

Pengaruh Komitmen Guru dan Motivasi Prestasi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah

Parino¹, Priyono²

¹ Administrasi Pendidikan, Universitas Bakti
e-mail: Parinoubi1973@gmail.com

² Administrasi Pendidikan, Universitas Bakti
e-mail: Prayono32@gmail.com

ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in determining the quality of the teaching and learning process in madrasahs. However, variations in teacher performance are still influenced by internal factors such as commitment and achievement motivation. This study aims to examine the effect of teacher commitment and achievement motivation on teacher performance at MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang, Sumenep Regency. This research employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 32 teachers at MTs Ta'limusshibyan, and a saturated sampling technique was applied. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. The results revealed that teacher commitment has a positive and significant effect on teacher performance. Achievement motivation also shows a positive and significant influence on teacher performance. Furthermore, teacher commitment and achievement motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance. These findings indicate that improving teacher performance can be effectively achieved by strengthening professional commitment and enhancing teachers' achievement motivation. This study highlights the importance of madrasah leadership in fostering a supportive work environment and promoting continuous professional development for teachers.

Keywords: teacher commitment, achievement motivation, teacher performance, madrasah

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan mutu proses dan hasil pembelajaran di madrasah. Namun, masih ditemukan variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti komitmen dan motivasi prestasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru di MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs Ta'limusshibyan yang berjumlah 32 orang, dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi prestasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, komitmen guru dan motivasi prestasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dioptimalkan melalui penguatan komitmen profesional dan peningkatan motivasi prestasi. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya peran pimpinan madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: komitmen guru, motivasi prestasi, kinerja guru, madrasah

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran yang berlangsung di kelas, yang pada akhirnya bermuara pada kinerja guru sebagai pelaksana utama pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai perancang, pelaksana, dan evaluator pembelajaran yang menentukan mutu hasil belajar peserta didik (Darling-Hammond, 2017; Sutrisno, 2018). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi agenda penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, termasuk pada lembaga pendidikan Islam seperti madrasah tsanawiyah (Wibowo, 2021).

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien. Kinerja guru mencakup aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta tanggung jawab profesional dan sosial di lingkungan sekolah (Mangkunegara, 2017; Supardi, 2016). Guru dengan kinerja tinggi cenderung mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik, sehingga berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan capaian pendidikan secara keseluruhan (Sutrisno, 2018).

Namun demikian, berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, komitmen terhadap profesi, kepuasan kerja, dan kompetensi guru, sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, iklim kerja, serta dukungan sarana dan prasarana (Robbins & Judge, 2017; Wibowo, 2021). Di antara faktor internal tersebut, komitmen guru dan motivasi prestasi dipandang sebagai dua variabel psikologis yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Komitmen guru merujuk pada tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan guru untuk berkontribusi secara optimal terhadap sekolah dan profesinya. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, yang secara bersama-sama memengaruhi kesediaan individu untuk bertahan dan berprestasi dalam organisasi. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab profesional, kedisiplinan, serta dedikasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Mulyasa, 2013; Supardi, 2016).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru. Guru yang memiliki rasa memiliki terhadap sekolah dan profesinya akan berupaya menampilkan kinerja terbaik, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sarana maupun tantangan administratif (Suryadi, 2018; Rahmawati & Suyanto, 2020). Komitmen guru juga berperan dalam menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang, karena guru yang berkomitmen tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga didorong oleh tanggung jawab moral dan profesional (Meyer & Allen, 1997; Mangkunegara, 2017).

Selain komitmen, motivasi prestasi merupakan faktor internal yang berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Motivasi prestasi berkaitan dengan dorongan internal individu untuk mencapai standar kinerja tertentu, memperoleh pengakuan, serta mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya (McClelland, 1987; Robbins & Judge, 2017). Guru dengan motivasi prestasi tinggi cenderung memiliki semangat untuk terus belajar, mengikuti pelatihan, mengembangkan inovasi pembelajaran, dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan di kelas (Uno, 2016; Wibowo, 2021).

Dalam perspektif teori kebutuhan berprestasi, McClelland (1987) menjelaskan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi akan berusaha mencapai hasil kerja yang lebih baik, menetapkan target kerja yang jelas, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dalam konteks pendidikan, motivasi prestasi guru tercermin dari keinginan untuk meningkatkan kompetensi profesional, keberanian mencoba metode pembelajaran baru, serta upaya mencapai hasil pembelajaran yang optimal (Uno, 2016; Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, motivasi prestasi menjadi pendorong penting bagi guru untuk menampilkan kinerja yang berkualitas.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Wibowo (2021) menemukan bahwa guru dengan tingkat motivasi kerja dan motivasi berprestasi yang tinggi menunjukkan kinerja pembelajaran yang lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Hidayat dan Sari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi prestasi berkontribusi positif

terhadap efektivitas pembelajaran dan kualitas kinerja guru di sekolah menengah. Hasil-hasil penelitian tersebut menegaskan pentingnya motivasi prestasi sebagai determinan kinerja guru.

