
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU SMA NEGERI SE KABUPATEN ASAHAN

Albertus Siahaan

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan

e-mail: albertussiahaan@gmail.com

Abstract: *The school's vision is to excel in achievement, have a science and technology perspective based on IMTAQ and be based on the environment, while the school's mission is to foster a pious personality towards God Almighty, organize effective learning to optimize the potential of environmentally aware students, develop active, creative, and innovative attitudes, add appreciation to religious teachings that are environmentally aware, create a clean, healthy and shady environment, care about environmental functions. As a mentor, teachers must guide students in a direction that is in accordance with educational goals. The formulation of the problem in this study is 1) How much influence does work discipline have on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency, 2) How much influence does commitment have on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency, 3) How much influence does work discipline and commitment simultaneously have on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency. The objectives of this study are 1) The influence of work discipline on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency, 2) The influence of commitment on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency, 3) The influence of work discipline and commitment simultaneously on the performance of SMA Negeri teachers in Asahan Regency. The population of this study was 562 teachers at state high schools in Asahan Regency. Because the number of teachers as a population is more than 100, a sample of 15% was taken so that the sample totaled 84 teachers. The data analysis technique used was influence analysis using the SPSS version 20 program. The tests used were the t-test, F-test and coefficient of determination. The results of the study showed that partially the work discipline variable influenced teacher performance at state high schools in Asahan Regency, where there was an influence of 56.40%, meaning that the better the work discipline, the higher the teacher's performance. Partially, the commitment variable influenced teacher performance at state high schools in Asahan Regency, where there was an influence of 62.60%, meaning that the better the commitment, the higher the teacher's performance. Simultaneously, the work discipline and commitment variables influenced the performance of state high school teachers in Asahan Regency, where 80.20% of the variation in teacher performance could be explained by work discipline and commitment simultaneously, while the remaining 19.80% was explained by other factors, such as motivation and organizational culture variables.*

Keywords: *Work Discipline, Commitment, Teacher Performance*

Abstrak: Visi sekolah adalah unggul dalam prestasi, berwawasan IPTEK berdasarkan IMTAQ dan berbasis lingkungan hidup, sedangkan misi sekolah adalah menumbuhkan pribadi bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, menyelenggarakan pembelajaran yang efektif untuk mengoptimalkan potensi siswa berwawasan lingkungan, mengembangkan sikap aktif, kreatif, dan inovatif, menambahkan penghayatan terhadap ajaran agama yang berwawasan lingkungan hidup, menciptakan lingkungan yang bersih, sehat dan rindang, peduli terhadap fungsi lingkungan. Sebagai pembimbing, guru harus menuntun anak didik ke arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri

Se Kabupaten Asahan, 2) Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, 3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan. Tujuan penelitian ini adalah 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, 2) Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, 3) Pengaruh disiplin kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan. Populasi penelitian ini guru sma Negeri Se Kabupaten Asahan sebanyak 562 orang guru. Karena jumlah guru sebagai populasi lebih dari 100 maka diambil sampel 15 % sehingga sampel berjumlah 84 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis pengaruh dengan menggunakan program SPSS versi 20. Uji yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dimana terdapat pengaruh sebesar 56,40 % artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Secara parsial variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dimana terdapat pengaruh sebesar 62,60 % artinya semakin baik komitmen maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dimana sebesar 80,20 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen secara serempak, sedangkan sisanya 19,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan budaya organisasi.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru berperan sekaligus sebagai pendidik dan sebagai pembimbing. Sebagai pendidik, guru harus merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran serta menilai hasil pembelajaran. Sebagai pembimbing, guru harus menuntun anak didik ke arah yang sesuai dengan tujuan pendidikan. Oleh karena itu agar tujuan pendidikan dapat berhasil dengan baik maka seorang guru harus dapat menunjukkan kinerja yang tinggi dengan disiplin kerja dan komitmen yang baik.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada organisasi dengan sukarela atau tanpa ada paksaan. Disiplin kerja guru yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, dapat hadir pada setiap jam belajar dan tidak terlambat sesuai dengan waktu yang

ditetapkan, serta melaksanakan pengajaran sesuai dengan silabus atau rencana pembelajaran yang ditetapkan. Kedisiplinan guru tentu akan menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerjanya, karena dengan disiplin yang tinggi maka guru akan mampu menyampaikan setiap topik pelajaran sesuai dengan standar pengajaran yang ditetapkan.

