# PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA GURU TETAP SMA SWASTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

**Asmawati Asharie**

# ABSTRAK

Daya saing bangsa Indonesia dalam bidang pendidikan saat ini masih berada dalam kondisi yang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan data Education Index yang telah dirilis oleh Asean Human Resources development. Dimana tingkat kualitas pendidikan Indonesia saat ini masih berada pada peringkat ke tujuh dari seluruh negara di ASEAN.

Provinsi sumatera selatan sebagai salah satu tujuan investasi di Indonesia dengan geliat pertumbuhan ekonomi yang tinggi pada beberapa periode kebelakang juga tidak terlepas dari permasalahan tersebut. Tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan, selain menjadi tugas pemerintah juga dapat diakselerasi oleh peran serta pihak swasta sebagai penyelenggara pendidikan.

Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus diawali oleh optimalisasi kinerja guru sebagai ujung tombak dari keseluruhan sistem pendidikan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi dan komitmen afektif terhadap kinerja guru SMA swasta di provinsi sumatera selatan dengan menggunakan proporsional sampling wilayah sebanyak 4 kabupaten/kota dan 193 orang guru sebagai responden. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel kompetensi, komitmen afektif dan kinerja guru secara rata-rata berada dalam kondisi cukup baik dengan rentang penilaian kurang baik sampai dengan baik. Selanjutnya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 36,1% sedangkan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial sebesar 34%. Kedua variabel tersebut kemudian berpengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 70,1%. Hal tersebut dapat berarti bahwa terdapat pengaruh sebesar 29,9% yang berasal dari variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

# Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Afektif, Kinerja Guru

***ABSTRACT***

*The competitiveness of the Indonesia in the field of education is currently not optimal yet. This can be proven based on the Education Index data released by ASEAN Human Resources Development. Where the level of quality of education in Indonesia is currently ranked seventh of all countries in ASEAN.*

*South Sumatra province as one of the investment destinations in Indonesia with high economic growth in the past several periods is also facing these problems. The responsibility for improving the quality of education, apart from being the government's task, can also be accelerated by the participation of the private sector as educational providers.*

*Improving the quality of education must be preceded by the optimization of teacher performance as the face of the entire educational system. This study was intended to determine the effect of competence and affective commitment on the performance of private high school teachers in the province of South Sumatra by using a proportional sampling area of 4 districts / cities and 193 teachers as respondents. The research method used is quantitative associative with descriptive and verification analysis to answer the formulation of the research problems.*

*The results showed that both competency, affective commitment and teacher performance variables were on average in a fairly good condition with a range of ratings from poor to good. Furthermore, competence has a positive and significant effect partially by 36.1%, while affective commitment has a positive and significant effect partially by 34%. The two variables then have a positive and significant effect simultaneously at 70.1%. This means that there is an influence of 29.9% which comes from other variables that are not used in the research model.*

***Keywords: Competence, Affective Commitment, Teacher Performance***

# PENDAHULUAN

Salah satu tantangan utama bangsa Indonesia saat ini adalah daya saing sumber daya manusianya untuk dapat bersaing dalam persaingan global. Untuk meningkatkan daya saing tersebut, dapat diatasi melalui Pendidikan yang lebih berkualitas. Berdasarkan data *Education Index,* tingkat kualitas Pendidikan di Indonesia secara rata-rata berada pada peringkat ketujuh yang masih berada dibawah Vietnam (*ASEAN Human Resources Development*, 2017). Hal tersebut menunjukkan bahwa sector Pendidikan di Indonesia masih cukup rendah apabila dibandingkan negara lainnya di Regional Asia Tenggara.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan bahwa wewenang dan tanggung jawab pengelolaan Pendidikan untuk jenjang Pendidikan menengah (SMA dan SMK) dilimpahkan dari Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota kepada Pemerintah Daerah tingkat Provinsi.

Provinsi Sumatera Selatan sebagai salah satu tujuan investasi ekonomi Indonesia, yang dibuktikan melalui peran sertanya selaku tuan rumah Asian Games 2018 tidak lepas dari permasalah peningkatan kualitas Pendidikan. Kualitas mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari guru sebagai salah satu pihak yang berperan paling dominan dalam menentukan kualitas dan kuantitas pembelajaran (Nadhar & Azis, 2019). Oleh karena itu potensi pertumbuhan ekonomi sebagai tujuan investasi tersebut harus sejalan dengan pengembangan sumber daya manusia didalamnya yang salah satunya dimulai dengan pengembangan dalam bidang Pendidikan di wilayah Sumatera Selatan.

Penyelenggaran Pendidikan secara umum menjadi peran dan tanggung jawab Pemerintah, namun peran serta sector swasta dalam penyelenggaran Pendidikan juga turut berpengaruh sebagai pihak yang turut serta melakukan akselerasi peningkatan kualitas Pendidikan di Indonesia secara umum.

Untuk mendasari penelitian lebih lanjut, penulis melakukan presurvey penilaian persepsi kinerja guru yang melalui kuesioner yang disebarkan terhadap 50 orang guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan. Adapun hasil penilaian presurvey tersebut adalah sebagai berikut:

# Tabel 1 Prasurvey Kinerja Guru

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Distribusi Jawaban | | | | | Total | Jumlah Skor | Rata- Rata Skor Dimensi |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Menguasai karakteristik peserta didik | 7 | 16 | 21 | 6 | 0 | 50 | 174 | 3,48 |
| 2 | Menguasai teori dan prinsip pembelajaran | 7 | 13 | 24 | 5 | 1 | 50 | 170 | 3,40 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Distribusi Jawaban | | | | | Total | Jumlah Skor | Rata- rata Skor Dimensi |
| SS | S | CS | TS | STS |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | Pengembangan kurikulum | 4 | 9 | 22 | 12 | 3 | 50 | 149 | 2,98 |
| 4 | Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 7 | 15 | 20 | 6 | 2 | 50 | 169 | 3,38 |
| 5 | Pengembangan potensi peserta didik | 7 | 15 | 19 | 8 | 1 | 50 | 169 | 3,38 |
| 6 | Komunikasi dengan peserta didik | 7 | 16 | 22 | 5 | 0 | 50 | 175 | 3,50 |
| 7 | Penilaian dan Evaluasi | 6 | 13 | 22 | 8 | 1 | 50 | 165 | 3,30 |
| 8 | Bertindak sesuai dengan norma | 7 | 15 | 20 | 6 | 2 | 50 | 169 | 3,38 |
| 9 | Menunjukkan pribadi yg dewasa dan teladan | 7 | 16 | 18 | 6 | 3 | 50 | 175 | 3,36 |
| 10 | Etos kerja dan tanggung jawab sebagai guru | 7 | 15 | 21 | 5 | 2 | 50 | 177 | 3,40 |
| 11 | Bertindak inklusif dan obyektif | 7 | 16 | 21 | 6 | 0 | 50 | 174 | 3,48 |
| 12 | Komunikasi dengan stakeholders | 7 | 16 | 19 | 6 | 2 | 50 | 170 | 3,40 |
| 13 | Penguasaan atas materi dan konsep keilmuan | 7 | 15 | 20 | 7 | 1 | 50 | 170 | 3,40 |
| 14 | Mengembangkan keprofesionalan | 4 | 13 | 20 | 11 | 2 | 50 | 156 | 3,12 |
| Frekuensi | | 91 | 203 | 289 | 97 | 20 | 700 |  | |
| Skor per Jawaban | | 455 | 812 | 867 | 194 | 20 | 2348 |
| Persentase | | 13,00% | 29,00% | 41,29% | 13,86% | 2,86% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 3,35 | | | | | | | |

Sumber: Prasurvey Penelitian (2019)

Berdasarkan Tabel 1 tentang Prasurvey persesi kinerja guru didapatkan bahwa secara rata-rata kondisi kinerja guru sebesar 3,35 yang berada dalam kriteria cukup baik. Penilaian terhadap faktor pengembangan kurikulum menjadi faktor terendah dari keseluruhan faktor yang digunakan dalam penilaian presurvey kinerja guru.

Kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum sangat erat kaitannya dengan kompetensi guru tersebut. Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan (Kolibačova, 2014). Kompetensi guru secara utuh tentunya tidak hanya berfokus pada kemamuan guru terhadap keilmuan yang

diajarkannya, namun lebih kepada keseluruhan faktor yang dapat membentuk kompetensi guru yang lebih menyeluruh. Musfah (2011) yang mengutip Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 menyebutkan bahwa setidaknya terdapat kompetensi pedagogic sebagai kompetensi dasar, kompetensi kepribadian yang menunjukkan karakter guru, kompetensi social yang menunjukkan kemampuan guru dalam berinteraksi secara social dan kompetensi professional yang juga menunjukkan profesionalisme guru dalam profesinya selaku pengajar dan pendidik.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa kompetensi guru tidak hanya semata pada kemampuan guru dalam memberikan pengajaran pada para peserta didik, namun seorang guru membutuhkan kompetensi yang lebih menyeluruh atau paripurna menyangkut keseluruhan faktor kompetensi tersebut. Dalam hal pengembangan kompetensinya, para guru harus memiliki tempat atau wadah dan sarana yang diperlukan. Untuk pengembangan kompetensinya tersebut wadah yang dimaksud adalah sekolah sebagai organisasi tempat para guru mengabdi.

Mendasari asumsi tersebut, penulis melakukan presurvey penelitian yang juga dilakukan terhadap 50 orang guru SMA Swasta di Sumatera Selatan dengan hasil sebagai berikut:

# Tabel 2 Prasurvey Kompetensi Guru

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Distribusi Jawaban** | | | | | **Total** | **Jumlah Skor** | **Rata- Rata Skor Dimensi** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1 | Kompetensi Pedagogik | 3 | 7 | 24 | 13 | 3 | 50 | 144 | 2,88 |
| 2 | Kompetensi Kepribadian | 4 | 11 | 21 | 13 | 1 | 50 | 154 | 3,08 |
| 3 | Kompetensi Sosial | 4 | 10 | 22 | 12 | 2 | 50 | 152 | 3,04 |
| 4 | Kompetensi Profesional | 3 | 6 | 23 | 15 | 3 | 50 | 141 | 2,82 |
| Frekuensi | | 14 | 34 | 90 | 53 | 9 | 200 |  | |
| Skor per Jawaban | | 70 | 136 | 270 | 106 | 9 | 591 |
| Persentase | | 7,00% | 17,00% | 45,00% | 26,50% | 4,50% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 2,96 | | | | | | | |

Sumber: Prasurvey Penelitian (2019)

Hasil presurvey yang dideskripsikan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa penilaian persepsi tentang kompetensi guru menunjukkan nilai sebesar 2,96 yang dapat didefinisikan berada dalam kondisi cukup baik. Adapun penilaian terendah terdapat pada kompetensi profesionalnya.

Peningkatan kinerja guru juga sangat dipengaruhi oleh komitmennya pada sekolah dengan turut berperan serta aktif didalamnya. Tingkat dimana seorang mengenal organisasi beserta tujuan-tujuannya menjadi dasar terbentuknya komitmen (Kreitner & Kinicki, 2015). Arti penting komitmen bagi seorang guru adalah sebagai faktor penentu yang dapat mempengaruhi proses pengajaran dan belajar para peserta didik (Marlina et al., 2018). Bentuk komitmen yang diharapkan disini adalah bentuk kecintaan guru terhadap sekolah serta peran serta aktif para guru secara sukarela dalam mengembangkan sekolahnya. Oleh karena itu, bentuk komitmen organisasi yang lebih tepat dalam menggambarkan hal tersebut adalah komitmen afektif. Komitmen afektif yang dimaksud adalah sejauhmana keterlibatan emosional sumber daya manusia terhadap organisasinya (Robbins and Timothy dalam Meliani, 2018).

Untuk mendasari hal tersebut berikut merupakan hasil presurvey terhadap komponen komitmen afektif yang dilakukan pada 50 orang guru swasta di Sumatera Selatan.

# Tabel 3 Prasurvey Komitmen Afektif

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Distribusi Jawaban** | | | | | **Total** | **Jumlah Skor** | **Rata- Rata Skor Dimensi** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| **5** | **4** | **3** | **2** | **1** |
| 1 | Kemampuan emosional | 6 | 10 | 23 | 10 | 1 | 50 | 160 | 3,20 |
| 2 | Identifikasi masalah | 7 | 12 | 20 | 9 | 2 | 50 | 163 | 3,26 |
| 3 | Rasa keterikatan | 7 | 14 | 21 | 8 | 0 | 50 | 170 | 3,40 |
| 4 | Rasa memiliki | 8 | 14 | 21 | 6 | 1 | 50 | 172 | 3,44 |
| 5 | Rasa kebanggan | 7 | 13 | 21 | 8 | 1 | 50 | 167 | 3,34 |
| 6 | Kemampuan melihat kondisi pekerjaan | 4 | 7 | 22 | 15 | 2 | 50 | 146 | 2,92 |
| 7 | Kemampuan kerja sesuai harapan | 4 | 6 | 23 | 14 | 3 | 50 | 144 | 2,88 |
| Frekuensi | | 43 | 76 | 151 | 70 | 10 | 350 |  | |
| Skor per Jawaban | | 215 | 304 | 453 | 140 | 10 | 1122 |
| Persentase | | 12,29% | 21,71% | 43,14% | 20,00% | 2,86% | 100% |
| Rata-rata Skor | | 3,21 | | | | | | | |

Sumber: Prasurvey Penelitian (2019)

Hasil presurvey terhadap kondisi persepsi komitmen afektif yang dideskripsikan dalam table 3 menunjukkan bahwa secara rata-rata kondisi komitmen afektif sebesar 3,21 yang dapat dikategorikan berada pada kondisi cukup baik. Namun penilaian terhadap faktor kemampuan kerja sesuai harapan merupakan faktor penilaian terendah pada komitmen afektif.

Berdasarkan deskripsi yang telah dijabarkan, baik tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian terdahulu serta presurvey penelitian yang telah dilakukan penulis menduga bahwa terdapat gap pada penelitian sebelumnya dengan mengkorelasikan antara kompetensi guru dan komitmen afektif sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Adanya gap tersebut penulis duga dapat dihubungkan melalui bentuk peran serta aktif pihak organisasi dalam hal ini sekolah yang berperan sebagai wadah para guru dalam mengembangkan kompetensi melalui penyediaan sarana, prasarana maupun fasilitas yang selain memperkuat komitmen afektif, juga dapat mendukung peningkatan kinerja guru.

# Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan, dalam penelitian ini selanjutnya dapat dirumuskan permasalah utama yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kondisi kompetensi dan komitmen afektif guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
2. Bagaimana kondisi kondisi kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
4. Seberapa besar pengaruh komimen afektif terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan komitmen afektif secara simultan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.

# Tujuan Penelitian

Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji beberapa hal yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kondisi kompetensi dan komitmen afektif guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
2. Kondisi kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
3. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
4. Besarnya pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.
5. Besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen afektif secara simultan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan.

# METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode peneltian kuantitatif yang mencakup analisis deskriptif serta analisis verifikatif guna menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan. Adapun alat analisis statistic yang digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, menggunakan path analysis atau analisis jalur dengan bantuan program IBM SPSS Versi 23.

# Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam peneltian ini secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu variable independent dan variable dependen dengan penjabaran sebagai berikut:

* 1. Variabel independent terdiri dari Kompetensi (X1) yang mengadopsi Permendiknas No.16 Tahun 2007 dalam Musfah (2011) dengan dimensi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi professional. Serta Komitmen afektif (X2) yang mengadopsi Allen&Meyer dalam Kreitner&Kinicki (2014) dengan dimensi kemampuan melibatkan perasaan emosional, kemampuan mengidentifikasi masalah- masalah dalam pekerjaan, memiliki rasa keterikatan dalam aktifitas yang kreatif, mempunyai rasa kebanggaan pada tempat bekerja, kemampuan untuk melihat kondisi pekerjaan dan kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan.
  2. Variabel dependen Kinerja guru (Y) yang mengadopsi Supardi (2016) dengan dimensi menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori dan prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, social dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja dan tanggung jawab sebagai guru, bertindak inklusif dan objektif, komunikasi dengan stakeholders, penguasaan atas materi dan konsep keilmuan serta mengembangkan keprofesionalan.

# Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian menggunakan beberapa macam metode diantaranya adalah menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner peneltian terhadap responden dan kegiatan observasi secara langsung terhadap lokus penelitian.

# Populasi dan Sample Penelitian

Adanya keterbatasan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian menyebabkan penelitian dilakukan menggunakan sampel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Wilayah Sumatera Selatan yang digunakan sebagai sampel penelitian mencakup 4 Kabupaten/Kota yang diantaranya adalah Kota Palembang, Kota Lubuk Linggau, Kabupaten Banyuasin dan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pemilihan tersebut dilakukan berdasarkan hasil survey BPS, yang menyatakan bahwa keempat wilayah tersebut merupakan Kabupaten/Kota dengan jumlah penduduk terbanyak di Wilayah Sumatera Selatan;
2. Sekolah Menengah Atas Swasta yang menjadi lokus penelitian merupakan sekolah yang telah terakreditasi; dan
3. Guru yang menjadi responden penelitian merupakan guru tetap dengan jabatan fungsional.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan diperoleh populasi guru dengan kriteria tersebut sebanyak 372 orang. Selanjutnya dilakukan perhitungan proporsionalitas jumlah sample responden penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

𝑛 =

𝑁

1 + (𝑁)(𝑑2)

Dimana:

n = Jumlah proporsional sample N = Jumlah populasi

d = presisi yang ditetapkan (5%)

𝑛 =

372

1 + (372)(0,052) = 192,7 = 193 (𝑑𝑖𝑏𝑢𝑙𝑎𝑡𝑘𝑎𝑛)

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh jumlah sample proporsional sebanyak 193 orang guru SMA Swasta sebagai responden penelitian.

# Pengujian Instrumen Penelitian

**Tabel 4 Pengujian Validitas Kompetensi Guru (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | r-Hitung | r-Kritis | Kategori |
| X1.1 | 0,429 | 0,300 | Valid |
| X1.2 | 0,406 | 0,300 | Valid |
| X1.3 | 0,489 | 0,300 | Valid |
| X1.4 | 0,542 | 0,300 | Valid |
| X1.5 | 0,468 | 0,300 | Valid |
| X1.6 | 0,437 | 0,300 | Valid |
| X1.7 | 0,467 | 0,300 | Valid |
| X1.8 | 0,444 | 0,300 | Valid |
| X1.9 | 0,522 | 0,300 | Valid |
| X1.10 | 0,475 | 0,300 | Valid |
| X1.11 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| X1.12 | 0,389 | 0,300 | Valid |
| X1.13 | 0,380 | 0,300 | Valid |
| X1.14 | 0,381 | 0,300 | Valid |
| X1.15 | 0,557 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

# Tabel 5 Pengujian Validitas Komitmen Afektif Guru (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | r-Hitung | r-Kritis | Kategori |
| Y2.1 | 0,500 | 0,300 | Valid |
| Y2.2 | 0,505 | 0,300 | Valid |
| Y2.3 | 0,524 | 0,300 | Valid |
| Y2.4 | 0,410 | 0,300 | Valid |
| Y2.5 | 0,443 | 0,300 | Valid |
| Y2.6 | 0,422 | 0,300 | Valid |
| Y2.7 | 0,452 | 0,300 | Valid |
| Y2.8 | 0,460 | 0,300 | Valid |
| Y2.9 | 0,502 | 0,300 | Valid |
| Y2.10 | 0,568 | 0,300 | Valid |
| Y2.11 | 0,612 | 0,300 | Valid |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | r-Hitung | r-Kritis | Kategori |
| Y2.12 | 0,426 | 0,300 | Valid |
| Y2.13 | 0,541 | 0,300 | Valid |
| Y2.14 | 0,590 | 0,300 | Valid |
| Y2.15 | 0,513 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

# Tabel 6 Pengujian Validitas Kinerja Guru (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | r-Hitung | r-Kritis | Kategori |
| Y.1 | 0,407 | 0,300 | Valid |
| Y.2 | 0,396 | 0,300 | Valid |
| Y.3 | 0,443 | 0,300 | Valid |
| Y.4 | 0,612 | 0,300 | Valid |
| Y.5 | 0,435 | 0,300 | Valid |
| Y.6 | 0,612 | 0,300 | Valid |
| Y.7 | 0,587 | 0,300 | Valid |
| Y.8 | 0,493 | 0,300 | Valid |
| Y.9 | 0,434 | 0,300 | Valid |
| Y.10 | 0,561 | 0,300 | Valid |
| Y.11 | 0,419 | 0,300 | Valid |
| Y.12 | 0,714 | 0,300 | Valid |
| Y.13 | 0,419 | 0,300 | Valid |
| Y.14 | 0,399 | 0,300 | Valid |
| Y.15 | 0,421 | 0,300 | Valid |
| Y.16 | 0,462 | 0,300 | Valid |
| Y.17 | 0,404 | 0,300 | Valid |
| Y.18 | 0,427 | 0,300 | Valid |
| Y.19 | 0,530 | 0,300 | Valid |
| Y.20 | 0,550 | 0,300 | Valid |
| Y.21 | 0,497 | 0,300 | Valid |
| Y.22 | 0,436 | 0,300 | Valid |
| Y.23 | 0,529 | 0,300 | Valid |
| Y.24 | 0,520 | 0,300 | Valid |
| Y.25 | 0,474 | 0,300 | Valid |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item Pertanyaan | r-Hitung | r-Kritis | Kategori |
| Y.26 | 0,558 | 0,300 | Valid |
| Y.27 | 0,616 | 0,300 | Valid |
| Y.28 | 0,438 | 0,300 | Valid |
| Y.29 | 0,429 | 0,300 | Valid |
| Y.30 | 0,507 | 0,300 | Valid |
| Y.31 | 0,431 | 0,300 | Valid |
| Y.32 | 0,437 | 0,300 | Valid |
| Y.33 | 0,412 | 0,300 | Valid |
| Y.34 | 0,434 | 0,300 | Valid |
| Y.35 | 0,575 | 0,300 | Valid |
| Y.36 | 0,397 | 0,300 | Valid |
| Y.37 | 0,414 | 0,300 | Valid |
| Y.88 | 0,408 | 0,300 | Valid |
| Y.99 | 0,503 | 0,300 | Valid |
| Y.40 | 0,555 | 0,300 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Hasil pengujian terhadap validitas instrument penelitian membuktikan bahwa secara statistic seluruh instrument penelitian valid yang dibuktikan dengan nilai r kritis (*Corrected-Item Total Correlation*) lebih besar dari 0,300 (Heryanto dan Triwibowo, 2018). Pengujian tersebut juga menunjukkan bahwa seluruh instrument yang digunakan dalam penelitian telah teruji dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mewakili indicator penelitian sesuai maksud dan tujuannya.

Untuk selanjutnya dilakukan pengujian terhadap reliabilitas variable penelitian dengan menggunakan Cronbach alpha dengan hasil sebagai berikut:

# Tabel 7 Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Variabel | Skor | Batas  minimum | Kategori |
| 1 | Kompetensi | 0,832 | 0,70 | Reliabel |
| 2 | Komitmen Afektif | 0,859 | 0,70 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Guru | 0,929 | 0,70 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Hasil pengujian reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian reliabel yang dibuktikan berdasarkan nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,700 (Heryanto dan Triwobowo, 2018). Pengujian

tersebut juga menunjukkan bahwa instrument pengukuran yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keajegan yang memenuhi harapan batas standar pengujian reliabilitas variable penelitian.

# Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

Dikarenakan penelitian menggunakan sample, maka dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian terhadap normalitas penyebaran atau distribusi data pada variabel penelitian yang digunakan. Pengujian tersebut penting dilakukan mengingat dalam penelitian ini menggunakan pengujian verifikatif untuk membuktikan tingkat signifikansi pengaruh variable independent terhadap variable dependennya, dimana pengujian tersebut mengharuskan distribusi data residual pada sample penelitian terdistribusi secara normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan cara pengujian statistic dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Kriteria pengujian tersebut adalah nilai Asymptote Significant pada setiap variable penelitian lebih dari nilai error/α (0,05) (Heryanto dan Triwibowo, 2018). Berikut merupakan hasil uji K-S yang dimaksud

# Tabel 8 Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | KOMPETENSI | KOMITMEN AFEKTIF | KINERJA GURU |
| N |  | 193 | 193 | 193 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 47.8860 | 46.6296 | 128.8615 |
| Std. Deviation | 7.87563 | 8.04998 | 19.47107 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 | .087 | .096 |
| Positive | .043 | .075 | .069 |
|  | Negative | -.072 | -.087 | -.096 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .994 | 1.213 | 1.333 |
| **Asymp. Sig. (2-tailed)** | | **.276** | **.105** | **.057** |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Berdasarkan Tabel 8 pengujian normalitas variable penelitian diperoleh Asymp. Sig pada seluruh variable penelitian memiliki nilai lebih dari 0,05. Pengujian tersebut membuktikan bahwa distribusi data pada seluruh variable penelitian terdistribusi secara normal.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Analisis Deskriptif**

Berdasarkan analisis deskritif yang telah dilakukan, diperoleh hasil nilai perhitungan rata-rata dan standar deviasi setiap dimensi variable penelitian sebagai berikut:

# Tabel 9 Rekapitulasi Deskriptif Kompetensi Guru (X1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Rata-rata | Standar Deviasi |
| 1 | Kompetensi Pedagogik | 3,08 | 0,78 |
| 2 | Kompetensi Kepribadian | 3,47 | 0,74 |
| 3 | Kompetensi Sosial | 3,33 | 0,82 |
| 4 | Kompetensi Profesional | 2,88 | 0,87 |
| Jumlah Skor | | 48,18 | 12,01 |
| Rata-rata | | 3,21 | 0,80 |
| Rentang Nilai | | 2,41 s.d 4,01 | |
| Kategori | | Kurang Baik s.d Baik | |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil penilaian rata-rata jawaban responden mengenai variable kompetensi adalah 3,21 dengan standar deviasi sebesar 0,80, sehingga rentang nilai yang diperoleh berada antara rentang 2,41 sampai dengan 4,01 yang termasuk kedalam kategori kurang baik sampai dengan baik. Hal tersebut berarti bahwa variable kompetensi yang diukur melalui 4 dimensi masih belum optimal. Adapun dimensi penilaian terendah adalah kompetensi professional sebesar 2,88.

# Tabel 10 Rekapitulasi Deskriptif Komitmen Afektif (X2)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Rata-rata | Standar  Deviasi |
| 1 | Kemampuan melibatkan perasaan emosional | 3,27 | 0,78 |
| 2 | Kemampuan mengidentifikasi masalah-masalah dalam pekerjaan | 3,30 | 0,92 |
| 3 | Memiliki rasa keterikatan dalam aktivitas yang kreatif | 3,56 | 0,82 |
| 4 | Mempunyai rasa memiliki yang tinggi pada tempat bekerja | 3,63 | 0,83 |
| 5 | Memiliki rasa kebanggaan pada tempat bekerja | 3,34 | 0,77 |
| 6 | Kemampuan untuk melihat kondisi pekerjaan | 2,96 | 0,84 |
| 7 | Kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan | 2,75 | 0,87 |
| Jumlah Skor | | 48,38 | 12,55 |
| Rata-rata | | 3,23 | 0,84 |
| Rentang Nilai | | 2,39 s.d 4,06 | |
| Kategori | | Kurang Baik s.d Baik | |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil penilaian rata-rata jawaban responden mengenai variable komitmen afektif adalah 3,23 dengan standar deviasi sebesar 0,84, sehingga rentang nilai yang diperoleh berada antara rentang 2,39 sampai dengan 4,06 yang termasuk kedalam kategori kurang baik sampai dengan baik. Hal tersebut berarti bahwa variable komitmen afektif yang diukur melalui 7 dimensi masih belum optimal. Adapun dimensi penilaian terendah adalah kemampuan melakukan pekerjaan sesuai dengan harapan sebesar 2,75.

# Tabel 11 Rekapitulasi Deskriptif Kinerja Guru (Y)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Rata-rata | Standar Deviasi |
| 1 | Menguasai karakteristik peserta didik | 3,44 | 0,98 |
| 2 | Menguasi teori dan prinsip-prinsip pembelajaran  yang mendidik | 3,36 | 1,01 |
| 3 | Pengembangan kurikulum | 2,88 | 0,86 |
| 4 | Kegiatan pembelajaran yang mendidik | 3,30 | 0,93 |
| 5 | Pengembangan potensi peserta didik | 3,30 | 0,96 |
| 6 | Komunikasi dengan peserta didik | 3,65 | 0,96 |
| 7 | Penilaian dan evaluasi | 3,24 | 0,79 |
| 8 | Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum,  sosial dan kebudayaan nasional | 3,32 | 0,91 |
| 9 | Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan | 3,27 | 0,94 |
| 10 | Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga  menjadi guru | 3,38 | 0,80 |
| 11 | Bertindak inklusif, bertindak obyektif serta tidak  diskriminatif | 3,45 | 0,96 |
| 12 | Komunikasi dengan sesame guru, tenaga  kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat | 3,34 | 0,97 |
| 13 | Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang  diampu | 3,30 | 0,97 |
| 14 | Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan  yang reflektif | 3,11 | 0,97 |
| Jumlah Skor | | 132,25 | 37,18 |
| Rata-rata | | 3,31 | 0,93 |
| Rentang Nilai | | 2,38 s.d 4,24 | |
| Kategori | | Kurang Baik s.d Sangat Baik | |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Dari tabel tersebut terlihat bahwa hasil penilaian rata-rata jawaban responden mengenai variable kinerja guru adalah 3,31 dengan standar deviasi sebesar 0,93, sehingga rentang penilaian yang diperoleh berada antara rentang 2,38 sampai dengan 4,24 yang termasuk kedalam kategori kurang baik sampai dengan sangat baik. Hal tersebut berarti bahwa variable kinerja guru yang diukur melalui 14 dimensi masih belum optimal. Adapun dimensi penilaian terendah adalah pengembangan kurikulum sebesar 2,88.

# Analisis Verifikatif

1. **Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis terhadap besarnya koefisien korelasi dalam model penelitian dilakukan untuk mengentahui tingkat keeratan hubungan antara kedua variable bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi dan komitmen afektif. Analisis tersebut dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment* menggunakan program IBM SPSS Versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

# Tabel 11 Perhitungan Koefisien Korelasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | KOMPETENSI | KOMITMEN AFEKTIF |
|  | Pearson Correlation | 1 | .669\*\* |
| KOMPETENSI | Sig. (2-tailed) |  | .000 |
|  | N | 193 | 193 |
|  | Pearson Correlation | .669\*\* | 1 |
| KOMITMEN AFEKTIF | Sig. (2-tailed) | .000 |  |
|  | N | 193 | 193 |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Berdasarkan pada hasil perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan dapat terlihat bahwa besarnya korelasi antara kedua variable bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi dan komitmen afektif adalah sebesar 0,669. Hasil perhitungan tersebut berada dalam rentang (0,40 – 0,70) yang dapat dikategorikan pada tingkat hubungan cukup (Heryanto dan Triwibowo, 2018).

# Analisis Jalur

Setelah dilakukan perhitungan koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara kedua variable bebas yang digunakan dalam model penelitian, selanjutnya dilakukan perhitungan terhadap besarnya koefisien jalur dengan melihat besarnya nilai beta pada *Standardized Coefficients* hasil perhitungan regresi linear (Heryanto dan Triwibowo, 2018) sebagai berikut:

# Tabel 12 Perhitungan Koefisien Jalur

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 22.898 | 5.090 |  | 4.499 | .000 |
|  | KOMPETENSI | 1.161 | .132 | .470 | 8.796 | .000 |
|  | KOMITMEN AFEKTIF | 1.080 | .129 | .446 | 8.357 | .000 |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Berdasarkan table 12 dapat diperoleh besarnya koefisien jalur variable kompetensi sebesar 0,470 dan variable komitmen afektif sebesar 0,446. Sehingga dapat dirumuskan persamaan jalurnya sebagai berikut:

𝑌 = 0,470 𝑋1 + 0,466 𝑋2 + 𝜀

Guna mempermudah melakukan perhitungan pengaruh dalam *path analysis* lebih lanjut, model penelitian pengaruh kompetensi dan komitmen afektif terhadap kinerja guru selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut:

**ε= 0,299**

**0,669**

**X2**

**X1**

**0,470**

**Z**

**0,446**

**R2=0,701**

# Gambar 1 Analisis Jalur Model Penelitian

**Tabel 13 Perhitungan Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Guru**



|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VARIABEL** | **PENGARUH LANGSUNG** | **PENGARUH TIDAK LANGSUNG** | | **PENGARUH TOTAL** |
| **X1** | **X2** |
| **X1** | **0.221** |  | **0.14** | **0.361** |
| **X2** | **0.200** | **0.14** |  | **0.340** |
| **TOTAL** | | | | **0.701** |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 22,1% dan pengaruh tidak langsungnya melalui komitmen afektif sebesar 14% sehingga pengaruh totalnya sebesar 36,1%. Sedangkan komitmen afektif berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 20% dan pengaruh tidak langsungnya melalui kompetensi sebesar 14% sehingga pengaruh totalnya sebesar 34%.

# Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi dalam penelitan ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh total dari seluruh variable independent yang digunakan dalam penelitian yaitu kompetensi dan komitmen afektif terhadap variable dependennya kinerja guru. Hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

# Tabel 14 Perhitungan Koefisien Determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .837a | .701 | .697 | 10.71147 |

Sumber: Hasil Olah Data Statistik, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi dalam table 14 terlihat bahwa besarnya pengaruh seluruh variable independent secara simultan terhadap variable dependen adalah sebesar 70,1%. Hasil perhitungan tersebut sesuai dengan hasil perhitungan manual yang telah dilakukan sebelumnya dengan menjumlahkan pengaruh dari masing-masing variable independent terhadap variable dependennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi selanjutnya juga menjelaskan bahwa model penelitian yang dibangun telah mampu menjelaskan 70,1% total pengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dapat berasal dari pengaruh variable lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

# Pengujian Signifikansi Parsial (Uji-t)

Pengujian signifikansi parsial dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh masing-masing variable independent yang digunakan yaitu kompetensi dan komitmen afektif. Dikarenakan penelitian menggunakan sample, maka secara singkat dapat dijelaskan bahwa pengujian signifikansi dilakukan untuk membuktikan apakah sample yang digunakan dalam penelitian representative dalam mewakili populasinya.

Pengujian signifikansi parsial yang dimaksud menggunakan Uji-t dengan kriteria pengujian menggunakan nilai signifikansi, dimana apabila nilai signifikansi dari t-hitung < α (0,05) maka pengujian dianggap signifikan, namun sebaliknya pengujian dianggap tidak signifikan apabila signifikansi t-hitung > α (0,05).

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dalam table 12 dapat terlihat bahwa besarnya nilai signifikansi pada masing-masing variable independent yaitu kompetensi dan komitmen afektif sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

# Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian signifikani simultan dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari seluruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependennya. Dalam penelitian ini pengujian signifikansi simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengujian apabila nilai signifikansi dari F-hitung

< α (0,05) maka pengujian dianggap signifikan, namun apabila nilai signifikansi dari F-

hitung > α (0,05) maka pengujian dianggap tidak signifikan. Hasil pengujian yang dimaksud adalah sebagai berikut:

# Tabel 15 Perhitungan Signifikansi Simultan

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|  | Regression | 50991.770 | 2 | 25495.885 | 222.214 | .000b |
| 1 | Residual | 21799.747 | 190 | 114.736 |
|  | Total | 72791.517 | 192 |  |

1. Dependent Variable: KINERJA GURU
2. Predictors: (Constant), KOMITMEN AFEKTIF, KOMPETENSI

Berdasarkan table 15 dapat terlihat bahwa besarnya nilai signifikansi pada F- hitung adalah sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih rendah dari nilai signifikansi α sebesar 0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variable independent yaitu kompetensi dan komitmen afektif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

# SIMPULAN DAN SARAN

**Simpulan**

# Kondisi Kompetensi dan Komitmen Afektif

Kompetensi guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan secara umum berada dalam rentang kondisi penilaian kurang baik sampai dengan baik dengan kompetensi professional menjadi dimensi dengan penilaian terendah.

Komitmen afektif guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan secara umum berada dalam rentang kondisi penilaian kurang baik sampai dengan baik dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai harapan menjadi dimensi dengan penilaian terendah.

# Kondisi Kinerja guru

Kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan secara umum berada dalam rentang kondisi kurang baik sampai dengan sangat baik dengan pengembangan kurikulum menjadi dimensi dengan penilaian terendah.

# Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru

Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan dengan besarnya pengaruh total sebesar 36,1%. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh yang lebih dominan apabila dibandingkan dengan komitmen afektif dalam mempengaruhi kinerja guru.

# Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru

Komitmen afektif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan dengan besarnya pengaruh total sebesar 34%. Pengaruh tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan kompetensi,

* 1. **Pengaruh kompetensi dan komitmen afektif terhadap kinerja guru** Kompetensi dan komitmen afektif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Swasta di Wilayah Sumatera Selatan sebesar 70,1%. Adapun pengaruh dari lainnya sebesar 29,9% dapat berasal dari variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

# Saran

1. Guna meningkatkan penilaian kompetensi guru, perlu dilakukan upaya perbaikan yang terkait dengan kompetensi professionalnya. Hal tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan guru dalam penguasaan kurikulum dan kemampuan para guru menerapkan ilmu dalam kehidupan dengan cara mengefektifkan tim pembelajar seperti melalui *Focus Group Discussion* yang intensif.

Guna meningkatkan penilaian komitmen afektif guru, perlu dilakukan upaya perbaikan yang terkait dengan kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai harapan. Hal tersebut dapat dilakukan terkait dengan peningkatan kemampuan pencapaian kesesuaian hasil dengan tujuan yang diharapkan dan mencapai kesesuaian waktu yang digunakan dengan waktu yang telah direncanakan melalui penyediaan sarana, prasarana maupun fasilitas yang mendukung hal tersebut. Dengan peran serta aktif pihak organisasi diharapkan komitmen afektif para guru akan meningkat.

1. Guna meningkatkan penilaian kinerja guru, perlu dilakukan upaya perbaikan yang terkait dengan kemampuan para guru dalam mengembangkan kurikulum. Hal tersebut data dilakukan melalui upaya yang berkaitan dengan keberhasilan menyesuaikan rencana pembelajaran dengan silabus dan keberhasilan menyesuaikan urutan materi dengan perencanaan melalui pelatihan-pelatihan yang terkait. Dapat pula dilakukan pelatihan dengan metode *Training of Trainers (ToT)* sebagai salah satu opsi yang lebih efektif dan efisien.
2. Guna meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, penting untuk memperhatikan optimalisasi pada kompetensi kepribadian guru. Kompetensi kepribadian yang dimaksud terkai dengan penguatan norma-norma yang positif serta menjadi perilaku, iklim organisasi serta budaya organisasi pembelajar yang kondusif serta dapat menjadi *core value* dari sekolah tersebut.
3. Guna meningkatkan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja guru, perlu untuk memperhatikan optimalisasi pada peran serta pihak organisasi dalam hal ini sekolah sebagai wadah para guru dalam mengembangkan kompetensinya serta sarana bagi para guru dalam mengaktualisasikan dirinya dengan wujud penyediaan sarana, prasarana serta fasilitas yang mendukung pengembangan diri tersebut.
4. Guna meningkatkan pengaruh kompetensi dan komitmen afektif terhadap kinerja guru perlu diperkuat interaksi antara kedua hal tersebut, dengan penyediaan sarana dan prasarana pendukung yang disediakan oleh pihak sekolah sebagai wadah para guru dalam mengembangkan kompetensinya diharapkan para guru akan semakin merasa terikat pada organisasi dan meningkatkan komitmen afektifnya serta mendorong pada peningkatan kinerja pada tahap yang lebih optimal.

# DAFTAR PUSTAKA

Heryanto, Imam., Triwibowo, Totok., (2018), *Path Analysis* Menggunakan *SPSS* dan *Excel*, Informatika, Bandung.

Kolibačova, G., (2014). *Relationship between Competency and Performance.* Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis Vol. 62, Issue: 6, pp. 1315-1327.

Kreitner, Robert., Kinicki, Angelo., (2014). *Organizational Behavioral,* Ed. 5, McGraw-Hill, Boston.

Marlina, M., Aliman, A., & Somantri, M. (2018). Komitmen dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Manajer Pendidikan, 12(3).

Musfah, Jejen., (2011), *Peningkatan Kompetensi Guru*, Kencana, Jakarta.

Nadhar, M., & Azis, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Baba Kecamatan Cendana Kabupaten Enrekang. Movere Journal, 1(1), 33-48.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 *tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 *tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*

Supardi, (2013). *Kinerja Guru,* Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang RI Nomor 23 Tahun 2014 *tentang Pemerintahan Daerah*