

**PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SD NEGERI DI KECAMATAN BARANGIN KOTA SAWAHLUNTO**

Tesis

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh:
DAHLIAWATI
NIM.22147001

**PROGRAM STUDI (S2) ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2024**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Dahliawati

NIM : 22147001

Nama

Tanda Tangan

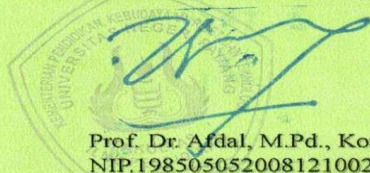
Tanggal

Drs. Syahril, M.Pd, Ph. D
Pembimbing



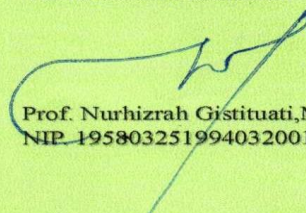
20 Februari 2024

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan





Prof. Dr. Afdal, M.Pd., Kons
NIP.198505052008121002

Koordinator Program Studi Pasca Sarjana
Administrasi Pendidikan



Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed D
NIP.195803251994032001

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN

| No | Nama | Tanda Tangan |
|----|-------------------------------------|--|
| 1. | Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D (Ketua) |  ----- |
| 2. | Dr. Rifina, M.Pd. (Anggota) |  ----- |
| 3. | Dr. Irsyad, M.Pd. (Anggota) | ----- |

Mahasiswa

Nama : Dahliawati
NIM : 22147001
Tanggal Ujian : 20 Februari 2024

Pernyataan keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul :

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
SD NEGERI DI KECAMATAN BARANGIN KOTA SAWAHLUNTO

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebahagian tulisan orang lain yang saya akui aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah- olah hasil pemikiran saya , gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang , Februari 2024

Yang memberi pernyataan,



Dahliawati

ABSTRACT

Dahliawati. 2024. The Effect of Work Commitment and School Climate on the Performance of Public Elementary School Teachers in Barangin District, Sawahlunto City. Thesis. Padang State University Postgraduate Program.

This research is motivated by the problem regarding the influence of work commitment and school climate on the performance of public elementary school teachers in Barangin District, Sawahlunto City, which shows that work commitment and school climate are still not good and teacher performance is still low. The purpose of this research is to obtain information about (1) the influence of work commitment on the performance of public elementary school teachers in Barangin District, Sawahlunto City, (2) the influence of school climate on the performance of public elementary school teachers in Barangin District, Sawahlunto City, and (3) the influence of work commitment and school climate together on the performance of public elementary school teachers in Barangin District, Sawahlunto City.

This research is a correlational quantitative research with an associative type. The population is teachers with Civil Servant (PNS) status at State Elementary Schools in Barangin District, totaling 115 teachers and the sample was determined using the Cochran formula with the Proportional Stratified Random Sampling technique. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale which has 5 alternative answers. Before the questionnaire was used, a trial was carried out to determine its validity and reliability. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression tests which were processed using SPSS version 25.

The results of research data analysis show that: 1) work commitment has an effect on teacher performance by 37.4%, 2) school climate has an effect on teacher performance by 78.9% 3) work commitment and school climate together have an effect on teacher performance by 79.3%. The teacher performance achievement level score was 86.85% in the high category, for work commitment it was in the very high category with a score of 90.43%, while the school climate was in the quite conducive category with a score of 76.02%.

Keywords : Influence, Work Commitment, School Climate, Teacher Performance.

ABSTRAK

Dahliawati. 2024. Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah rendahnya kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang (1) Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto, (2) Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto, dan (3) Pengaruh komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis *asosiatif*. Populasi merupakan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) SD Negeri di Kecamatan Barangin yang berjumlah 115 orang guru dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran dengan teknik *Propotional Stratified Random Sampling*. Instrumen penelitian menggunakan angket dengan *skala likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Sebelum angket tersebut digunakan sudah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.

Hasil analisis data penelitian memperlihatkan bahwa: 1) komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 37,4%, 2) iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78,9%, 3) komitmen kerja dan iklim sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 79,3%. Skor tingkat capaian kinerja guru sebesar 86,85 % pada kategori tinggi, untuk komitmen kerja berada pada kategori sangat tinggi dengan skor 90,43 % sedangkan untuk iklim sekolah berada pada kategori cukup kondusif dengan skor 76,02 %.