Komitmen merupakan ungkapan sikap yang sepenuhnya mendukung terhadap organisasi, tujuan-tujuan, serta aktivitasnya. Dengan adanya komitmen kerja maka seseorang guru akan mempunyai ikatan psikologis yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disertai dengan keinginan untuk lebih mengutamakan kegiatan organisasi di banding kegiatan lain di luar organisasi. Guru akan menekuni profesinya sebagai suatu hal yang memberikan manfaat besar bagi dirinya dan bagi para pihak yang membutuhkan pendidikan. Guru dengan komitmen yang tinggi tentu menjadi harapan dari semua pihak karena guru yang demikian akan

selalu setia dengan pelayanan pembelajaran, baik pada saat proses belajar berlangsung maupun pada saat di luar jam belajar. Guru berkomitmen juga akan selalu berupaya mengembangkan diri untuk dapat lebih menguasai bidang ilmu yang menjadi keahliannya, serta berusaha mengembangkan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pelajaran yang menjadi bidang keahliannya. Sikap kerja yang demikian akan mendukung tingkat profesionalisme guru dalam menangani pekerjaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja guru.

SMA Negeri Se Kabupaten Asahan merupakan lembaga pendidikan negeri menengah atas yang berkedudukan di Kabupaten Asahan. Sekolah tersebut memiliki siswa yang relatif banyak yang tersebar di beberapa lokasi, dan telah banyak menghasilkan lulusan di daerah Kabupaten Asahan. Menurut pengamatan penulis, guru-guru cenderung kurang tepat waktu untuk hadir dan menggunakan waktu kerja dengan kurang baik. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja guru belum termasuk baik. Selanjutnya menurut pengamatan penulis pada komitmen guru terhadap pekerjaan sudah termasuk baik dengan mengikuti komitmen organisasi yang sudah diikrarkan dan tertuang di dalam dokumen ISO 21021001:2018 mengenai penjaminan mutu telah dirumuskan kebijakan Sistem Manajemen Organisasi Pendidikan.

Walaupun guru-guru sudah memiliki komitmen yang baik tetapi kinerja guru masih tergolong kurang baik yang ditandai dengan kurangnya guru-guru untuk mencapai target pekerjaan yang sudah dilimpahkan kepadanya. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan.

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

METODE

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri Se Kabupaten Asahan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Maret 2024 s/d Mei 2024.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan sebanyak 562 guru. Karena sampel lebih besar dari 100 maka diambil sebanyak 15 % dari semua populasi yaitu 84 guru.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan komitmen (X2) dan satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y) dalam penelitian ini.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian construct validity dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari product moment di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari

satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan komitmen (X2) terhadap variabel kinerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan digunakan analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan nilai dari R Square bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar responden sebagai sumber data dalam penelitian ini mempunyai jenis kelamin perempuan, yaitu 50 orang atau 59,52 %, sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki

adalah lebih sedikit, yaitu 34 orang atau 40,48 % dari semua responden.

Sebagian besar responden berada pada kelompok usia antara 41 – 50 tahun, yaitu 42 orang atau 50,00 %, kemudian disusul dengan responden pada kelompok usia 51 – 60 tahun sebanyak 24 orang atau 28,57 %, serta responden pada kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang atau 21,43 % dari semua responden.

Sebagian besar responden berada pada kelompok masa kerja antara 5 – 10, yaitu 36 orang atau 42,86 %, kemudian diikuti oleh responden dengan masa kerja yang lebih lama (> 10 tahun) sebanyak 28 orang atau 33,33 %, serta responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 20 orang atau 23,81 % dari semua responden.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kelompok tingkat pendidikan tamat Sarjana (Strata 1), yaitu 69 orang atau 82,14 %. Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan tamat Magister (Strata 2) hanya sebagian kecil, yaitu 15 orang atau 17,86 % dari semua responden.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar Normal P-P Plot terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan input variabel independennya.

Nilai asymp. sig (2-tailed) adalah 0,076 > sig- α (0.05) dengan nilai normal yaitu 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan menjadi persyaratan dari uji normalitas yaitu bila sig-p > sig- α (0.05) atau nilai normal < 0,05 maka akan diperoleh bahwa penelitian ini telah mengalami distribusi yang normal.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinieritas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 (VIF < 10), dimana variabel disiplin kerja memiliki VIF 2.455

dan kompetensi guru memiliki VIF 2.455.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 1. Coefficients Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.721	3.689		6.159	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.439	.071	.564	6.768	.000
	Komitmen (X2)	.587	.067	.626	7.755	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pengujian hipotesis satu

Koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja guru adalah sebesar 0,564. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk disiplin kerja adalah sebesar 6,768 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja guru. Ini berarti teruji bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari kewajiban dan larangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,564 (56,40 %).