Meskipun komitmen guru dan motivasi prestasi telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian sebelumnya masih memfokuskan kajian pada sekolah umum atau sekolah menengah atas, sementara kajian pada konteks madrasah tsanawiyah, khususnya di daerah, masih relatif terbatas. Padahal, madrasah memiliki karakteristik khas, baik dari sisi budaya organisasi, nilai-nilai keagamaan, maupun sistem pengelolaan sumber daya manusia, yang memungkinkan munculnya dinamika kinerja guru yang berbeda dengan sekolah umum (Mulyasa, 2013; Rahman, 2019).

MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam pengembangan pendidikan keagamaan dan akademik di tingkat menengah pertama. Berdasarkan pengamatan awal, guru-guru di madrasah ini memiliki latar belakang dan masa kerja yang beragam, serta menghadapi tuntutan profesional yang semakin kompleks seiring dengan perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan. Kondisi tersebut menuntut adanya kinerja guru yang optimal agar tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai secara efektif (Sutrisno, 2018; Wibowo, 2021).

Namun demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari aspek psikologis dan sikap kerja guru itu sendiri. Guru yang memiliki komitmen tinggi tetapi tidak didukung oleh motivasi prestasi yang memadai berpotensi bekerja secara normatif tanpa inovasi, sementara guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi tetapi rendah komitmen dapat menunjukkan kinerja yang tidak konsisten dalam jangka panjang (Robbins & Judge, 2017; Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, kajian yang mengintegrasikan komitmen guru dan motivasi prestasi secara simultan menjadi penting untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang mengkaji pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru dalam konteks madrasah tsanawiyah. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah penelitian (research gap) terkait keterbatasan kajian empiris pada lembaga pendidikan Islam tingkat menengah, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam bidang administrasi pendidikan. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat kajian mengenai hubungan antara komitmen, motivasi prestasi, dan kinerja guru, sedangkan secara praktis dapat menjadi dasar bagi pengelola madrasah dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (Meyer & Allen, 1997; Wibowo, 2021).

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru di MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep menjadi

relevan dan penting untuk dilakukan, guna mendukung peningkatan mutu pendidikan madrasah dan pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru berdasarkan data empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis hubungan kausal antarvariabel melalui teknik statistik. Desain eksplanatori digunakan untuk menguji sejauh mana variabel independen, yaitu komitmen guru dan motivasi prestasi, mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, yakni kinerja guru, sehingga sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis (Creswell, 2014; Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep, sebuah lembaga pendidikan Islam tingkat menengah pertama di bawah naungan Kementerian Agama. Lokasi penelitian dipilih dengan pertimbangan bahwa madrasah tersebut memiliki karakteristik guru yang heterogen dari segi masa kerja dan latar belakang pendidikan, serta menghadapi tuntutan profesional yang terus berkembang. Populasi penelitian mencakup seluruh guru MTs Ta'limusshibyan yang berjumlah 32 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian agar data yang diperoleh bersifat menyeluruh dan representatif (Arikunto, 2013).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel penelitian. Variabel komitmen guru diukur melalui indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Variabel motivasi prestasi diukur melalui indikator kebutuhan berprestasi, aspirasi pengembangan diri, dan dorongan pencapaian hasil kerja. Sementara itu, kinerja guru diukur melalui indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta tanggung jawab profesional dan hubungan interpersonal. Selain kuesioner, data pendukung diperoleh melalui observasi terbatas dan dokumentasi untuk memperkuat pemahaman konteks penelitian.

