

PENGARUH KOMITMEN DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 KOTA PROBOLINGGO

Rifkiyati Hafifah

rifkihafifah@gmail.com

SMP NEGERI 3 Jalan Hayam Wuruk No. 155, Kota Probolinggo

ABSTRACT

The aims of this study are to know the teacher's commitment, interpersonal communication, and teacher performance at SMP Negeri 3 Probolinggo; second, to know a significant influence on the commitment of teachers to teacher performance in SMP Negeri 3 Probolinggo city. Third, to know a significant influence on interpersonal communication on teacher performance in SMP Negeri 3 Probolinggo. Fourth, to know simultaneous influence of commitment and interpersonal communication on the performance of teachers in SMP Negeri 3 Probolinggo. The population in this study are all teachers who teach at SMPN 3 Probolinggo. While the sample taken is the entire teacher population except researchers, amounting to 40 people. The data in this study were analyzed by multiple regression using the SPSS program. The results showed that simultaneous commitment and interpersonal communication had a significant influence on the performance of teachers of SMPN 3 Probolinggo. Partially Interpersonal commitment and communication also have a significant influence on the performance of teachers of SMPN 3 Kota Probolinggo. And between the two variables that are more dominant in influencing the performance of Probolinggo SMPN 3 teachers is the Interpersonal communication variable.

Key words: commitment, interpersonal communication, teacher performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen guru, komunikasi interpersonal, dan kinerja guru SMP Negeri 3 kota Probolinggo; kedua, untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Keempat, untuk mengetahui pengaruh komitmen dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru yang mengajar di SMPN 3 Probolinggo. Sedangkan sampel yang diambil, merupakan seluruh populasi guru kecuali peneliti yang berjumlah 40 orang. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan komitmen dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Kota Probolinggo. Secara parsial Komitmen dan komunikasi Interpersonal juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Kota Probolinggo. Dan diantara kedua variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo adalah variabel komunikasi Interpersonal.

Kata kunci: *komitmen, komunikasi interpersonal, kinerja guru*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan Nasional dan merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 dinyatakan Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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.

Sistem pendidikan Nasional tidak akan efektif tanpa ditopang oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkinerja dengan baik. SDM merupakan modal dasar pembangunan nasional, karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. SDM dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik; (kecerdasan dan mental) dalam melaksanakan pembangunan. Dengan demikian dalam proses pembangunan pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Guru yang bekerja di SMP Negeri 3 Kota Probolinggo berjumlah 40 orang merupakan SDM yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan golongan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berbeda. Untuk terlaksananya tugas pokok dan fungsi serta wewenang tersebut, maka diperlukan kinerja guru SMP Negeri 3 Kota Probolinggo, yang didukung oleh komitmen guru dan komunikasi interpersonal yang baik.

Beberapa fenomena di lapangan menunjukkan masih ada guru sering terlambat datang ke sekolah dan meninggalkan sekolah sebelum waktu jam pulang, menunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan, tidak menyerahkan nilai ulangan tepat waktu, serta tidak menegur siswa yang melanggar disiplin seperti sering keluar kelas, sepatu tidak sesuai warna yang telah ditentukan dan modelnya, rambut panjang dengan tampilan yang mencolok, tidak memakai atribut dan lokasi sekolah dan dalam bentuk lainnya. Guru hanya fokus pada tugas mengajar dan mengutamakan segi intelektual. Selain itu, guru mengajar hanya gugur kewajiban, di mana guru cenderung mengajar untuk menghabiskan materi yang telah direncanakan, itupun masih banyak guru yang meninggalkan ruangan sebelum waktu jam pelajaran habis dengan terang-terangan dengan berbagai alasan bahkan secara diam-diam. Masih ada guru yang kurang peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi siswa dalam belajar sehingga ada siswa yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran. Hubungan pribadi dengan siswa kebanyakan sebatas waktu kegiatan belajar mengajar dalam kelas, sedangkan di luar kelas perhatian terhadap siswa masih kurang.

