



Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development



+62 821-7074-3613



ranahresearch@gmail.com



<https://jurnal.ranahresearch.com/>



Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang

Caterina¹, Yulia Citra²

¹Universitas Ekasakti-AAI Padang, Indonesia, caterinapadang@gmail.com

²Universitas Ekasakti-AAI Padang, Indonesia, yuliacitrayc07@gmail.com

Corresponding Author: caterinapadang@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to describe and analyze the effect of work commitment and work climate on teacher performance at Ekasakti Padang High School. The population that was also studied was 19 teachers of Ekasakti Padang High School. The variables studied were work commitment and work climate as free variables and teacher performance as bound variables, data obtained from questionnaires and analyzed using regression with the help of the SPSS program with a significance level of 0.05. This research survey research. Survey research is research conducted on large or small populations, but the data studied is data from samples taken from that population and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research method used is a quantitative analysis approach. The results of this study show that work commitment has a positive and significant effect on the family of teachers at Ekasakti Padang High School, as evidenced by the results of the regression analysis with a calculation = 4.805 and $p = 0.000 < 0.05$. The work commitment created in the Ekasakti High School environment is in the enough category. The work climate has a positive and significant effect on teacher performance at Ekasakti Padang High School, as evidenced by the calculation = 6,908 and $p = 0.000 < 0.05$. Work commitment and work climate have a positive and significant effect on teacher performance at Ekasakti Padang High School, as evidenced by $F_{hitung} = 23,924$ and p value = 0.000.*

Keyword: *Work Commitment, Work Climate, Teacher Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh komitmen kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang. Populasi yang sekaligus penelitian ini adalah 19 guru SMA Ekasakti Padang. Variabel yang diteliti adalah komitmen kerja dan iklim kerja sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat, data diperoleh dari angket dan dianalisis menggunakan regresi dengan bantuan program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05. Penelitian ini termasuk penelitian *survey*. Penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang, terbukti

dari hasil analisis regresi dengan $t_{hitung} = 4,805$ dan $p = 0,000 < 0,05$. Komitmen kerja yang tercipta dilingkungan sekolah SMA Ekasakti berada dalam kategori cukup. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang, terbukti dari $t_{hitung} = 6,908$ dan $p = 0,000 < 0,05$. Komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang, terbukti dari $F_{hitung} = 23,924$ dan nilai $p = 0,000$.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Iklim Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, pemasaran merupakan hal yang sangat penting, mengingat Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia jangka panjang yang memiliki nilai strategis bagi kelangsungan hidup manusia di dunia. Melalui pendidikan akan tercipta sumber daya manusia berkualitas yang diharapkan dapat berkontribusi dalam mendorong suatu bangsa dan negara. Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menjelaskan hal itu:

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah pengembangan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkenaan dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, pendidikan menjadi bagian penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Hal ini terlihat dari pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menyatakan bahwa tujuan nasional pendidikan Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Keberhasilan dalam mencapai hasil yang baik di sekolah tidak dapat dipisahkan dari tugas pendidik sebagai guru yang tugasnya memberi energi, membimbing, dan memberikan ruang belajar kepada siswa. Sebagai seseorang yang bertanggung jawab untuk memberdayakan dan mengarahkan siswa dalam pembelajaran. Pendidik merupakan salah satu bagian yang memegang peran penting dalam kemajuan pembelajaran di sekolah.

Sekolah merupakan lembaga yang bergerak dalam dunia pendidikan, berperan dalam membentuk pribadi manusia secara normatif. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia di sekolah memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Oleh sebab itu, kinerja guru menjadi faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar. Kinerja guru berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah (Djamiko, 2006).