Pengujian hipotesis dua

Koefisien korelasi antara komitmen dengan kinerja guru adalah sebesar 0,626. Koefisien korelasi tersebut bertanda positif (+) yang berarti semakin baik komitmen maka kinerja guru juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 7,755 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel komitmen mempunyai pengaruh signifikan dengan kinerja guru. Ini berarti teruji bahwa variabel komitmen yang terdiri dari komitmen afektif (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continuance commitment)

dan komitmen normatif (normative commitment) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,626 (62,60 %).

Pengujian hipotesis tiga

Nilai R² adalah 0,905, artinya pengaruh disiplin kerja dan komitmen dengan kinerja guru adalah sangat kuat, dimana nilai R = 0,905 dibandingkan dengan interpretasi koefisien terlihat interval koefisien 0,80 – 1,00 mempunyai tingkat pengaruh sangat kuat. Ini berarti berpengaruh secara signifikan sebesar 0,905 atau 90,50 %.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau serempak dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja guru.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3335.016	2	1667.508	120.415	.000 ^b
	Residual	1121.686	81	13.848		
	Total	4456.702	83			

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan pada nilai F hitung sebesar 120,415 > F tabel sebesar 3,109. Dengan demikian diambil keputusan maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se Kabupaten Asahan.

Pengujian Determinasi (R²)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Tabel 3. R Square

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^b	.819	.802	3.72129

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,802. Artinya 80,2 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen secara serempak, sedangkan sisanya 19,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel budaya organisasi dan motivasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan. Terdapat pengaruh yang positif dimana semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian tersebut di atas mengartikan bahwa kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja, karena berdasarkan jawaban sebagian besar responden masih terdapat beberapa unsur-unsur disiplin kerja yang diterapkan secara kurang baik sehingga perlu diperbaiki. Beberapa unsur disiplin yang masih perlu diperbaiki adalah: guru masih lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dan kelompoknya dibanding kepentingan negara, kurang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan guru tidak menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya.

Menurut tanggapan responden bahwa sebagian besar guru masih lebih mengutamakan kepentingan diri sendiri dan kelompoknya dibanding kepentingan negara, padahal guru adalah abdi negara yang seharusnya lebih mengutamakan kepentingan negara di atas semua kepentingan lainnya, khususnya di atas kepentingan pribadi dan kelompok. Jika guru mengutamakan kepentingan pribadi dan kelompok maka perhatiannya terhadap pekerjaan akan menjadi kurang, karena sebagian besar perhatiannya akan lebih terpusat pada urusan-urusan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Demikian juga dalam kaitannya dengan pekerjaan, guru yang demikian akan kurang objektif dalam

memberikan perhatian kepada para anak didik, karena terdapat kemungkinan guru melakukan tindakan diskriminasi berdasarkan hubungan pribadi atau berdasarkan kriteria lainnya yang tidak diperbolehkan sesuai aturan yang berlaku. Oleh karena itu sebaiknya guru menyadari makna pekerjaannya untuk kepentingan bangsa dan negara, bukan untuk kepentingan pribadi atau kelompoknya semata.

Hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa guru masuk dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Guru cenderung tidak menaati peraturan yang berlaku dengan kehadirannya yang sering terlambat atau pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan. Guru terkesan hanya berupaya memenuhi batas waktu jam mengajar pada setiap minggu, sehingga setelah selesai jam pelajaran langsung pulang. Padahal menurut aturan yang berlaku bahwa guru harus tetap berada di sekolah dari sejak masuk sekolah pada pagi hari hingga jam keluar sekolah pada siang hari. Jika guru tidak disiplin terhadap waktu kerja maka pekerjaannya sebagai guru juga akan tidak terlaksana dengan baik, karena besar kemungkinan guru tidak bisa fokus pada setiap mengajar di kelas. Demikian juga pekerjaan lain yang berhubungan dengan keperluan mengajar akan dilaksanakan dirumah bersamaan dengan pekerjaan rumah lainnya, sehingga terkesan menjadi tidak fokus pada pekerjaan. Oleh karena itu pimpinan sekolah perlu melakukan tindakan pendisiplinan terhadap guru yang kurang disiplin sehingga kinerja guru menjadi lebih baik.