Kondisi lain menunjukkan banyak guru masih kurang peduli terhadap kegiatan ekstrakurikuler, seperti kepramukaan, PMR, UKS, serta masih kurang bersedia menjadi pembina atau pembimbing dalam kegiatan kesenian dan berbagai lomba dari cabang olahraga lainnya. Atau dengan kata lain, guru kurang mau peduli terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kemajuan sekolah. Padahal sekolah sangat memerlukan bantuan tenaga dan sumbangan pemikiran guru di luar jam-jam wajib sebagai pengajar. Untuk itu, diperlukan kesediaan guru untuk meluangkan waktu selepas melaksanakan tugas mengajar terkait masalah pembinaan,

perhatian, bimbingan, serta ide-ide dan saran-saran kreatif untuk kemajuan peserta didik khususnya dan sekolah umumnya.

Komitmen guru di SMP Negeri 3 Kota Probolinggo secara umum berjalan dengan baik yang ditunjukkan oleh adanya keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan sendiri, menerima resiko sendiri, dan mengambil tanggung jawab sendiri, turut serta mempengaruhi jalannya tujuan instansi ke depan berdasarkan Visi dan Misi. Demikian juga komunikasi interpersonal pada SMP Negeri 3 Kota Probolinggo secara umum berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari adanya pemberian pembinaan, penghargaan, pujian, dan pendekatan khusus kepada guru yang bermasalah dan membantu dalam meningkatkan motivasi guru.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Jurnal Pendidikan Penabur - No. 04 / Th.IV / Juli 2005). Kinerja guru merupakan salah satu pokok yang perlu diperharikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Guru merupakan figur yang langsung berhubungan dengan siswa dalam proses belajar mengajar di kelas. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk peningkatan mutu dan kualitas guru secara berkelanjutan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya komitmen guru dan komunikasi interpersonal. Berbagai penelitian yang dilakukan oleh para pendidik dan ahli pendidikan mengungkapkan pengaruh berbagai faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja guru.

Pada dasarnya kinerja guru sangat erat kaitannya dengan kemampuan berkomunikasi karena komunikasi interpersonal merupakan ketrampilan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, dimana dapat kita lihat komunikasi dapat terjadi pada setiap gerak langkah manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang tergantung satu sama lain dan mandiri serta saling terkait dengan orang lain di lingkungannya. Satu-satunya alat untuk dapat berhubungan dengan orang lain di lingkungannya adalah komunikasi baik secara verbal maupun non verbal (bahasa tubuh dan isyarat yang banyak dimengerti oleh suku bangsa).

Sedangkan komitmen kerja yang tinggi adalah merupakan rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Dengan kondisi komunikasi yang nyaman, adanya komitmen yang tinggi, dan didukung adanya kompetensi guru yang handal maka akan meningkatkan kinerja guru dan tujuan dari suatu organisasi akan tercapai.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ratria Agustiandary (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif meskipun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, di sisi lain penelitian Khoirul Alam (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Ratria Agustiandary (2017) dan Khoirul Alam (2018) menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar untuk dilakukan penelitian ini dengan mengkaji tentang pengaruh komitmen dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mendeskripsikan komitmen guru, komunikasi interpersonal dan kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Untuk meeneliti dan mengkaji pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Untuk meneliti dan mengkaji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo. Dan untuk meneliti dan mengkaji pengaruh komitmen guru dan komunikasi interpersonal secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 kota Probolinggo.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja guru

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Kinerja guru menurut Supardi (2014; 54) merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru itu diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri - ciri : mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik (Supardi, 2014: 59, mengutip Basyirudin dan Usman, 2002:83).

Komitmen

Komitmen adalah tindakan yang anda ambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu, sehingga pilihan tindakan itu dapat kita jalankan dengan mantap dan sepenuh hati. Park (dalam Ahmad dan Rajak, 2007) menjelaskan, komitmen guru merupakan ke-kuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang pns/guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap pns/guru berupa tanggung jawab dan responsive (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan komitmen guru profesional adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi didalam komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan batin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

Komunikasi Interpersonal

Secara kontekstual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain. Namun, memberikan definisi kontekstual saja tidak cukup untuk menggambarkan komunikasi interpersonal karena setiap interaksi antara satu individu dengan individu lain berbeda - beda. Menurut Winkel (2004:259) berpendapat bahwa komunikasi memegang peranan yang menentukan dalam pengajaran. Salah satu proses pengajaran adalah membangkitkan motivasi belajar siswa, sehingga penggunaan metode komunikasi yang tepat akan mempengaruhi motivasi belajar siswa. Melalui komunikasi yang dilakukan. Seseorang akan memperoleh umpan balik dalam komunikasi, sehingga harapan, gagasan, keinginan mendapatkn tanggapan. Kehadiran orang lain tidak hanya dianggap sebagai teman bicara tetapi lebih dari itu, kehadiran orang lain akan memberikan umpan balik yang berguna untuk

meningkatkan efektivitas antar pribadi. Peristiwa komunikasi semacam ini dinamakan komunikasi interpersonal.