Sesuai dengan pendapat Erjati (2017: 24), menyatakan bahwa kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pada dasarnya kinerja guru lebih terarah pada perilaku pendidik dalam menjalankan pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di SMA Ekasakti Padang permasalahan kinerja guru masih sering ditemukan seperti, guru di SMA Ekasakti Padang masih sering menunda-nunda pekerjaan misalnya membuat rancangan pembelajaran, dan masih ada yang kurang dalam pembuatan rancangan pembelajaran tersebut. Disaat jam pelajaran terkadang juga masih ada kelas yang tidak ada guru yang masuk atau tidak ada yang mengajar.

Kinerja guru akan lebih optimal jika memiliki komitmen kerja yang baik. Sesuai dengan pendapat Wijaya dan Rifa'i (2016:168), menyatakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam apa yang dilakukannya itu penting

dan bermakna. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk memutuskan apa yang akan dilakukannya. Sikap ini akan dapat memberikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap hasil kerja, dan selanjutnya akan mempengaruhi kinerja sebagai seorang pendidik, oleh karena itu perlu dikembangkan komitmen setiap guru untuk dapat mengembangkan kinerja yang selanjutnya akan memberikan kontribusi berharga bagi lembaga pendidikan dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan.

Kenyataannya yang terjadi di lapangan, komitmen guru terhadap pekerjaan masih kurang sehingga kinerja yang diberikan guru tidak maksimal sehingga memberikan dampak kepada peserta didik, seperti prestasi belajar peserta didik menurun, dan kurangnya motivasi belajar peserta didik.

Selain komitmen kerja, peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan melalui pembentukan iklim kerja yang baik. Iklim kerja yang baik merupakan iklim kerja yang sejuk dan harmonis yang dapat memberikan semangat dan inspirasi dalam bekerja. Realitas yang terjadi di lapangan iklim kerja atau suasana lingkungan tidak kondusif dan tidak terasa nyaman dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat Supardi (2014: 38), menyatakan bahwa iklim kerja merupakan suasana yang dirasakan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan siswa, baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan.

Iklim kerja yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila syarat akan rasa aman, nyaman, saling mendukung dan menguatkan antar elemen sekolah. Sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Oleh karenanya, penciptaan hubungan yang saling mendukung dan menguatkan baik antara kepala sekolah dengan bawahan yaitu guru dan karyawan, antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa, maupun peserta didik dengan peserta didik itu sendiri.

Pola hubungan komunikasi tersebut, yang akan menumbuhkan suatu kepercayaan antar elemen sekolah tersebut tidak terkecuali guru, karena dengan adanya kepercayaan yang baik, tidak akan menimbulkan suatu prasangka buruk pada masing-masing elemen sekolah, seperti jika terjadi suatu hasil yang kurang maksimal, terutama dari sisi hasil belajar mengajar yang dilakukan oleh guru.

Oleh karena itu, guru juga menuntut adanya iklim kerja yang baik. Dengan terciptanya iklim kerja yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, karena kebutuhan guru itu sendiri akan adanya kebutuhan rasa aman, nyaman, dan tenteram tanpa adanya ancaman atau tekanan dari pihak mana pun terpenuhi dengan baik. Akan tetapi bila sebaliknya, apabila iklim kerja yang tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya, dan sulitnya tercapai tujuan pendidikan, sehingga menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas, komitmen kerja dan iklim kerja merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan sekolah dan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan. Sebagai bentuk penilaian komitmen kerja guru dan iklim kerja yang berjalan, bisa dilihat dari hasil kinerja yang dicapai. Apabila komitmen kerja dan iklim kerja berjalan dengan baik, akan berpengaruh terhadap hasil kerja/kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, apabila komitmen guru dan iklim kerja tidak berjalan dengan baik, maka hasil kerja/kinerja yang kurang baik. Maka untuk menilai komitmen guru dan iklim kerja yang berjalan, diperlukan adanya penilaian kinerja.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi seperti yang telah dikemukakan di atas, maka selanjutnya penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang”.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *survey*. Sugiyono (2005: 7) penelitian *survey* adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di SMA Ekasakti Padang, yang berlokasi di Jalan Veteran Dalam, No 26B, Kelurahan Padang Pasir, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Juni 2022 sampai dengan Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 148). Dalam penelitian ini penulis menjadikan seluruh guru yang mengajar di SMA Ekasakti Padang sebagai populasi yaitu sebanyak 19 orang.