Sebelum digunakan dalam analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total, di mana item dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Uji reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $\alpha \geq 0,70$ sebagai

indikator bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian kuantitatif (Ghozali, 2018).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan dalam persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y merupakan kinerja guru, X_1 adalah komitmen guru, X_2 adalah motivasi prestasi, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah error.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk mengetahui pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi secara simultan terhadap kinerja guru. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0,05, di mana hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis ini selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Umum Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan seluruh guru MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep yang berjumlah 32 orang. Penggunaan teknik sampling jenuh memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai karakteristik responden dan kondisi variabel yang diteliti. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja karena kedua aspek tersebut berpotensi memengaruhi sikap kerja dan kinerja guru.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	56,25%
Perempuan	14	43,75%
Total	32	100%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 56,25%, sedangkan responden perempuan berjumlah 43,75%. Komposisi ini menunjukkan bahwa partisipasi guru laki-laki dan perempuan relatif seimbang, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi kinerja guru secara umum tanpa bias gender yang signifikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 5 tahun	6	18,75%
5–10 tahun	14	43,75%
> 10 tahun	12	37,50%
Total	32	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki masa kerja antara 5–10 tahun (43,75%) dan lebih dari 10 tahun (37,50%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman mengajar yang cukup matang, sehingga persepsi mereka terhadap komitmen, motivasi prestasi, dan kinerja guru dinilai relevan dan kredibel untuk dianalisis lebih lanjut.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum masing-masing variabel penelitian, yaitu komitmen guru, motivasi prestasi, dan kinerja guru. Penilaian dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, sehingga nilai rata-rata yang mendekati angka 5 menunjukkan kecenderungan persepsi yang tinggi.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Komitmen Guru (X_1)	4,12	Tinggi
Motivasi Prestasi (X_2)	4,05	Tinggi
Kinerja Guru (Y)	4,09	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, variabel komitmen guru memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa guru MTs Ta'limusshibyan memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap sekolah dan profesinya. Guru menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas pembelajaran dan aktivitas sekolah lainnya.

Variabel motivasi prestasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 yang juga berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki dorongan internal yang kuat untuk meningkatkan kompetensi profesional dan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi prestasi tersebut tercermin dari kesediaan guru mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan diri lainnya.

Sementara itu, kinerja guru memiliki nilai rata-rata sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi. Guru dinilai mampu melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar dengan baik. Meskipun demikian, beberapa responden menunjukkan skor yang relatif lebih rendah pada indikator inovasi pembelajaran, yang mengindikasikan masih adanya ruang untuk peningkatan kreativitas dalam proses pembelajaran.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan analisis inferensial, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Komitmen Guru (X_1)	0,82	Reliabel
Motivasi Prestasi (X_2)	0,79	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,81	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik. Selain itu, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi item-total di atas r tabel, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	0,45	2,14	0,037
Komitmen Guru (X ₁)	0,41	3,42	0,002
Motivasi Prestasi (X ₂)	0,33	3,30	0,003

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,45 + 0,41X_1 + 0,33X_2$$

Nilai koefisien regresi komitmen guru sebesar 0,41 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen guru akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,41 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi motivasi prestasi sebesar 0,33 dengan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa motivasi prestasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi prestasi guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesional.

Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh komitmen guru dan motivasi prestasi secara simultan terhadap kinerja guru, dilakukan uji F dan analisis koefisien determinasi.

Tabel 6. Hasil Uji F

F hitung	Sig.
18,45	0,000

Hasil uji F pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti komitmen guru dan motivasi prestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara sikap kerja (komitmen) dan dorongan internal untuk berprestasi.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R Square
0,57

Nilai R Square sebesar 0,57 menunjukkan bahwa 57% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh komitmen guru dan motivasi prestasi, sedangkan 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki daya jelaskan yang cukup kuat dalam konteks penelitian pendidikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen guru dan motivasi prestasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan kompetensi pedagogik, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sikap kerja guru terhadap profesi dan organisasi tempat mereka mengabdikan. Dalam konteks pendidikan, khususnya madrasah tsanawiyah, komitmen dan motivasi prestasi menjadi fondasi penting bagi terciptanya kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, komitmen guru berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru MTs Ta'limusshibyan memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang kuat terhadap sekolah. Komitmen yang tinggi tercermin dari kesediaan guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab, menjaga kedisiplinan, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (1997) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan afektif, normatif, dan berkelanjutan individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku kerja dan kinerja.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen guru, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesional. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja dengan penuh dedikasi, menunjukkan rasa memiliki terhadap sekolah, serta berusaha menjaga kualitas pembelajaran meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Hal ini memperkuat pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan

salah satu determinan utama kinerja karena individu yang berkomitmen tinggi akan bekerja secara konsisten dan bertanggung jawab.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara komitmen guru dan kinerja guru. Penelitian Suryadi (2018) menemukan bahwa komitmen guru berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran di sekolah menengah. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Rahmawati dan Suyanto (2020) yang menyimpulkan bahwa guru dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan guru dengan komitmen rendah. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa komitmen guru merupakan faktor internal yang strategis dalam meningkatkan kinerja guru.

Selain komitmen guru, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi prestasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal guru untuk berprestasi, mengembangkan diri, dan mencapai hasil kerja yang optimal berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi prestasi tinggi cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan, berinovasi dalam pembelajaran, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap proses dan hasil belajar siswa.

Hasil tersebut selaras dengan teori kebutuhan berprestasi yang dikemukakan oleh McClelland, yang menyatakan bahwa individu dengan kebutuhan berprestasi tinggi akan terdorong untuk mencapai standar kerja yang lebih baik dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Dalam konteks pendidikan, motivasi prestasi mendorong guru untuk tidak hanya memenuhi kewajiban administratif, tetapi juga berorientasi pada kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional berkelanjutan. Robbins dan Judge (2017) juga menegaskan bahwa motivasi kerja memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Wibowo (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan motivasi berprestasi

memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan efektivitas pembelajaran. Hidayat dan Sari (2020) juga menemukan bahwa guru dengan motivasi prestasi tinggi menunjukkan kinerja pembelajaran yang lebih efektif dibandingkan guru dengan motivasi rendah. Konsistensi hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa motivasi prestasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa komitmen guru dan motivasi prestasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara sikap kerja dan dorongan internal untuk berprestasi. Komitmen guru berperan sebagai landasan loyalitas dan tanggung jawab profesional, sementara motivasi prestasi berfungsi sebagai pendorong aktualisasi kinerja dalam bentuk perilaku kerja yang produktif dan inovatif.

Kombinasi antara komitmen dan motivasi prestasi menjadi faktor kunci dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Guru yang memiliki komitmen tinggi tetapi motivasi prestasi rendah cenderung bekerja secara normatif dan kurang inovatif, sedangkan guru yang memiliki motivasi prestasi tinggi tetapi komitmen rendah berpotensi menunjukkan kinerja yang tidak konsisten dalam jangka panjang. Oleh karena itu, keseimbangan antara komitmen dan motivasi prestasi menjadi prasyarat penting bagi peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2018) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi, komitmen, dan kemampuan kerja.

Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh komitmen guru dan motivasi prestasi memperkuat temuan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan penting kinerja guru. Meskipun demikian, masih terdapat proporsi variasi kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, iklim kerja, dan dukungan sarana prasarana. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi dalam pengelolaan madrasah

Dalam konteks MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep, hasil penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia

pendidikan. Penguatan komitmen guru dapat dilakukan melalui kepemimpinan kepala madrasah yang partisipatif, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta pemberian penghargaan atas dedikasi dan loyalitas guru. Sementara itu, peningkatan motivasi prestasi dapat didorong melalui penyediaan peluang pengembangan profesional, sistem penilaian kinerja yang adil, serta pengakuan terhadap prestasi guru dalam bentuk penghargaan formal maupun nonformal.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia dan administrasi pendidikan yang menempatkan komitmen dan motivasi sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini juga memberikan kontribusi empiris dalam konteks madrasah tsanawiyah, yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian-kajian kuantitatif mengenai kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji kinerja guru pada lembaga pendidikan Islam.

Secara keseluruhan, pembahasan hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru di madrasah tidak dapat dilepaskan dari upaya penguatan komitmen guru dan peningkatan motivasi prestasi secara simultan. Upaya tersebut perlu dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar guru mampu menampilkan kinerja profesional yang optimal, sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komitmen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Ta'limusshibyan Batang-Batang Kabupaten Sumenep. Guru yang memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab profesional yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja pembelajaran yang lebih baik. Selain itu, motivasi prestasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa dorongan internal untuk berprestasi dan mengembangkan kompetensi profesional berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Secara simultan, komitmen guru dan motivasi prestasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga kedua variabel

tersebut merupakan faktor internal yang strategis dalam mendukung peningkatan kinerja guru di madrasah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar kepala madrasah memperkuat komitmen guru melalui kepemimpinan yang partisipatif, iklim kerja yang kondusif, serta sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, upaya peningkatan motivasi prestasi guru perlu dilakukan melalui penyediaan kesempatan pengembangan profesional, pelatihan berkelanjutan, dan pengakuan terhadap prestasi kerja guru. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan dan cakupan lokasi penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Sari, R. P. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 145–156.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.

- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi guru profesional: Menciptakan pembelajaran kreatif dan menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 45–58.
- Rahmawati, D., & Suyanto, S. (2020). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(1), 88–99.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. RajaGrafindo Persada.
- Suryadi. (2018). Pengaruh komitmen guru terhadap kinerja dan mutu pembelajaran. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(2), 134–142.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- .