Seperti dikatakan oleh De Vitto (1998 : 23), komunikasi dimengerti sebagai umpan balik yang bertujuan untuk membantu seseorang meningkatkan efektifitas antar pribadi. Komunikasi interpersonal bersifat dialogis, dalam arti arus balik antara komunikator dengan komunikan terjadi secara langsung, sehingga pada saat itu juga komunikator dapat mengetahui secara langsung tanggapan komunikan, dan secara pasti akan mengetahui apakah komunikasinya positif, negatif, berhasil atau tidak. Apabila tidak berhasil, maka komunikator dapat memberi kesempatan bertanya yang seluas-luasnya. Sebagaimana yang telah dikemukakan dalam penegasan istilah, penelitian ini lebih ditekankan pada dimensi psikologis perilaku komunikasi interpersonal kepala sekolah. Sehingga secara psikologis perilaku komunikasi interpersonal kepala sekolah meliputi keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan. Komponen Komunikasi Interpersonal yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi beberapa komponen yang harus ada dalam komunikasi interpersonal. Menurut Suranto A. W (2011:9) komponen-komponen komunikasi interpersonal terdiri dari sumber/komunikator, *encoding*, pesan, saluran, penerima, *decoding*, respon, gangguan dan konteks komunikasi. Tujuan dilakukannya komunikasi adalah terciptanya hubungan timbal balik antara komunikator dengan komunikan yang terjadi secara langsung. Menurut Kumar (dalam Wiryanto, 2005:36) dan De Vito (dalam Sugiyono, 2005:4) bahwa ciri - ciri komunikasi interpersonal tersebut yaitu : keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif dan kesetaraan atau kesamaan.

Berdasar pemaparan variabel-variabel penelitian diatas maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 kota Probolinggo.
- H2: Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 kota Probolinggo.
- H3: Ada pengaruh yang signifikan komitmen dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 kota Probolinggo.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Suatu jenis penelitian yang bertujuan menggambarkan atau melakukan deskripsi angka-angka yang telah diolah sesuai standardisasi tertentu. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pendekatan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang menggunakan angka dalam proses penghitungan dan penganalisis hasil penelitian. Anggota yang diperoleh dalam penelitian jenis ini dengan menentukan populasi dan sampel.

Menurut Sugiyono (2011), definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang obyek atau subyek yang bisa ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri 3 Kota Probolinggo sebanyak 40 guru.

Untuk sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 3 Kota Probolinggo yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi (Sugiyono 2012:120). Lebih lanjut Riduwan (2013:11) menyatakan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri/keadaan tertentu yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sensus sampling*. Teknik *sensus sampling* adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki (Sugiyono, 2012). Hal ini dilakukan karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi berjumlah 40 orang yang selanjutnya disebut sebagai responden. Peneliti mengambil sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel tanpa memperhatikan strata (tingkatan). Cara tersebut dilakukan bila populasi dianggap homogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Kota Probolinggo, di Jalan Hayam Wuruk No. 155 Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Tenaga Pendidik sebanyak 40 guru dengan kualifikasi pendidikan S1 sebanyak 35 orang dan S2 sebanyak 5 orang. Dari jumlah itu sudah bersertifikat pendidik sebanyak 36 orang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, serta telah memperoleh prestasi di tingkat kota dan provinsi. Tenaga Kependidikan sebanyak 12 orang yang sebagian besar minimal pendidikan SMA dan menguasai ICT.

Deskripsi responden berdasar jenis kelamin diketahui guru laki-laki sebanyak 12 orang atau 30 % dan guru perempuan sebanyak 28 orang atau 70%. Berdasarkan penjelasan masa kerja di atas diketahui guru dengan masa kerja kurang dari 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 32,5 %. Selebihnya adalah guru-guru senior dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Responden berdasarkan tingkat pendidikan, dengan pendidikan sarjana (S1) sebanyak 36 orang (90 %). Responden yang sudah menempuh S2 telah mencapai 4 orang (10 %).