Sampel

Sani (2013: 11) menyatakan “sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti”. Menurut Sugiyono (2014: 120), “sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Berdasarkan populasi di atas, penulis mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013: 85). Berdasarkan kutipan di atas peneliti menjadikan semua guru SMA Ekasakti Padang menjadi subjek penelitian sebanyak 19 orang.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (*independent variables*) dan satu variabel terikat (*dependent variables*), dengan rician sebagai berikut.

- a. Variabel bebas (*independent variables*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* atau terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja (X_1), iklim kerja (X_2).
- b. Variabel terikat (*dependent variables*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi
- c. akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah kinerja guru sebagai Y.

Teknik Pengumpulan Data

Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Arikunto, 2010: 142). Angket akan ditujukan kepada responden yang telah menjadi sampel penelitian, yaitu seluruh guru di SMA Ekasakti Padang sesuai dengan ketentuan perhitungan. Angket digunakan untuk memperoleh data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung diterima oleh pengumpul data tanpa ada perantara (Arikunto, 2010: 137).

Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada hal-hal tertulis, seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen, rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2010: 274). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder. Data yang diperoleh meliputi informasi keanggotaan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Priyatno (2010: 90), menjelaskan “validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu angket sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = instrumen dikatakan valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = instrumen dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Arikunto (2013: 221) menyatakan “reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Pengujian yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan teknik *Cronbach's Alpha*.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi data yang dimaksudkan dalam penelitian ini meliputi perhitungan *mean* atau rerata (M), *median* (Me), *modus* (Mo) dan Standar Deviasi (SD). Selain itu, data juga digambarkan dengan tabel distribusi frekuensi dan histogram. *Mean* diperoleh melalui jumlah total dibagi jumlah individu. *Median* adalah suatu nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi setelah bawah. *Modus* adalah nilai variabel yang mempunyai frekuensi terbanyak dalam distribusi.

Pengujian Persyaratan Analisis (Asumsi Klasik)

a. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan analisis statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait bersifat linear atau tidak (Muhson, 2005: 59).

b. Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas menyatakan adanya bahwa variabel independen harus bebas dari segala multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan lain. Jika suatu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam uji ini apabila hasilnya sig, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas.

d. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah suatu teknik analisa untuk mengetahui homogeny tidaknya data dari dua variansi dari setiap kelompok sampel.

Uji Linear Berganda

Dalam uji ini peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

a. Membuat persamaan regresi

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan:

- Y = Kinerja guru
- X₁ = Komitmen kerja
- X₂ = Iklim kerja
- a₁ = Koefisien komitmen kerja
- a₂ = Koefisien iklim kerja
- K = Bilangan Konstanta

b. Mencari koefisien determinan antara Y dan prediktor X₁, X₂

$$\text{Rumus: } R_{y_{1,2}} = \frac{\sqrt{a_1 \sum X_1 y + a_2 \sum X_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan:

- R_{y (1,2)} = koefisien determinasi antara Y dengan X₁ dan X₂
- a₁ = koefisien prediktor X₁
- a₂ = koefisien prediktor X₂
- $\sum X_1 y$ = jumlah produk antara X₁ dan Y
- $\sum X_2 y$ = jumlah produk antara X₂ dan Y
- $\sum y^2$ = jumlah kuadrat kriterium Y

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya perubahan variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas yang diteliti.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi regresi ganda R² (1, 2). Hasil perhitungan tersebut kemudian dilihat pada tabel F_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Apabila F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dengan signifikansi 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila F_{hitung} lebih kecil daripada F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut.

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

- F_{reg} = harga F garis regresi
- N = cacah kasus
- m = cacah prediktor
- R² = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor (Hadi, 2004: 28).

Pengambilan kesimpulan H₀ diterima atau ditolak ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan < α, maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.
- 2) Jika nilai signifikan > α, maka keputusannya adalah H₀ diterima dan H_a ditolak berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

b. Uji t

Untuk menguji hipotesis satu, dua, dan tiga menggunakan uji t. Tingkat kriterium penerimaan yang dipakai yaitu harga t_{hitung} dengan taraf signifikansi 5%. Bila nilai sig t < 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima dan sebaliknya jika nilai sig t > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Rumus:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = mengikuti fungsi dengan derajat

b = koefisien regresi

sb = standar baku

(Sudjana, 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Soal	Batas validitas	X1	X2	Y
1	0,456	0,694	0,387	0,689
2	0,456	0,768	0,455	0,543
3	0,456	0,726	0,594	0,322
4	0,456	0,769	0,730	0,543
5	0,456	0,657	0,623	0,369
6	0,456	0,678	0,559	0,310
7	0,456	0,681	0,611	0,508
8	0,456	0,704	0,581	0,301
9	0,456	0,705	0,326	0,331
10	0,456	0,797	0,377	0,364
11	0,456	-	0,354	0,689
12	0,456	-	0,325	0,543
13	0,456	-	0,392	0,440
14	0,456	-	0,342	0,540
15	0,456	-	0,341	0,803
16	0,456	-	-	0,493
17	0,456	-	-	0,446
18	0,456	-	-	0,677
19	0,456	-	-	0,359
20	0,456	-	-	0,697

(Sumber Data diolah dengan SPSS v. 20)

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Keterangan
X1	0,775	Realibel
X2	0,786	Realibel
Y	0,736	Realibel

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Dari penyajian di atas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, di mana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Hal ini berarti keseluruhan dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	115.123	10	11.512	.157	.996
y * x1	Between Groups Linearity	1.358	1	1.358	.019	.895
	Deviation from Linearity	113.765	9	12.641	.172	.992
	Within Groups	586.667	8	73.333		
	Total	701.789	18			
		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	556.123	12	46.344	1.909	.220
y * x2	Between Groups Linearity	272.154	1	272.154	11.210	.015
	Deviation from Linearity	283.969	11	25.815	1.063	.495
	Within Groups	145.667	6	24.278		
	Total	701.789	18			

70(Sumber: hasil pengolahan data spss v20)

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil uji linearitas penelitian ini sebagai berikut :
 Nilai sig variabel komitmen kerja sebesar 0.992 yang mana nilainya lebih besar dari 0.05.
 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel
 komitmen kerja dengan variabel kinerja guru.

Nilai sig variabel iklim kerja sebesar 0.495 yang mana nilainya lebih besar dari 0.05.
 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel iklim
 kerja dengan variabel kinerja guru.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	X ₁	.467	2.143
	X ₂	.467	2.143

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinieritas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Model		Sig.	
	(Constant)	.089	.930
	X ₁	.808	.431
	X ₂	.608	.552

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas atau *homogeneity of variance* adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian dari dua buah distribusi data atau lebih memiliki variansi-variansi yang sama atau tidak. Hal ini jelas bahwa tujuan uji homogenitas ini adalah untuk menunjukkan bahwa sampel yang diambil berasal dari populasi dengan variansi yang sama. Hasil uji homogenitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Homogenitas

Levene Statistic	f1	f2	Sig.
1.879	2	54	.163

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel 4.12 dapat diketahui nilai sig sebesar 0.163 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa varian data komitmen kerja, iklim kerja dan kinerja guru homogen.

Analisa Kuantitatif
Analisa Linear Berganda

Tabel 7 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	.759	13.878
	X ₁	1.238	.258
	X ₂	2.266	.328

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1.759 + 1.239 X_1 + 2.266 X_2$$

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 1.759 berarti jika variabel Komitmen Kerja (X₁) dan Iklim Kerja (X₂) tidak ada atau bernilai 0 maka Kinerja Guru (Y) adalah 1.759 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Kerja (X₁) sebesar 1.238, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Komitmen Kerja (X₁) sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMA Ekasaksi Padang akan meningkat sebesar 1.238 satuan. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Komitmen Kerja (X₁) dan Kinerja Guru (Y) berpengaruh positif. Kenaikan Komitmen Kerja (X₁) maka berakibat kenaikan pada Kinerja Guru (Y).
3. Nilai koefisien regresi variabel Iklim Kerja (X₂) sebesar 2.266, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Iklim Kerja (X₂) sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) di SMA Ekasaksi Padang akan meningkat sebesar 2.266 satuan. Kofesien bernilai positif artinya antara variabel Iklim Kerja (X₂) dan Kinerja Guru (Y) berpengaruh positif. Kenaikan Iklim Kerja (X₂) maka berakibat kenaikan pada Kinerja Guru (Y).

Analisa Determinasi (R²)

Tabel 8 Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.749	.718	3.31535

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari tabel 7 di atas terlihat nilai *R Square* variabel Komitmen Kerja (X₁) dan Iklim Kerja (X₂) adalah sebesar 0,718 Berarti kemampuan variabel Komitmen Kerja (X₁) dan Iklim Kerja (X₂) dalam menjelaskan varians dari variabel Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 71.8%. Berarti terdapat 28.2% (100% - 71.8%) varians variabel Kinerja Guru (Y) yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 9 Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	.127	.901
X ₁	4.805	.000
X ₂	6.908	.000

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t_{tabel} pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 2 = 19 - 1 - 2 = 16$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel terikat) dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.745 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 4.15 di atas diketahui sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Kerja 4.805 > nilai t_{tabel} 1.745. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Nilai t_{hitung} variabel Iklim Kerja 6.908 > nilai t_{tabel} 1.745. Selain itu, nilai probabilitas (*probability value*) perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α yang digunakan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Iklim Kerja secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Guru ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F_{hitung} dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel 9.

Tabel 10 Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	525.925	2	262.962	3.924	.000b
Residual	175.865	16	10.992		
Total	701.789	18			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v20)

Dari tabel tersebut diketahui nilai F_{hitung} 23.924 > nilai F_{tabel} 4.41 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Komitmen Kerja (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasaksi Padang.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang

Berdasarkan uji hipotesis 1, variabel independen Komitmen Kerja mempunyai signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi ini lebih kecil dari nilai Alpha 0,000 ($0,000 > 0,05$) yang berarti menerima H_{a1} , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan Komitmen

Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel Komitmen Kerja lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Apabila komitmen kerja meningkat maka kinerja guru juga akan semakin baik, begitu pula sebaliknya jika komitmen kerja semakin berkurang maka kinerja guru juga akan semakin menurun. Komitmen guru terhadap tugas, profesi ataupun komitmen terhadap sekolahnya dibutuhkan agar guru bersangkutan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Komitmen guru yang tinggi akan menjadikan guru yang bersangkutan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi ditentukan oleh pengaruh internal yang ada pada individu itu sendiri dan pemahaman konseptual yang di milikinya. Menurut Wahjosumidjo (1999) menjelaskan “komitmen kerja adalah sebagai janji, tanggung jawab, dan keterikatan terhadap keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu serta cenderung mengkristalisasikan sikap-sikap tersebut”. Hal tersebut mengandung arti bahwa komitmen kerja timbul didasarkan pada sikap individu terhadap sesuatu hal.

