

Pengaruh Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Bidang Studi Matematika pada SMAN di Kabupaten Lombok Timur

Zainul Nasri*, Padlurahman, Badarudin

Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Hamzanwadi, Selong, Indonesia

*Corresponding Author: zainulnasrismanding@gmail.com

Dikirim: 09-02-2026; Direvisi: 23-02-2026; Diterima: 25-02-2026

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran krusial kinerja guru matematika dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, namun terdapat indikasi kesenjangan kinerja di SMAN Kabupaten Lombok Timur yang terkait dengan rendahnya komitmen dan motivasi kerja. Adanya kesenjangan antara kondisi ideal dengan praktik di lapangan mendorong penelitian ini. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis secara kuantitatif pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika di wilayah tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei terhadap 92 guru matematika SMAN yang dipilih secara proporsional. Data dikumpulkan melalui kuesioner tervalidasi dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah uji asumsi. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen kerja ($p=0,031$) dan motivasi kerja ($p=0,000$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Analisis regresi ($Y = 18.363 + 0.245X_1 + 0.604X_2$) mengonfirmasi bahwa motivasi kerja ($\beta=0.618$) merupakan prediktor yang lebih dominan dibandingkan komitmen ($\beta=0.229$). Disimpulkan bahwa kedua faktor internal ini signifikan memengaruhi kinerja guru, dengan motivasi berperan lebih kuat, sehingga intervensi peningkatan motivasi perlu diprioritaskan, dengan memperhatikan keterbatasan normalitas data.

Kata Kunci: Kinerja Guru; Komitmen Kerja; Motivasi Kerja.

Abstract: This research is motivated by the crucial role of mathematics teacher performance in achieving national education goals. However, there are indications of a performance gap at senior high schools in East Lombok Regency related to low work commitment and motivation. This gap between ideal conditions and field practice prompted this research. The main focus of this study is to quantitatively analyze the influence of work commitment and work motivation on mathematics teacher performance in the region. The study used a quantitative correlational approach with a survey method of 92 proportionally selected senior high school mathematics teachers. Data were collected through a validated questionnaire and analyzed using multiple linear regression after assumption testing (despite the initial data being non-normal). The t-test results indicated that work commitment ($p=0.031$) and work motivation ($p=0.000$) partially had a positive and significant effect on teacher performance. The regression analysis ($Y = 18.363 + 0.245X_1 + 0.604X_2$) confirmed that work motivation ($\beta=0.618$) was a more dominant predictor than commitment ($\beta=0.229$). It was concluded that these two internal factors significantly influence teacher performance, with motivation playing a stronger role. Therefore, interventions to improve motivation should be prioritized, taking into account the limitations of data normality.

Keywords: Teacher Performance; Work Commitment; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan esensial dalam ekosistem pendidikan, berfungsi sebagai garda terdepan yang secara langsung berinteraksi dengan siswa untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Tika et al., 2025). Khususnya dalam mata pelajaran matematika, peran guru menjadi semakin krusial karena disiplin ilmu ini tidak hanya menjadi landasan bagi sains dan teknologi, tetapi juga merupakan wahana utama untuk mengasah kemampuan berpikir logis, analitis, dan kritis. Idealnya, setiap guru matematika menunjukkan kinerja yang optimal, mampu menginspirasi siswa, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif. Keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas ini dipengaruhi oleh konstelasi faktor yang kompleks, mencakup aspek internal seperti kondisi psikologis individu, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan dukungan manajerial (Kumbaraningtyas et al., 2025). Di antara berbagai faktor tersebut, komitmen kerja dan motivasi secara konsisten diidentifikasi sebagai dua pilar fundamental yang menopang kinerja seorang pendidik secara berkelanjutan. Motivasi, dalam konteks ini, dipahami sebagai daya pendorong yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan semangat kerja untuk mencapai hasil terbaik (Duri et al., 2025).