Kata Kunci : Pengaruh, Komitmen Kerja , Iklim Sekolah, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S2 Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang. Tesis yang penulis buat berjudul Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto. Selawat dan salam penulis haturkan kepada pemimpin umat sedunia yakni Nabi Muhammad SAW dengan hantaran kata Allahumma sholli'ala Sayyidina Muhammad wa'ala Ali Sayyidina Muhammad.

Tesis ini terselesaikan karena bantuan dari orang-orang disekeliling penulis, terimakasih penulis ucapkan kepada orang-orang yang telah membuat terwujudnya tesis ini, karena tanpa bantuan dari mereka tentu tesis ini belum akan selesai. Terima kasih penulis ucapkan kepada:

1. Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D selaku pembimbing yang penuh kearifan dan kesabaran selalu memberikan arahan, saran, dan waktu dalam memberikan bimbingan kepada penulis sehingga terwujud tesis ini.
2. Dr. Rifma, M.Pd dan Dr. Irsyad, M.Pd selaku penguji yang memberikan kritikan dan saran demi kesempurnaan tesis yang penulis buat.
3. Koordinator Program Studi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang selalu memberi kemudahan dan kelancaran perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
4. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang

memberi fasilitas demi lancarnya perkuliahan sampai terselesaikan penulisan tesis ini dengan baik.

5. Rektor Universitas Negeri Padang yang memberikan kemudahan sehingga perkuliahan tuntas dan tesis ini selesai dengan baik.
6. Para dosen Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, dan segenap karyawan program pascasarjana Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
7. Kepala Sekolah Dasar dan guru-guru SD Negeri di kecamatan Barangin Kota Sawahlunto yang telah memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini.
8. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Almarhumah Zuherti dan Almarhum Alimudin. Serta Saudara-saudaraku Reski Indayani S.Pd, Indera Yani, S.Pd, Gazali, A.Md dan Kembaranku Darmiawati, SP yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
9. Rekan - rekan senasib dan seperjuangan Magister Pendidikan angkatan 2022 yang memberikan motivasi kepada penulis

Semoga segala bantuan yang Bapak/ Ibu dibalas oleh Allah SWT dan semoga tesis ini berguna bagi peningkatan kualitas pendidikan. Aamiin Ya Rabbal'Alamiin.

Padang ,Januari 2024

Dahliawati

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 11 |
| C. Pembatasan Masalah..... | 16 |
| D. Rumusan Masalah..... | 16 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 17 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 17 |
| G. Kebaharuan dan Orisinalitas..... | 18 |
| H. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian | 19 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Kajian Teori..... | 21 |
| 1. Kinerja Guru..... | 21 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 21 |
| b. Pengertian Kinerja Guru..... | 23 |
| c. Pentingnya Kinerja..... | 24 |
| d. Indikator Kinerja Guru..... | 26 |
| 2. Komitmen Kerja..... | 35 |
| a. Pengertian Komitmen..... | 35 |
| b. Pentingnya Komitmen..... | 38 |
| c. Indikator Komitmen..... | 40 |
| 3. Iklim Sekolah..... | 49 |
| a. Pengertian Iklim Sekolah..... | 49 |
| b. Pentingnya iklim sekolah..... | 51 |
| c. Indikator Iklim Sekolah..... | 53 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 68 |
| C. Hipotesis Penelitian..... | 72 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 74 |
| B. Populasi dan Sampel..... | 74 |
| C. Instrumen Penelitian..... | 80 |
| D. Teknik Pengumpul Data..... | 83 |
| E. Teknik Analisis Data..... | 84 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|---|-----|
| A. Deskripsi Data Penelitian..... | 91 |
| 1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru..... | 91 |
| 2. Deskripsi Data Variabel Komitmen Kerja | 93 |
| 3. Deskripsi Data Variabel Iklim Sekolah..... | 96 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis..... | 99 |
| C. Pengujian Hipotesis..... | 102 |
| D. Pembahasan..... | 110 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 113 |

BAB V KESIMPULAN , IMPLIKASI, DAN SARAN

| | |
|------------------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 115 |
| B. Saran..... | 116 |
| C. Implikasi Penelitian..... | 116 |