Komitmen kerja juga bersifat stabil karena sikap-sikap tersebut mengalami proses menjadi permanen/menetap. Arikunto (1993) tentang komitmen terhadap tugas menunjukkan kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu tugas dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai komitmen tugas akan menunjukkan tanggung jawabnya. Melihat penjelasan tersebut berarti ada pengaruh Komitmen dengan kinerja yang berarti bahwa diduga jika komitmen semakin tinggi, maka kinerja guru semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui komitmen guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang di mana dengan adanya komitmen kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang

Berdasarkan uji hipotesis 2, variabel independen Iklim kerja mempunyai signifikansi 0,000. Tingkat signifikansi ini lebih kecil dari nilai Alpha 0,000 ($0,000 > 0,05$) yang berarti menerima H_a2 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan Iklim Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel Komitmen Kerja lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Kinerja guru tidak lepas pula dari iklim kerja yang terbentuk di SMA Ekasakti Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja yang tergolong sedang, terbukti dengan adanya hubungan kerja antar sesama guru dan kepala sekolah, suasana ruangan, dan suasana mengajar.

Iklim kerja sangat berkaitan dengan persepsi anggota yang berada di dalam organisasi. Liwin dan Stringer (1968) dalam Wirawan (2007: 122) “Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.

Iklim kerja yang kondusif akan menjadikan lingkungan SMA Ekasakti Padang menjadi nyaman sehingga akan menjadi salah satu pendorong bagi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Supardi (2015: 208) bahwa salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim kerja.

Berdasarkan hasil penelitian iklim kerja yang berjalan di SMA Ekasakti Padang menurut persepsi guru tergolong sedang karena hubungan kerja antar sesama guru dan kepala sekolah baik, suasana ruangan dan suasana mengajar. Namun demikian, iklim kerja yang sudah dipandang sedang ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Iklim kerja yang sedang ini secara nyata memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Secara bersama-sama kemampuan komitmen kerja dan iklim kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berkategori sedang dan iklim kerja berkategori sedang pula.

Hal ini disebabkan karena komitmen kerja yang baik dan iklim kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kinerja yang dicapai guru. Untuk itu iklim kerja guru harus ditingkatkan supaya semua guru mempunyai iklim kerja yang tinggi sehingga kinerja guru juga tinggi. Selain itu kinerja guru juga dipengaruhi juga oleh komitmen kerja.

Komitmen kerja adalah kecenderungan individu untuk memasukkan dirinya dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Sebagaimana ditunjukkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 7 ayat 1b menyatakan bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan dan akhlak mulia”. Pengaruh komitmen kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh komitmen kerja (X_1) dan iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Ekasakti Padang yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang.
2. Iklim Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang.
3. Komitmen kerja secara iklim kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Ekasakti Padang.

REFERENSI

- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Ilmiah, Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djatmiko, E. (2006). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan sarana prasarana terhadap kinerja guru smp negeri kota semarang*. Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(2).
- Erjati, E. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*. An Nur Journal, 5(02), 25-36.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research, Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kharismawan, R. (2005). *Iklim Kerja Perusahaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Muhson, A. (2005). *Diktat Mata Kuliah: Aplikasi Komputer*. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 84, 13.
- Sani, R. A. (2013). *Inovasi pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara, 89-98.
- Sudjana, N. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, A. G. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods) Sutopo*. Alfabeta,

CV.

- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Supardi, U. S. (2015). *Arah pendidikan di Indonesia dalam tataran kebijakan dan implementasi*. Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA, 2(2).
- Tutik, R. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: PT Gava Media.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang “*Guru dan Dosen Bab 7 Pasal 1b*”. Jakarta:DEPAG RI.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang “*Guru dan Dosen Bab II Pasal 3*”. Yogyakarta: Saufa.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*. Medan: Perdana Mulya.
- Wirawan, R. E., Swanson, K. M., Kleffmann, T., Jack, R. W., & Tagg, J. R. (2007). *Uberolysin: a novel cyclic bacteriocin produced by Streptococcus uberis*. Microbiology, 153(5), 1619-1630.