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan rumus :

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

Dimana :

Y = Kinerja guru

X1 = Komitmen

X2 = Komunikasi interpersonal

b = Koefisien regresi

a = konstanta

e = standar error

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil analisis regresi berganda berikut :

$$Y = 22,384 + 0,226 X_1 + 0,572 X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan konstanta sebesar 22,384. Dengan demikian apabila variabel bebas komitmen, dan komunikasi interpersonal bernilai konstan (tetap), maka diperoleh nilai kinerja sebesar 22,384.

Persamaan diatas menunjukkan komitmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y), yaitu apabila ada peningkatan komitmen maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Berarti apabila ada upaya peningkatan komitmen guru, maka akan meningkatkan kinerja guru. Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan

komitmen guru sebesar 0,226 satu satuan untuk setiap perubahan satu satuan kinerja guru yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan komitmen guru sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,226 satu satuan.

Diketahui berdasarkan perhitungan analisis regresi diatas, peningkatan komunikasi (X2) juga meningkatkan kinerja guru (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan komunikasi sebesar 0,572 satu satuan untuk setiap perubahan yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan komunikasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,572 satu satuan.

Komitmen (X1) juga mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan komitmen sebesar 0,226 satu satuan untuk setiap perubahan yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan komitmen sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,226 satu satuan.

Pengujian serentak (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor komitmen (X1) dan komunikasi interpersonal (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 3 Kota Probolinggo, maka digunakan pengujian dengan menggunakan uji F. Hasil uji F untuk melihat pengaruh variabel- variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung.

Dari tabel diperoleh nilai F hitung sebesar 32,839 dengan nilai sig = 0,000. Nilai F hitung (32,839) > F tabel (3,25), dan nilai sig. Lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05; maka H0 ditolak dan H1 diterima, berarti secara bersama-sama (simultan) X1, X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk masing- masing variabel komitmen (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), adalah:

Komitmen terhadap kinerja guru, pada kolom coefficients model 1 terdapat nilai sig 0,309 Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,309 > 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 1,033 dengan t tabel = 1,68709 jadi t hitung < t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Komitmen guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap kinerja guru (Y). Pada kolom Coefficients model 1 terdapat nilai sig 0,037 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,037 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 2,163 dengan t tabel = 1,68709 jadi t hitung > t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel Komitmen (X1) dan Komunikasi Intepersonal (X2), sebagaimana tabel diatas dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

1. Komitmen (X1) terhadap Kinerja guru (Y)

Pada kolom Coefficients model 1 terdapat nilai sig 0,309 Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,309 > 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 1,033 dengan t tabel = 1,68709 jadi t hitung < t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif

menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan Komitmen guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap kinerja guru (Y)

Pada kolom Coefficiens model 1 terdapat nilai sig 0,037 nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,037 < 0,05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 2,163 dengan t tabel = 1,68709 jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,800 atau hampir mendekati angka 1. Artinya hubungan antara variabel bebas yaitu komitmen (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) dengan variabel Kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo adalah sangat erat (kuat searah). Dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada variabel terikat kinerja guru (Y) SMPN 3 Probolinggo, begitu pula sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel bebas maka terjadi penurunan juga pada variabel terikat.

Prosentase pengaruh variabel bebas yaitu Komitmen (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) SMPN 3 Probolinggo ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan sebesar (R Square) adalah sebesar 64 %. Artinya naik turunnya variabel terikat kinerja guru (Y) SMPN 3 Probolinggo dipengaruhi variabel bebas sebesar 64 %. Sedangkan sisanya sebesar 36 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa komitmen (X1), dan komunikasi interpersonal (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y) SMPN 3 Probolinggo. Artinya bahwa semakin baik komitmen dan komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja guru SMPN 3 Probolinggo. Dengan komitmen dan komunikasi interpersonal yang tinggi sering diikuti seorang guru akan lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan kinerja. Khususnya dalam proses belajar mengajar di kelas yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan penilaian.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara simultan komitmen dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo. Kontribusi pengaruh komitmen dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo sebesar 64 %. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen dan komunikasi interpersonal guru secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t ditemukan bahwa komitmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Demikian pula komunikasi interpersonal (X2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen dan komunikasi interpersonal secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo diterima.