Komitmen kerja seorang guru merefleksikan tingkat keterikatan psikologis dan rasa tanggung jawab mereka terhadap profesi, institusi, serta peserta didik. Konsep ini dapat diurai menjadi tiga dimensi utama: komitmen afektif, yang merujuk pada ikatan emosional dan identifikasi diri dengan profesi mengajar; komitmen normatif, yang didasari oleh perasaan kewajiban moral untuk tetap mengabdikan diri; dan komitmen berkelanjutan, yang timbul dari pertimbangan rasional mengenai biaya dan manfaat jika meninggalkan profesi. Ketiga dimensi komitmen ini secara sinergis membentuk fondasi dedikasi seorang guru (Hayya et al., 2025; Sibagariang et al., 2024). Komitmen yang kuat akan mendorong guru untuk mengerahkan upaya terbaiknya, yang kemudian diperkuat oleh adanya motivasi kerja. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, lahir dari kepuasan batin saat mengajar atau hasrat untuk berkembang, maupun ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor luar seperti insentif, penghargaan, atau lingkungan kerja yang suportif. Kombinasi antara komitmen yang mendalam dan motivasi yang membara adalah kunci bagi terwujudnya kinerja guru yang unggul (Nurhasanah et al., 2024; Santika et al., 2025).

Secara ideal, sinergi antara komitmen yang kuat dan motivasi yang tinggi akan menghasilkan guru matematika yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga inspiratif dan mampu mentransformasi cara siswa memandang matematika. Guru yang ideal akan secara proaktif mencari metode pengajaran inovatif, menciptakan lingkungan belajar yang interaktif, serta memberikan perhatian individual kepada siswa yang mengalami kesulitan (Ahmad et al., 2025; Lestari et al., 2025). Mereka akan menunjukkan dedikasi yang tulus dalam membantu setiap siswa mencapai potensi maksimalnya. Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara profil guru ideal tersebut dengan kondisi yang sebenarnya. Banyak guru matematika yang masih terjebak dalam rutinitas pengajaran konvensional, kurang menunjukkan inisiatif untuk berkembang, dan gagal membangun hubungan belajar yang positif dengan siswanya. Kesenjangan antara harapan akan kualitas pengajaran dengan praktik sehari-hari inilah yang menjadi akar dari berbagai permasalahan dalam pendidikan matematika (Gobel et al., 2025; Setiani & Sumarah, 2025).



Kesenjangan kinerja ini teramati secara nyata di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Lombok Timur. Berbagai indikator menunjukkan bahwa performa guru matematika di wilayah ini belum mencapai tingkat optimal. Salah satu masalah yang paling mencolok adalah minimnya inovasi dalam metode pembelajaran. Banyak guru yang masih sangat bergantung pada pendekatan konvensional seperti ceramah, yang cenderung pasif dan kurang mampu melibatkan siswa secara aktif. Padahal, hakikat pembelajaran matematika modern menuntut adanya pendekatan yang lebih interaktif, kontekstual, dan mampu memvisualisasikan konsep-konsep abstrak agar lebih mudah dipahami. Selain itu, masalah lain yang turut berkontribusi adalah tingkat kehadiran guru yang terkadang rendah serta minimnya keterlibatan mereka dalam forum-forum pengembangan profesional, yang semuanya berpotensi menurunkan kualitas layanan pendidikan yang diterima oleh siswa (Afandi et al., 2023; Muzaini, 2023).

Hasil observasi awal di beberapa SMAN di Kabupaten Lombok Timur semakin memperjelas gambaran kesenjangan kinerja tersebut. Ditemukan bahwa sejumlah guru matematika menunjukkan keterlibatan yang minim dalam aktivitas pengembangan diri, seperti partisipasi dalam komunitas belajar, pelatihan kurikulum baru, atau forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Penggunaan metode dan media pembelajaran yang inovatif juga masih sangat terbatas, dengan dominasi metode ceramah yang kurang merangsang partisipasi aktif siswa. Lebih jauh lagi, aspek tanggung jawab profesional lainnya seperti pelaporan hasil belajar siswa secara berkala dan penyusunan perangkat ajar yang berkualitas juga terindikasi belum berjalan optimal. Keprihatinan mengenai rendahnya kesadaran profesionalisme ini bahkan turut disuarakan secara informal oleh beberapa kepala sekolah, yang menyoroti kurangnya inisiatif guru dalam melakukan refleksi dan perbaikan berkelanjutan.