| | |
|---------------------|-----|
| DAFTAR RUJUKAN..... | 118 |
|---------------------|-----|

| | |
|---------------|-----|
| LAMPIRAN..... | 123 |
|---------------|-----|

DAFTAR TABEL

| | |
|---|-----|
| Tabel 1. Indikator kinerja Guru | 28 |
| Tabel 2. Indikator komitmen kerja Guru | 44 |
| Tabel 3. Indikator Iklim Sekolah | 55 |
| Tabel 4. Populasi dan Sampel Penelitian | 75 |
| Tabel 5. Hasil Perhitungan Sampel | 77 |
| Tabel 5. Penyebaran Sampel | 78 |
| Tabel 6. Kisi-kisi instrument..... | 80 |
| Tabel 7. Rentang kategori ketecapaian variabel..... | 85 |
| Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru (Y)..... | 92 |
| Tabel 9. Tingkat Pencapaian Respon untuk Setiap Indikator Kinerja Guru | 93 |
| Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor komitmen kerja (X1)..... | 94 |
| Tabel 11. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator komitmen kerja ... | 95 |
| Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah (X2)..... | 96 |
| Tabel 13. Tingkat Pencapaian Respon untuk setiap Indikator Iklim Sekolah..... | 98 |
| Tabel 14. Rangkuman Hasil Penelitian..... | 98 |
| Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas..... | 99 |
| Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas..... | 100 |
| Tabel 17. Uji Multikolinearitas..... | 101 |
| Tabel 18. Uji Linieritas..... | 102 |
| Tabel 19. Tabel Korelasi X1 Terhadap Y..... | 103 |
| Tabel 20. Rangkuman Keberartian Persamaan Regresi X1 Terhadap Y..... | 104 |
| Tabel 21. Rangkuman Hasil Uji Koefisien X1 Terhadap Y..... | 104 |
| Tabel 22. Hasil Korelasi X2 Terhadap Y | 105 |
| Tabel 23. Rangkuman Keberartian Persamaan Regresi X2 Terhadap Y..... | 106 |
| Tabel 24. Rangkuman Hasil Uji Koefisien X2 Terhadap Y..... | 107 |
| Tabel 25. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y..... | 107 |
| Tabel 26. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Antara Variabel X1 Dan X2 Terhadap Y..... | 108 |
| Tabel 27. Rangkuman Hasil Uji Koefisien Regresi X1 Dan X2 Terhadap Y..... | 109 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja | 12 |
| Gambar 2. Kerangka Konseptual..... | 72 |
| Gambar 3. Histogram Kinerja Guru..... | 92 |
| Gambar 4. Histogram Komitmen Kerja | 94 |
| Gambar 5. Histogram Iklim Sekolah..... | 97 |
| Gambar 6. Hasil Kerangka Penelitian | 111 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 123 |
| 2. Instrumen Uji Coba | 124 |
| 3. Angket Penelitian | 134 |
| 4. Tabulasi Data Mentah Uji Coba | 142 |
| 5. Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba | 144 |
| 6. Tabel R Product Moment | 149 |
| 7. Tabulasi Data Penelitian | 150 |
| 8. Rekapitulasi Data Penelitian | 156 |
| 9. Perhitungan Statistik Dasar dan Frekuensi Masing-masing Variabel..... | 158 |
| 10. Rekapitulasi Ketercapaian masing-masing variabel..... | 162 |
| 11. Uji Normalitas | 163 |
| 12. Uji Homogenitas..... | 164 |
| 13. Uji Linieritas | 165 |
| 14. Pengujian Hipotesis Pertama..... | 166 |
| 15. Pengujian Hipotesis Kedua | 167 |
| 16. Pengujian Hipotesis Ketiga..... | 168 |
| 17. Surat Izin Penelitian Dari Universitas Negeri Padang | 169 |
| 18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian | 170 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam kehidupan ini membutuhkan pendidikan, karena pendidikan tersebut berguna dalam meningkatkan kualitas manusia menjadi lebih baik serta dapat mengembangkan potensi dirinya melalui pembelajaran. Pengembangan potensi diri tersebut pada dasarnya merupakan upaya dalam mengaktualisasikan ilmu yang didapat dalam sehingga dapat dijalani dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan yang merupakan suatu investasi bagi sumber daya manusia yang dilakukan dalam jangka panjang. Pendidikan menjadi suatu unsur yang penting dalam membangun suatu bangsa karena dengan adanya pendidikan akan meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan sumber daya manusia.

Pendidikan juga dapat dimaknai sebagai suatu proses untuk menciptakan manusia yang berkualitas karena dalam proses pendidikanlah yang dapat membangun potensi yang ada pada manusia yang akan diberdayakan. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 1 ayat 1 yaitu “ pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya , masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional maka diperlukan lembaga pendidikan yang berkualitas. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Sebagaimana kita ketahui guru merupakan kunci utama sumber daya manusia yang perlu mendapatkan dukungan dan ditingkatkan secara konsisten dalam meningkatkan standar mutu sumber daya pendidikan. Guru yang menjadi salah satu unsur yang terlibat dalam proses belajar mengajar, guru memiliki andil yang cukup besar dalam upaya pembentukan manusia yang potensial dan berkualitas.

Guru yang juga menjadi komponen penting didalam pendidikan, karena seorang guru saling berinteraksi secara langsung dengan siswanya. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan guru yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah hal yang penting yang sebagai salah satu cara dalam pengoptimalan perwujudan kemampuan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya (Karlina et al., 2014). Kinerja guru yang baik merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh seorang guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi motivasi,

tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan. Kinerja guru penting dalam menunjang ketercapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru itu sangat penting yang perlu untuk diperhatikan dan dievaluasi karena seorang guru mengemban tugas profesional, yang maksudnya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan (Saondi & Suherman, 2012).

Guru sebagai tenaga yang profesional berkedudukan sebagai agen dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, oleh karena itu guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang bagus, apabila kompetensi guru bagus maka diharapkan kinerja guru dalam pembelajaran juga optimal sehingga akan menghasilkan pendidikan yang bermutu. Mengingat pentingnya peranan seorang guru dalam penyelenggaraan pendidikan untuk mencapai kesuksesan, maka berbagai upaya perlu diupayakan dalam meningkatkan kualitas guru terus dilaksanakan secara konsistensi. Pemerintah yang sebagai penanggung jawab dalam proses penyelenggaraan pendidikan dalam meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah ialah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa dengan memberikan kesempatan kepada guru diharapkan akan mampu dalam meningkatkan kualitas guru yang mana muara dari peningkatan kualitas tersebut ialah terjadinya peningkatan terhadap kinerja guru tersebut.

Setiap guru diberikan beban kerja sebagai penanggung jawab langsung dalam pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dituangkan dalam Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang pelaksanaan beban kerja guru selama 37,5 jam kerja efektif bagi guru mencakup kegiatan pokok yang meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, membimbing dan mengajar siswa, serta melaksanakan tanggung jawab lainnya. Oleh sebab itu seorang guru diharapkan mampu dalam melaksanakan tugasnya yang mana tugas seorang guru yang utama ialah mengajar dan mendidik peserta didiknya karena kinerja yang baik akan memberikan pengaruh yang optimal dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan observasi awal dengan beberapa orang guru di SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto diperoleh informasi masalah kinerja guru. Dari wawancara penulis dengan kepala sekolah hal ini terlihat dari fenomena berikut :

1. Belum optimalnya guru dalam menjalankan proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena guru dalam mengumpulkan dokumen pembelajaran seperti RPP mengumpulkannya lewat dari waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menyebabkan belum optimalnya guru dalam menjalankan proses pembelajaran terutama dalam penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan kepada siswa.
2. Guru belum melaksanakan evaluasi terhadap hasil kegiatan pembelajaran siswa dengan prosedur yang ada. Hal ini disebabkan karena

tugas siswa seperti tugas harian, tugas mingguan, ulangan yang ditumpuk oleh guru sehingga evaluasi terhadap hasil kegiatan pembelajaran tidak berjalan dengan baik. Karena sudah menumpuk dalam pelaksanaan evaluasi kurang berjalan dengan optimal. Selain itu karena sudah banyaknya tugas siswa yang menumpuk membuat guru kurang semangat dalam melakukan evaluasi.

3. Guru belum berinisiatif dalam mempelajari hal-hal yang baru yang berkaitan dengan pembelajaran digital, sementara untuk zaman sekarang pembelajaran dengan metode baru yang berbasis digital ini diperlukan didalam dunia pendidikan. pembelajaran dengan menggunakan media digital dapat menggantikan pembelajaran konvensional yang terbatas dan membosankan berkat keragaman kemajuan pendidikan yang ditawarkan oleh media berbasis digital.
4. Guru datang terlambat ke sekolah yang disebabkan oleh urusan pribadi diluar kegiatan belajar mengajar, hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi tidak efektif karena waktu yang digunakan untuk pembelajaran menjadi berkurang.
5. Tanggung jawab guru dalam menunaikan tugasnya masih kurang , keadaan ini terlihat dengan pengajaran yang dilakukan guru kepada peserta didik yang hanya sekedar duduk lalu memberi tugas, sekitar 20 % ditemukan fenomena ini di setiap sekolah. Seorang guru harus menjalankan amanah dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru sesuai dengan tugas dan fungsinya

6. Perhatian guru dalam perkembangan siswa masih kurang , dimana guru kurang memperhatikan secara individual perkembangan dan kebutuhan siswa sehingga mengabaikan kemajuan dan kesulitan mereka. Hal ini terlihat dari guru yang tidak memberikan bimbingan kepada siswa yang memiliki nilai ulangan yang rendah dikarenakan siswa belum memahami materi yang diajarkan oleh guru.
7. Dalam memberikan layanan pembelajaran yang dilakukan guru belum optimal. Hal ini terlihat dari guru yang lebih mendiktekan materi yang akan disalin ke dalam buku siswa sehingga pembelajaran menjadi monoton dan pasif bisa menyebabkan siswa merasa bosan dan kurang termotivasi. Rasa bosan dapat menghambat minat mereka dalam belajar dan akan berdampak pada hasil belajar mereka.

Dari penjelasan fenomena diatas yang diungkapkan bahwa kinerja guru masih belum optimal. Belum optimalnya kinerja guru akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran di sekolah (Saondi & Suherman, 2012). Sehingga pembelajaran disekolah tidak akan mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja guru yang terlihat dari fenomena diatas di duga ada kaitannya dengan belum bagusnya komitmen kerja dan iklim sekolah.

Hasil penelitian yang dilakukan Yohanes Sukamto dan Pardjono (Sukamto & Pardjono, 2013) bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 68,66 yang termasuk pada kategori cukup baik. Jika komitmen kerja guru meningkat maka akan berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja guru yang semakin membaik. Jika komitmen kerja berkurang maka kinerja guru akan menurun. komitmen guru terhadap tugas , komitmen terhadap sekolahnya dibutuhkan supaya guru yang bersangkutan dapat dengan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Komitmen guru yang tinggi akan menjadikan guru yang bersangkutan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Guru yang memiliki komitmen ialah guru yang setia , sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran. Komitmen seorang guru merupakan hal yang penting dalam tugasnya sebagai guru, semakin tinggi komitmen guru terhadap pekerjaannya maka akan memberikan gambaran pula bahwa guru tersebut akan memiliki komitmen pada tugasnya. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya merupakan elemen yang penting yang harus dimiliki oleh setiap guru karena seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan dapat mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya, seorang yang berkomitmen tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati serta berupaya memberikan hasil yang maksimal mungkin terhadap tugas yang akan dikerjakannya (Inggriani et al., 2021)

Komitmen sangat dibutuhkan dalam suatu sekolah karena seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi kerja yang tinggi lebih cenderung memiliki perilaku yang professional dan juga menjunjung tinggi aturan maupun nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi yang telah disepakati di organisasi yang digelutinya (Mustaghfiroh et al., 2020).

Hasibuan dalam (Mustaghfiroh et al., 2020) komitmen ialah kesanggupan seseorang untuk mewujudkan dan melakukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen kerja guru yang tinggi merupakan aspek yang wajib dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan berpengaruh terhadap situasi kerja. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha dengan berbagai upaya yang lebih besar untuk mencapai suatu tujuan. Komitmen kerja guru dalam suatu organisasi ialah keinginan yang berasal dari dalam diri guru untuk mempertahankan keanggotaannya dan turut ikut bersedia serta berusaha untuk mencapai tujuan organisasi serta dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik kedepannya.

Menurut Sopiha (Wardhana et al., 2016) komitmen adalah suatu ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang ditandai dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengupayakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Simamora & Ry (Inggriani et al., 2021) yang menjelaskan bahwa seseorang individu yang berkomitmen tinggi ini ditandai dengan disiplin, rasa kepedulian, tanggungjawab, ikut berperan aktif terhadap kemajuan organisasi ditempat dia bekerja. Berdasarkan observasi awal penulis temukan bahwa sebagian guru belum menyelesaikan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran padahal pembelajaran sudah

berlangsung, serta kurang keterlibatan guru terhadap kegiatan yang diadakan oleh sekolah.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim sekolah. Iklim sekolah yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Karena dengan iklim atau suasana lingkungan sekolah yang baik akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugas. Dukungan rasa nyaman guru dalam tugas akan memberikan sumbangsih kinerja yang baik pula dan kemungkinan besar memberikan efek positif terhadap kemajuan siswanya dalam belajar, sehingga akan lahir siswa-siswa yang menjadi generasi masa depan yang handal. Oleh karena itu salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan menciptakan iklim yang kondusif dalam suatu sekolah, baik fisik maupun nonfisik (Sawianti et al., 2019).

Iklim sekolah yang baik memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, karena dengan iklim atau suasana lingkungan sekolah yang baik akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Dukungan rasa nyaman guru tersebut akan dalam menjalankan tugasnya sehingga akan timbul motivasi dalam dirinya untuk bekerja secara professional dan ikhlas (Syafuruddin, 2021). Iklim sekolah yang diartikan sebagai suatu keadaan atau suasana yang timbul karena hubungan antar warga sekolah atau pola prilaku yang terjadi dalam proses pembelajaran. Suasana kerja inilah yang mampu memberikan sumbangan pada guru dalam melaksanakan tugasnya (Walef et al., 2023). Iklim sekolah memiliki

peranan yang penting dalam dunia pendidikan, karena dapat mempengaruhi proses pembelajaran berjalan dengan baik. Terciptanya iklim sekolah yang kondusif ini dapat memacu semangat dalam proses belajar mengajar yang juga menunjang meningkatnya prestasi peserta didik dalam belajar serta prestasi guru (Prayuda et al., 2021)

Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh (Syafuruddin, 2021) dalam hasil analisis regresi menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi sebesar 0,765 yang berada pada rentang (0,60-0,799) kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara iklim sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran matematika di UPT sekolah dasar Negeri di kecamatan Sukamaju.

Di lapangan ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan iklim sekolah, seperti (1) masih adanya hubungan yang kurang harmonis antara kepala sekolah dengan guru dan hubungan guru dengan guru, hal ini disebabkan karena kurang komunikasi dan hubungan sosial yang kurang baik (2) masih terdapat guru yang lebih suka bekerja sendiri dan menolak bekerja sama dengan guru yang lain meskipun pekerjaan yang diberikan itu diselesaikan secara bersama atau kolaboratif, hal ini disebabkan karena sikap guru kurang membina hubungan sosial yang baik antar sesama guru (3) masih terdapat guru yang tidak saling betegur sapa sehingga keabraban antara guru tidak terjalin yang menyebabkan guru sulit untuk bekerjasama, (4) masih terdapat beberapa guru yang kurang mendapatkan dukungan dari kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan

ekstrakurikuler dimana guru ingin mengembangkan bakat dan minat siswanya (5) masih terdapat guru kurang merasa kenyamanan dilingkungan sekolah. Hal ini terlihat lingkungan yang kurang kondusif , dan fasilitas yang kurang memadai.

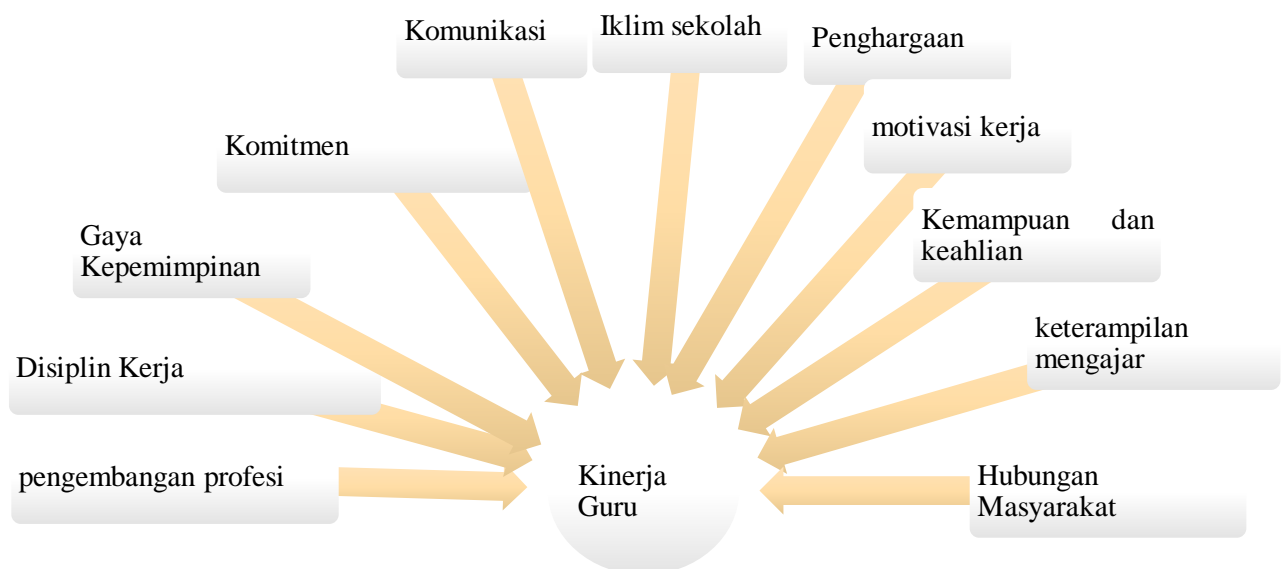
Berdasarkan hal tersebut , maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh , tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru SD Negeri di kecamatan barangin kota Sawahlunto.