Selanjutnya dari hasil angket diketahui bahwa guru tidak menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya. Terdapat kecenderungan untuk melakukan pendekatan finansial atau bentuk hadiah lainnya kepada orang-orang yang berperan dalam pengambilan keputusan, dengan tujuan agar urusannya tidak dipersulit sehingga semua urusannya menjadi lebih lancar. Kebiasaan pemberian hadiah untuk

mengurus urusan tentu berdampak kurang baik terhadap pelaksanaan pekerjaan, karena terdapat kemungkinan bahwa guru yang bersangkutan juga akan menyalahgunakan wewenangnya untuk mengembalikan hadiah yang diberikannya kepada orang lain. Terdapat kemungkinan akan timbul kebiasaan bahwa keberhasilan belajar bukan lagi diukur dari tingkat kemampuan peserta didik, tetapi justru diukur dari seberapa besar hadiah yang diberikan kepada guru yang memberikan penilaian. Oleh karena itu sebaiknya guru menolak pemberian hadiah untuk memperlancar urusannya, serta tidak menerima hadiah dari orang lain untuk menyalahgunakan wewenangnya sebagai guru.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis secara statistik diketahui bahwa secara parsial variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan. Terdapat pengaruh yang positif dimana semakin baik komitmen maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.

Dengan demikian dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja guru di SMA Negeri Se Kabupaten Asahan juga dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki komitmen guru. Menurut responden beberapa unsur komitmen yang perlu diperbaiki adalah: Guru tidak merasa masalah yang terjadi di sekolah menjadi permasalahan guru juga, dan guru tidak merasa penting untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan sekolah.

Guru tidak merasa masalah yang terjadi di sekolah menjadi permasalahan guru juga, yang berarti guru secara jelas memisahkan masalah sekolah sebagai hanya permasalahan di sekolah itu sendiri. Dapat juga diartikan bahwa guru belum merasa menjadi bagian dari sekolah, tetapi lebih memandang dirinya sebagai berada di luar sekolah atau sebagai pihak

luar yang datang untuk mengajar ke sekolah. Hal ini tentu menyebabkan efek yang kurang baik terhadap sekolah karena komitmen guru untuk memajukan sekolah sangat rendah, dimana guru merasa tidak bertanggungjawab atas hal-hal yang terjadi di sekolah, dan hanya bertanggungjawab sebatas apa yang menjadi peranannya di sekolah tersebut. Oleh karena itu para guru perlu menyadari bahwa dirinya sudah menjadi bagian dari sekolah sehingga harus turut bertanggungjawab atas semua hal yang terjadi di sekolah. Semua permasalahan yang terjadi di sekolah perlu mendapat perhatian dari semua guru, sehingga guru menjadi lebih berprestasi sebagai pengajar di sekolah tersebut.

Guru tidak merasa penting untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan sekolah, padahal tujuan sekolah hanya dapat diwujudkan dengan melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Jika guru tidak merasa penting untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, maka sulit untuk berharap bahwa tugas tersebut akan dilaksanakan dengan baik secara tepat waktu. Bahkan besar kemungkinan guru akan sering mengabaikan pelaksanaan tugas sekolah agar dapat melaksanakan atau mengurus kepentingan lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti kepentingan keluarga. Oleh karena itu, guru perlu meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya pelaksanaan tugas yang diberikan, sehingga pelaksanaannya juga dapat dilakukan dengan baik dan tepat waktu, yang berarti akan menunjukkan diri sebagai guru profesional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dengan nilai t-hitung untuk

- disiplin kerja adalah sebesar 4,017 > 1,99 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dimana terdapat pengaruh sebesar 56,40 % artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.
2. Secara parsial variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dengan nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar $7,596 > 1,99$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dimana terdapat pengaruh sebesar 62,60 % artinya semakin baik komitmen maka kinerja guru juga akan semakin tinggi.
 3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se Kabupaten Asahan, dengan nilai F hitung sebesar $184,303 > F$ tabel sebesar 3,109 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sebesar 80,20 % variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen secara serempak, sedangkan sisanya 19,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel motivasi dan budaya organisasi.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Agustina, Nadia. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 1 Bandung. Tesis. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta,
- . 2013. *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Paraganatama Jaya. Jakarta.
- Darmawan, Rahmat. 2019. Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 4 Medan. Tesis. Universitas Negeri Medan. Medan.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara. Jakarta. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Juliandi, Azwar dan Irfan. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis. Bandung.
- Kunandar. 2014. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2010. *Pengukuran Kinerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Margono. 2019. *Peranan Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan*. Tesis. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Bandung 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 218. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Ranupandojo, Heidjachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personal*. BPFE. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.

-
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Terjemahan dari Organizational Behavior, Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat. Jakarta.
- Sagala, Syaiful. 2012. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Alfabeta. Bandung.
- Samana. 2014. Profesionalisme Keguruan. Kanisius. Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2012. Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sobirin. 2018. Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran. Penerbit Nuansa. Bandung.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Rajawali Pers. Jakarta.
- Umam, Khaerul. 2018. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-undang Pendidikan No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.