Berdasarkan hasil analisis data komitmen (X1) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y) pada SMPN 3 Probolinggo. Besarnya pengaruh komitmen (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,226 satu satuan. Oleh karena itu apabila komitmen guru meningkat satu satuan saja, maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,226 satuan, begitu

juga sebaliknya apabila pendidikan turun satu satuan saja, maka kinerja guru SMPN 3 Probolinggo juga akan menurun sebesar 0,226 satuan.

Komunikasi interpersonal (X2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru (Y) SMPN 3 Probolinggo. Besarnya pengaruh komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 0,572 satuan. Oleh karena itu apabila komunikasi meningkat satu satuan saja, maka kinerja guru juga akan meningkat sebesar 0,572 satuan, begitu pula sebaliknya apabila komunikasi turun satu satuan saja, maka kinerja guru juga akan menurun sebesar 0,572 satuan.

Berdasarkan hasil analisis data dari kedua variabel komitmen dan komunikasi interpersonal yang lebih dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel komitmen. Hal ini dapat dibuktikan dengan data hasil SPSS variabel komitmen menurut hasil data analisa koefisien regresi menunjukkan hasil yang paling besar atau dominan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansinya untuk variabel komitmen lebih kecil dibandingkan dengan variabel komunikasi Intepersonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa dari kedua variabel komitmen dan komunikasi interpersonal yang lebih dominan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo adalah variabel komitmen diterima.

SIMPULAN

Secara simultan komitmen dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo. Hal ini dibuktikan bahwa secara bersama – sama komitmen dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo. Dan juga secara simultan komitmen dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara parsial komitmen dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMPN 3 Probolinggo. Sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial komitmen dan komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo. Berdasarkan t hitung di masing-masing variabel bebas, komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh yang lebih besar atau dominan dibandingkan dengan komitmen terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo.

Hasil analisis data dari kedua variabel komitmen dan komunikasi interpersonal yang lebih dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru adalah variabel komitmen. Hal ini dapat dibuktikan dengan data hasil SPSS variabel komitmen menurut hasil data analisa koefisien regresi menunjukkan hasil yang paling besar atau dominan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN 3 Probolinggo, faktor komitmen guru dirasa perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu pihak sekolah terutama kepala sekolah supaya memotivasi para guru agar berperan aktif mengikuti diklat, pelatihan maupun workshop yang berkaitan dengan pembelajaran.

Perlu adanya pengembangan komitmen guru sebagai usaha untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan guru demi kesempurnaan tugas pekerjaannya. Secara teknis, kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen guru adalah bimbingan dan tugas, pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, studi lanjut, promosi, penataran, lokakarya, seminar, dan pembinaan profesional guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Riduwan. 2013. *Metode dan teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Saydam, Gauzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambata.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 1999. *Metode dan Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Bina Budhaya.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yufiarti. 1999. *Modul Pengembangan Muatan Lokal*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Tersedia Online:
<http://adaddanuartablog.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>
 (diakses 12 April 2019)
- Bayu Kurniawan. 2017. *Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati*. Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang. Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017. (Diakses 6 April 2019)
- Donni priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Eliyanto (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. Diterbitkan dalam Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794 diakses 6 April 2019
- Tantawi, Rezkiawan dan Sudjatno, Armanu. 2016. *Peran Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Sertifikasi Guru tentang Kinerja Guru di SDN Gorontalo Sekolah*. Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Diterbitkan dalam Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 14 No 4, 2016 diakses 14 April 2019
http://etheses.uin-malang.ac.id/1815/6/09410157_Bab_2.pdf (diakses 16 Mei 2019)
https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi (diakses 16 Mei 2019)
- Allen, N. J. & Meyer, J. P., 1993, *Organizational commitment: Evidence of career stage effects?* Journal of Business Research, 26, 49-61
- Curtis, Susan, and Dennis Wright, 2001, *Retaining Employees - The Fast Track to Commitment*, Management Research News, Volume 24
- Cut Zurnali, 2010, "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Durkin, Mark, 1999, *Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers*, International Journal of Bank Marketing, Vol 17. 3: 124-134.
- Hom, P. & Griffeth, R., 1995. *Employee turnover*, Cincinnati, OH: Southwestern

S.G.A. Smeenk, R.N. Eisinga, J.C. Teelken and J.A.C.M. Doorewaard, 2006, *The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees*, International Journal. of Human Resource Management 17

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html>
(diakses 16 Mei 2019)

Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta