abstrak; Tujuan penelitian (1) kinerja guru produktif pada SMK Negeri di Kabupaten Bima, (2) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, (4) pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, (5) pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Hasil analisis menunjukkan; (1) kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, berada pada kategori sangat tinggi. (2) komitmen kerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, berada pada kategori sangat tinggi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (3) motivasi kerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, berada pada kategori sangat tinggi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (4) sikap kerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima, berada pada kategori sangat tinggi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (5) komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima.

Kata Kunci; Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Sikap Kerja dan Kinerja Guru.

Abstract

The purpose research (1) the performance of productive teachers at SMKN in Bima district, (2) the influence of work commitment on the performance of productive teachers at SMKN in Bima district, (3) the influence of work motivation on the performance of productive teachers at SMKN in Bima district, (4) the influence of work attitude on the performance of productive teachers at SMKN in Bima district, and (5) the influence of work commitment, work motivation, work attitude collectively on the performance of productive teachers at SMKN in Bima district. The study is qualitative with correlational approach. The result of the analyses reveal that (1) the performance of productive teachers at SMKN in Bima district is in very high category, (2) the work commitment of productive teachers at SMKN in Bima district is in very high category and gives positive and significant influence on work performance, (3) the work motivation of productive teachers at SMKN in Bima district is in very high category and gives positive and significant influence on teachers' performances, (4) the work attitude of productive teachers at SMKN in Bima district is in very high category and gives positive and significant influence on teachers' performances, and (5) the work commitment, work motivation, and work attitude collectively give positive and significant influence on the performance of productive teachers at SMKN in Bima district.

Keywords; *work commitment, work motivation, work attitude, teachers' performance*

PENDAHUULUAN

Undang-Undang No. 20 tahun 2003 landasan tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam menghasilkan guru yang berkualitas untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia yang seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan bangsa.

Era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan bangsa, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia kerja. Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia dan tenaga kerja Indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai komitmen dan keahlian kerja yang didukung dengan kualitas pendidikan yang optimal.

Dunia pendidikan saat ini semakin berkembang, berbagai macam pembaharuan dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan berbagai terobosan, baik dalam pengembangan kurikulum, inovasi pembelajaran, dan pemenuhan sarana serta prasarana pendidikan. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting

dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Tuntutan atau harapan pemerintah agar guru di Indonesia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan juga berlaku di beberapa Negara belahan dunia. Hal ini terbukti dari sebuah hasil jurnal yang membahas tentang pendidikan guru, keefektifan guru, serta pelatihan guru, yang nantinya berujung pada komitmen guru dilihat dari kinerjanya (*teacher performance*) yang membahas soal kualitas pendidikan guru, serta memberikan kritik terhadap berbagai asumsi tentang penerapan strategi *Teacher Treaning Agency* (TTA) atau Badan Pelatihan Guru untuk mengukur dan menentukan pendapat melalui proses perubahan *power-coercive*, dimana proses perubahan yang dimaksud adalah perubahan strategi dalam memberikan pelatihan kepada guru, serta melakukan evaluasi terhadap perubahan yang dilakukan di pelatihan tersebut.

Gagasan alternatif tentang pendidikan yang efektif telah dikembangkan berdasarkan pada kenyataan bahwa kursus atau pelatihan yang berkualitas dihasilkan dari pemikiran dan komitmen para guru yang bekerja sama dengan rekan-rekan mereka di sekolah, dan di Daerah. Pengembangan komitmen guru yang berkualitas sesungguhnya dihasilkan dari kesepakatan para pendidik dengan berbagai gagasan yang diambil dari praktek pendidikan guru dan penelitian guru.

Kurikulum yang dikendalikan secara terpusat seperti ini tidak membantu mendapatkan hasil yang berkualitas tinggi tetapi cenderung hanya menghasilkan pemenuhan. Alasannya dapat dilihat pada contoh pengembangan pendidikan guru dalam satu situasi yang mendorong terbentuknya preposisi tentang elemen umum memiliki pendidikan guru dengan kualitas tinggi David & Jenny, (2000: 192). Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur guru akan senantiasa menjadi sorotan utama dalam membangun pendidikan, khususnya yang diselenggarakan formal di sekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama kaitannya dalam proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen

yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggungjawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja. Pendidikan SMK bertujuan meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap serta keterampilannya.

Berdasarkan hasil observasi di beberapa SMK Negeri di Kabupaten Bima, menunjukkan bahwa kinerja guru yang belum optimal. Hal ini terjadi karena komitmen guru yang kurang dalam menjalankan tugas sebagai seorang pendidik. Terlihat masih ada sebagian guru yang belum mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) secara maksimal.

Permasalahan juga terlihat dari sederhananya RPP yang dibuat serta belum mengacu pada K13, dimana didalamnya tidak disertai dengan media pembelajaran sebagai penunjang seperti peta konsep, power point, dan alat peraga lainnya. Kemudian masih ada sebagian guru yang belum mengoperasikan komputer dan memanfaatkan *Liquid Cristal Display* (LCD) dalam proses pembelajaran yang telah disediakan oleh pihak sekolah.

Permasalahan lain yang didapatkan adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dan masih konvensional dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga peserta didik merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dalam kegiatan belajar mengajar hanya terpaku pada metode ceramah, pembelajaran masih berorientasi pada guru. Kurang optimalnya penggunaan multimedia dalam proses pembelajaran mengakibatkan sumber informasi hanya berpusat pada guru semata.

Pengertian Kinerja

Produktivitas sekolah bukan semata-mata ditunjukkan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas kerja yang juga penting untuk diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan pekerjaannya. Dalam hal ini produktivitas dapat ditinjau dari tingkatan dan tolak ukur masing-masing, yang dapat dilihat dari kinerja tenaga

kependidikan. Kinerja atau *Performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa 2004: 136).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil prestasi kerja atau *ouput* baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia (SDM) persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai kerja dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2012: 9).

Definisi Guru

Menurut undang-undang republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, pasal 1 (Ayat 1) ditegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan menengah, dan pasal 2 (Ayat 1) guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai peraturan perundang-undangan.

Menurut Syarifuddin (2015: 7) Guru adalah seorang yang ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang disegani dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang murid. Para ahli pendidikan di seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. Dari pernyataan itu jelas, guru haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa dan bisa membuatnya lebih baik dari sebelumnya.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan perilaku yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari, yaitu mengajar. Hal ini dengan tegas dinyatakan dalam UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 2. Dalam undang-undang tersebut disebutkan bahwa pendidik/guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Mulyasa (2013: 103) bahwa, "kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam

merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasil

Karwati dan Priansa (2013: 40) mengemukakan bahwa, Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pembelajaran.

Guru harus memiliki kemampuan merencanakan pembelajaran, menuliskan tujuan pembelajaran, menyajikan bahkan pelajaran, memberikan pertanyaan kepada peserta didik, mengajarkan konsep, berkomunikasi dengan peserta didik, mengamati kelas dan mengevaluasi hasil belajar. Kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang diprasyarkan dipenuhi. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab IV Pasal 10).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja Guru

Kinerja tidak berdiri sendiri, akan tetapi dipengaruhi berbagai faktor, hal ini diungkapkan oleh Suhardiman (2012: 34) bahwa banyak faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, faktor-faktor itu diantaranya faktor fisik dan nonfisik. Faktor fisik indikatornya adalah lingkungan tempat bekerja, upah, pimpinan karyawan dan lain sebagainya.

Menurut Yamin (2010: 129) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sebagai berikut :

- a) Faktor personal atau individu, meliputi unsur pengetahuan, komitmen, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan keterampilan yang dimiliki oleh tiap individu dan tiap-tiap guru.
- b) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manager dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- c) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan sesama dalam anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor system, meliputi system kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan kepala

sekolah, proses organisasi (sekolah), dan khultur kerja dalam sekolah.

- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi guru).

Komitmen Kerja

1) Pengertian komitmen

Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

2) Indikator komitmen kerja

Seorang guru yang memiliki komitmen adalah guru yang memiliki kesadaran dan kesiapan bekerja dengan sungguh-sungguh penuh keikhlasan, serta keinginan yang kuat untuk berada dalam organisasi sekolah dalam arti mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor pengaruh yang membentuk komitmen kerja

Owens (1995: 151) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Sardiman (2011) mengartikan kata motif sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan Djamarah (2002) mengatakan bahwa banyak para ahli yang mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing, namun intinya sama, yaitu suatu dorongan yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2017: 9) motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan

perubahan tingkah laku /aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

2. Hakikat motivasi kerja

Perilaku kerja seseorang pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai tujuan tertentu. Keinginan merupakan istilah lain dari motivasi. Menurut Hasibuan (2003: 95) motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sedangkan menurut Robbins (2007: 166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

3. Tujuan pemberian motivasi

Motivasi kerja seorang guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemampuan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru akan memberikan kekuatan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan sehingga menyebabkan seseorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2015:66) membedakan motivasi dalam dua bentuk yaitu :

1) Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Adapun faktor-faktor motivasi intrinsik berupa tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2) Motivasi Eksterinsik.

Motivasi eksterinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Adapun faktor-faktor motivasi eksternal berupa selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sikap Kerja

1. Pengertian sikap kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2014: 98) menyatakan bahwa sikap adalah gabungan semua

inklinasi dan perasaan, prasangka, ide, perlakuan tentang topik. Sikap sebagai hasil proses sosialisasi sangat berpengaruh pada respons seseorang terhadap objek-objek, orang, situasi, atau kelompok orang disekelilingnya. Pendapat lain menyatakan, sikap merupakan kesiapan atau kecenderungan untuk bertindak atau mereaksi rangsangan-rangsangan tertentu dengan cara tertentu pula.

Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dan Judge (2007) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang suatu. Sementara kritner dan Kinicki (2005) mendefinisikan sikap merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan perhatian objek tertentu.

2. Jenis-jenis sikap kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2014: 99) bahwa ada 4 (empat) kategori umum tingkah laku yang mungkin disebabkan oleh sikap, yaitu pendekatan positif, pendekatan negatif, penghindaran positif dan penghindaran negatif. Pendekatan positif terjadi bila seseorang menyenangi objek sikap yang bersangkutan, sedangkan pendekatan negatif terjadi bila seseorang tidak menyenangi objek tersebut dan bertindak negatif terhadapnya.

3. Faktor-faktor yang menyebabkan sikap kerja

Sikap seseorang terhadap pekerjaan berbeda-beda. Taliziduhu Ndara dalam bukunya pengantar pengembangan sumber daya manusia mengemukakan sedikitnya 12 (dua belas) yang menjadi anggapan dasar seseorang terhadap pekerjaan. Kedua belas sikap tersebut adalah sebagai berikut: kerja adalah hukuman, kerja adalah beban, kerja adalah kewajiban, kerja adalah penghasilan, kerja adalah kesenangan, kerja adalah gengsi, prestise, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah panggilan jiwa, kerja adalah pengabdian kepada sesama, kerja adalah hidup, kerja adalah ibadah, dan kerja adalah suci.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yakni mencari hubungan/pengaruh antara satu variabel atau lebih antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebas yaitu komitmen kerja yang dinyatakan sebagai X_1 , motivasi kerja sebagai X_2 , sikap kerja dinyatakan sebagai X_3 dan variabel terikat yaitu kinerja guru dinyatakan sebagai Y .

Teknik Pengumpulan Data

1) Angket

Angket (kuesioner) merupakan alat utama yang digunakan dalam mengumpulkan data/informasi yang terkait dengan komitmen kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kinerja guru. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana pernyataan-pernyataan di dalam angket memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Responden tidak dapat memberikan jawaban atau respon kecuali yang telah tersedia sebagai alternatif jawaban.

2) Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum jumlah pegawai, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, jabatan, serta pangkat atau golongan.

Teknik Analisis Data

1) Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi 5 yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penentuan skornya adalah; skor tertinggi di kurang skor terendah dan dibagi dengan jumlah interval kelas. Analisis data menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows* (Raharjo Sahid 2014).

2) Uji persyaratan analisis

Uji persyaratan analisis / uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada data yang dikumpulkan memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah direncanakan. Analisis korelasi dibutuhkan persyaratan antara lain hubungan variabel X dan Y harus linear dan bentuk distribusi semua variabel penelitian harus berdistribusi normal.

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian berdistribusi normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

b. Uji linearitas data

Uji linieritas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat dengan kriteria bahwa harga F hitung yang tercantum pada (*Deviiasi From Linilarity*) lebih dinyatakan bahwa bentuk regresinya linier.

Dengan istilah lain, apabila harga F hitung lebih besar dari F tabel maka arah regresi dinyatakan berarti, dan sebaliknya jika harga F hitung lebih kecil dari F tabel maka arah regresi tidak linear. Cara kedua adalah apabila nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa uji yang dilakukan bersifat linier demikian pula sebaliknya (Muhidin, 2007: 95).

HASIL PENELITIAN

a. Pengaruh komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru, maka ditampilkan data pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Pengaruh komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2665.309	1	2665.309	72.672	.000 ^b
Residual	2677.357	73	36.676		
Total	5342.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.9 (*Anova*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, hasil ini menunjukkan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4.10 Pengaruh komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.492	6.05608

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.12 (*Anova*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.11 Pengaruh komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	41.516	5.529		7.509
1. Komitmen Kerja (X1)	.550	.064	.706	8.525

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.11 (*Coefficients*) diketahui nilai (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, dengan nilai T hitung sebesar $8,525 > T$ tabel 1,993, hasil ini menunjukkan komitmen kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Nilai beta (B) komitmen kerja sebesar 0,550, angka ini menunjukkan bahwa setiap kali komitmen kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 550.

b. Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1. Regression	2976.215	1	2976.215	91.810
1. Residual	2366.451	73	32.417	
1. Total	5342.667	74		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.12 (*Anova*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.13 Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.557	.551	5.69361

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 (*Model Summary*) diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,557, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 55,7%, pengaruh tersebut cukup besar. Sedangkan 44,3% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun nilai (R) koefisien korelasi sebesar 0,746, angka ini menunjukkan korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru tergolong sangat kuat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,551, atau pengaruh bersih motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 55,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Pengaruh motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	36.263	5.467		6.633
1. Motivasi Kerja (X2)	.608	.063	.746	9.582

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.14 (*Coefficients*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $9,582 > T$ tabel 1,993, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai beta (B) motivasi kerja sebesar 0,608, angka ini menunjukkan bahwa setiap kali motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 608.

c. Pengaruh sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)

Hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Pengaruh sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2706.462	1	2706.462	74.046	.000 ^b
Residual	2636.204	73	36.112		
Total	5342.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3)

Berdasarkan Tabel 4.15 (*Anova*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,004 < \alpha 0,05$, hasil ini menunjukkan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru maka ditampilkan hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.16 Pengaruh sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.500	6.00936

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 (*Model Summary*) diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,507, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru sebesar 50,7%, pengaruh tersebut cukup besar. Sedangkan 49,3% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Adapun nilai (R) koefisien korelasi sebesar 0,712, hasil ini menunjukkan korelasi sikap kerja terhadap kinerja guru tergolong sangat kuat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,500, atau pengaruh bersih sikap kerja terhadap kinerja guru sebesar 50%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kontribusi sikap kerja terhadap kinerja guru maka ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Pengaruh sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.696	5.883	6.408	.000	
1 SikapKerja (X3)	.595	.069	.712	8.657	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai (sig) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan nilai T hitung sebesar $8,657 > T$ tabel 1,993, artinya sikap kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai beta (B) sikap kerja sebesar 0,595 angka ini menunjukkan bahwa setiap kali sikap kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat sebesar 595.

d. Pengaruh komitmen kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan sikap kerja (X₃) secara

Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru, maka ditampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3097.581	3	1032.527	32.653	.000 ^b
Residual	2245.086	71	31.621		
Total	5342.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Komitmen Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.18 (*Anova*) diketahui bahwa nilai (sig) sebesar $0,001 < \alpha 0,05$, dengan nilai F hitung sebesar $32,653 > F$ tabel 2,73, hasil ini menunjukkan pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru maka ditampilkan hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.19 Pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), sikap kerja (X₃) terhadap kinerja guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 _a	.580	.562	5.62325

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja (X3), Komitmen Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan Tabel 4.19 (*Model Summary*) diketahui bahwa nilai *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,580, hasil ini menunjukkan besarnya pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru sebesar 58%, pengaruh tersebut cukup besar. Adapun nilai (*R*) koefisien korelasi sebesar 0,761, angka ini menunjukkan korelasi komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru tergolong sangat kuat. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,562 atau pengaruh bersih komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru sebesar 56,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja sangat berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui kontribusi komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru maka di tampilkan data pada tabel berikut:

Tabel 4.20 Pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan sikap kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstan dardized C		Standar C. T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	38.638	12.978	2.977	.004
1 Komitmen Kerja (X1)	.154	.057	.242	2.701 .004
Motivasi Kerja (X2)	.697	.207	.485	4.365 .001
Sikap Kerja Guru (X3)	.255	.079	.288	3.443 .002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan Tabel 4.20 (*Coefficients*) menunjukkan hasil kontribusi komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1. Kontribusi komitmen kerja terhadap kinerja guru dengan tetap memperhatikan motivasi kerja dan sikap kerja. Hasil analisis

menunjukkan bahwa nilai (*sig*) sebesar 0,004 < α 0,05, dengan nilai *T* hitung sebesar 2,701 > *T* tabel 1,994, artinya komitmen kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai beta sebesar 0,242, hal ini menunjukkan setiap kali komitmen kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,242. Dengan tetap memperhatikan kontribusi dari motivasi kerja dan sikap kerja.

2. Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan tetap memperhatikan komitmen kerja dan sikap kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai (*sig*) sebesar 0,001 < α 0,05, dengan nilai *T* hitung sebesar 4,365 > *T* tabel 1,994, ini artinya motivasi kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai beta sebesar 0,485, hal ini menunjukkan setiap kali motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,485. Dengan tetap memperhatikan kontribusi dari komitmen kerja dan sikap kerja.

3. Kontribusi sikap kerja terhadap kinerja guru dengan tetap memperhatikan komitmen kerja dan motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai (*sig*) sebesar 0,002 < α 0,05, dengan nilai *T* hitung sebesar 3,443 > *T* tabel 1,994, ini artinya sikap kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai beta sebesar 0,288, hal ini menunjukkan setiap kali sikap kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,288. Dengan tetap memperhatikan kontribusi dari komitmen kerja dan motivasi kerja.

4. Persamaan garis regresinya adalah $Y = 36,638 + 0,154 X_1 + 0,697 X_2 + 0,255 X_3$. Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja maka kinerja guru akan semakin baik.

PEMBAHASAN

1. Terdapat pengaruh yang positif komitmen kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruhnya sebesar 49,9%, pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini diharapkan kepada guru agar senantiasa menjaga komitmen kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping menjaga komitmen kerja yang ada, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan

komitmen kerja sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru.

2. Terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruhnya sebesar 55,7% pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini diharapkan kepada guru agar senantiasa menjaga serta motivasi kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping menjaga motivasi kerja yang ada, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan motivasi kerja sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru.

3. Terdapat pengaruh yang positif sikap kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengaruhnya sebesar 50,7% pengaruh ini tergolong cukup tinggi, hal ini diharapkan kepada guru agar senantiasa menjaga serta sikap kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja yang baik. Disamping menjaga sikap kerja yang ada, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan sikap kerja sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru.

4. Terdapat pengaruh yang positif komitmen kerja guru (X_1), motivasi kerja guru (X_2) dan sikap kerja guru (X_3), terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 58%, pengaruh ini sangat tinggi, hal ini diharapkan kepada guru agar senantiasa menjaga serta merawat komitmen kerja, motivasi kerja dan sikap kerja yang dimiliki sehingga kedepannya bisa mempengaruhi kinerja dengan baik. Disamping menjaga komitmen kerja, motivasi kerja, dan sikap kerja yang ada, guru juga dituntut untuk meningkatkan dan penguatan sehingga memberikan makna yang baik terhadap kinerja guru secara terus menerus.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru produktif pada SMK Negeri di Kabupaten Bima, berada pada kategori sangat tinggi.

2. Terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima.

3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima.

4. Terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima.

5. Terdapat pengaruh secara bersama-sama komitmen kerja, motivasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja guru produktif SMK Negeri di Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

Djamarah, Syaiful Bahri. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.

David Blake, Jenny Lansdell, 2000, "quality in initial teacher education", quality assurance in education, vol. 8 Iss: 2 63-69 Permanent link to this document:(<http://dx.doi.org/1008/09684880010325501>).

Hamzah, B. Uno. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Karwati dan Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.

Kreitner & Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyasa, 2004. *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT remaja Rosdakarya.

_____, 2003. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : Remaja Pustaka.

Mangkunegara 2012. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung PT Refika Aditama.

Robbins, SP. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta.

Syarifuddin 2015, *Membidik Kinerja Guru*. Makassar: CV. Graphicom Gamajaya.

Sardiman, A.M. 1990. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sagala, H. Syaiful. 2012. *Supervise Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