B. Identifikasi Masalah

Guru yang mempunyai kinerja yang baik dapat dilihat pada proses dan hasil pembelajaran yang dilaksankannya seperti persiapannya sebelum melaksanakan proses pembelajaran, strategi dan metode yang digunakannya pada proses pembelajaran, hasil belajar peserta didik yang memuaskan dan sebagainya. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Ondi & Aris (Pratiwi et al., 2021) ada delapan faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat , kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Menurut (Sutrisno, 2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepribadian dan komitmen, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, keterampilan mengajar, komunikasi, hubungan masyarakat, disiplin, penghargaan, dan iklim kerja.

Faktor –faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru menurut (Saondi & Suherman, 2012) terdapat delapan faktor yang mempengaruhi

kinerja guru, yaitu kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja. Pidarta juga mengemukakan dalam Saerozi (Nas et al., 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : a) kepemimpinan kepala sekolah, b) iklim sekolah, c) harapan-harapan, dan d) kepercayaan personalia sekolah.



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berdasarkan uraian masalah diatas ditemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Sebab kepala sekolah akan menciptakan suasana yang menyenangkan terhadap guru, seperti menciptakan suasana yang menyenangkan dengan memberikan motivasi kepada guru, mencari

solusi masalah yang sedang dihadapi guru dan memberikan dorongan kepada guru dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Fenomena yang ditemukan dilapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah kurang peduli terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian kepala sekolah tidak memberikan apresiasi kepada guru yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, selanjutnya kepala sekolah kurang mampu mendengarkan keluhan-keluhan atas permasalahan yang dihadapi guru baik masalah yang berhubungan dengan tugas maupun masalah pribadi.

b. Disiplin kerja

Apabila seorang guru menyadari pentingnya disiplin kerja , maka pada saat guru dalam melaksanakan tugasnya, tugas tersebut dilaksanakan dengan baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Kurangnya rasa disiplin kerja terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan tugas seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan.

c. Komitmen

Komitmen memiliki peranan penting terutama bagi guru, hal ini dikarenakan adanya komitmen yang menjadi dorongan yang membuat guru lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas perlu dimiliki guru. Namun fenomena

yang terlihat dilapangan komitmen guru masih rendah terlihat dari sikap guru yang mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan tugas sekolah misalnya tidak masuk sekolah dengan alasan tidak ada yang jaga anak dirumah. Kemudian guru kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaannya , ini terlihat masih ada sebagaian guru yang melakukan aktifitas diluar pekerjaannya pada jam mengajar hal ini terlihat dari adanya guru yang menggunakan waktunya.

d. Iklim sekolah

Yang dimaksud dengan “iklim sekolah” ialah seperangkat keadaan, kondisi , peristiwa, atau situasi disekolah yang berdampak pada kerja anggota organisasinya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Hal ini juga menggambarkan peran dan tanggung jawab masing-masing individu, dukungan pekerjaan yang ditawarkan dan hubungan interpersonal di sekolah.

Fenomena yang terlihat masih ada beberapa sekolah yang belum tertata keindahannya dengan baik, dukungan yang diberikan kepada guru dalam mengembangkan potensinya masih kurang , kemudian masih kurangnya kerjasama yang terjalin sesama Guru selama melaksanakan kegiatan disekolah.

e. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk bersemangat dan mau melakukan tindakan untuk mencapai tujuan, maka dapat pula mempengaruhi kinerja guru. Guru yang bermotivasi tinggi

akan berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga berdampak pada hasil pekerjaannya.

f. Komunikasi

Salah satu elemen yang paling penting untuk kinerja yang efisien dari tugas guru di sekolah adalah komunikasi. Tujuan pendidikan tidak akan tercapai sesuai rencana jika ada komunikasi yang kurang baik antara guru dengan administrator, antara guru dengan guru lain, antara guru dan pegawai administrasi sekolah, antara guru dan murid, dan antara guru dan orang tua. Di sekolah, komunikasi yang efektif dapat menumbuhkan ikatan yang kuat dan kerjasama yang damai, yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan disana.

g. Pengembangan profesi

Pengembangan profesi guru merupakan proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan profesional guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesional, penilaian kinerja objektif, transparan dan akuntabilitas serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi (Soewarni, 2004).

Latar belakang pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang telah ditempuh seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dilalui oleh seseorang, maka akan ada kecenderungan pada meningkatnya kemampuan sesuai dengan jenis pendidikan yang diikuti. Pendidikan seseorang berpengaruh pada profesional guru, karena guru yang

profesional dituntut agar dapat menguasai bidang pembelajaran serta dapat menyalurkan pengetahuannya kepada peserta didik. Namun ketika masih ada guru yang ditemukan mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dimilikinya.

C. Pembatasan Masalah

Uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas memperlihatkan banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru yang belum sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya memang semua itu diteliti akan tetapi mengingat waktu dan tenaga, peneliti membatasi penelitian ini pada variabel komitmen kerja (X1) dan iklim sekolah (X2). Karena penulis melihat ada dua faktor yang dianggap paling dominan dan cukup signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan barangin Kota Sawahlunto?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah , maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh komitmen kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh komitmen kerja guru dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Barangin Kota Sawahlunto.

F. Manfaat Penelitian

Semua pihak yang terlibat diharapkan memperoleh manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis, berikut manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat teoritis
 - a. Temuan pada penelitian ini diterapkan pada penelitian yang lebih relevan tentang bagaimana meningkatkan kinerja guru dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti komitmen kerja guru dan iklim sekolah
 - b. Dapat dijadikan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kepala sekolah sebagai informasi atau masukan dalam upaya untuk meningkatkan kapasitasnya untuk mendukung peningkatan kinerja guru
- b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh guru sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- c. Pengawas sekolah dapat melaksanakan pemantauan akademik guru untuk meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.
- d. Dinas pendidikan, sebagai bahan masukan dalam mengambil keputusan dan mengeluarkan kebijakan mengenai peningkatan kinerja guru.

G. Kebaharuan Dan Orisinalitas

Adapun yang membedakan penelitian yang akan penulis teliti dengan penelitian sebelumnya sehingga menjadi kebaruan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini oleh Ratmini tahun 2019 dengan judul “Kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah , komitmen organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP negeri 2 Singaraja “. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terletak pada jumlah variabel dan indikatornya. Pada penelitian oleh Ratmini terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Ratmini Kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.

2. Penelitian ini oleh Subhan tahun 2017 dengan judul “Pengaruh kompetensi , kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja Guru (Studi pada SMK Negeri di Kota Tasikmalaya)“. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan terletak pada jumlah variabel dan indikatornya. Pada penelitian oleh Subhan terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Subhan kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.
3. Penelitian ini oleh Purwoko tahun 2018 dengan judul “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah , komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK)“. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilaksanakan yaitu terletak pada jumlah variabel dan indikatornya. Pada penelitian oleh Subhan terdapat empat variabel sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan penulis ialah tiga variabel daripada pada variabel yang diteliti oleh Purwoko kemudian indikator penelitian juga berbeda indikator yang akan penulis teliti.

H. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian

Definisi operasional terdiri dari tiga variabel yaitu :

1. Komitmen kerja (X1)

Komitmen kerja ialah kepatuhan, kesetiaan, loyalitas, identifikasi , pelibatan, keyakinan, tekad serta kesungguhan seseorang dalam menjalankan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab dan penuh kesadaran karena individu ini meyakini bahwa dia adalah anggota

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator komitmen kerja ialah 1) keterlibatan, 2) bersedia berkorban dan 3) bekerja ikhlas dan bersungguh-sungguh.

2. Iklim sekolah (X₂)

Iklim sekolah adalah suasana kerja yang terjadi di sekolah, yang dirasakan langsung ataupun tidak langsung oleh pegawai yang ada di dalamnya, berpengaruh terhadap perilaku dan tingkah lakunya, dan tercipta oleh pola hubungan antara individu di sekolah. Adapun indikatornya meliputi: 1). Dukungan, 2) afiliasi, 3) minat profesional, 3) partisipasi, 4) pembaharuan/inovasi, 5) kebebasan staf, 6) kelengkapan sumber, 8) tekanan kerja.

3. Kinerja guru (Y)

Kinerja guru merupakan proses kerja seorang guru yang tergambar melalui sikap dan perilaku guru selama melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikator kinerja guru yaitu) Disiplin, 2) Inisiatif, 3) loyalitas, 4) tanggung jawab