Investigasi lebih lanjut melalui wawancara informal dengan para guru mengungkap adanya akar permasalahan yang lebih dalam, yaitu rendahnya tingkat motivasi dan komitmen kerja. Banyak guru yang merasa terdemotivasi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja administratif yang dianggap berlebihan, kurangnya sistem penghargaan atau apresiasi yang jelas dari pimpinan, serta minimnya dukungan institusional untuk pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Insentif non-finansial seperti pengakuan atas prestasi atau peluang untuk aktualisasi diri juga dirasa masih kurang dimanfaatkan secara optimal oleh pihak sekolah. Di sisi lain, komitmen guru terhadap institusi tempat mereka bertugas juga tampak bervariasi, dengan indikasi adanya ikatan emosional yang lemah pada sebagian guru, terutama bagi mereka yang berstatus sementara atau bertugas di lokasi yang jauh dari tempat tinggal.

Meskipun hubungan antara komitmen, motivasi, dan kinerja guru telah banyak dikaji dalam literatur pendidikan secara umum, masih terdapat sebuah celah penelitian yang signifikan. Nilai kebaruan atau inovasi dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik dan kontekstual. Berbeda dari studi-studi sebelumnya yang mungkin bersifat generik, penelitian ini secara khusus akan menganalisis pengaruh komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja guru matematika di lingkungan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Lombok Timur. Inovasinya adalah melakukan sebuah investigasi mendalam yang mempertimbangkan fenomena empiris yang teramati di lapangan seperti rendahnya inovasi dan keterlibatan profesional dan mengaitkannya secara langsung dengan variabel psikologis komitmen dan motivasi pada kelompok subjek dan lokasi yang spesifik ini, sebuah pendekatan yang belum banyak dilakukan sebelumnya di wilayah tersebut.



Peran guru matematika sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di jenjang SMA, mengingat mata pelajaran ini menuntut ketelitian, konsistensi, serta kemampuan pedagogik yang tinggi. Namun demikian, kondisi di SMA Negeri Kabupaten Lombok Timur menunjukkan adanya variasi dan kesenjangan kinerja guru yang berpotensi memengaruhi kualitas pembelajaran matematika. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dilihat dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga perlu dikaji dari faktor internal yang melekat pada diri guru, seperti komitmen terhadap profesi dan motivasi dalam menjalankan tugas. Minimnya kajian empiris yang mengulas kedua faktor tersebut secara kuantitatif dalam konteks lokal menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan.

Sejalan dengan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bidang studi matematika di SMA Negeri Kabupaten Lombok Timur, baik secara terpisah maupun secara bersama-sama. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru matematika, serta menjadi rujukan bagi pihak sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang langkah-langkah strategis guna meningkatkan kualitas pembelajaran matematika secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menerapkan desain survei korelasional. Desain ini dipilih untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independent komitmen (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y), tanpa melakukan manipulasi eksperimental. Penelitian ini dilaksanakan di 21 Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kabupaten Lombok Timur selama periode Maret hingga Agustus 2025. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran matematika yang aktif mengajar di 21 sekolah tersebut, dengan jumlah total 120 orang. Dari populasi ini, sampel sebanyak 92 responden ditentukan melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 5%. Proses penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* untuk memastikan bahwa setiap sekolah terwakili secara proporsional.

Proses pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen utama berupa kuesioner tertutup. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap ketiga variabel penelitian dengan menggunakan format skala Likert lima poin, yang memberikan rentang pilihan jawaban dari "Sangat Tidak Setuju" (skor 1) hingga "Sangat Setuju" (skor 5). Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari sekolah, seperti jadwal mengajar dan daftar hadir guru, guna mendukung dan melengkapi data primer. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen kuesioner telah melalui tahap uji kualitas yang ketat. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* pada 30 responden, dan seluruh item dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > 0,361$). Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* juga menunjukkan bahwa semua skala variabel reliabel (nilai $\alpha > 0,60$).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.0. Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menyajikan gambaran umum data. Sebelum melakukan uji hipotesis, serangkaian uji



asumsi klasik dilaksanakan, yang meliputi uji normalitas (menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*), uji multikolinearitas (memeriksa nilai VIF dan *Tolerance*), uji heteroskedastisitas (menggunakan *scatterplot* dan uji Glejser), serta uji linearitas. Setelah data dinyatakan memenuhi semua asumsi, analisis dilanjutkan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui arah dan besaran pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan uji F untuk menganalisis pengaruh secara simultan, dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dengan kata lain apakah data penelitian dari masing-masing variabel berdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Sminov Test*. Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogorov–Smirnov (Sig.)	Shapiro–Wilk (Sig.)	Keterangan
1	Komitmen (X1)	0,200*	0,005	Tidak berdistribusi normal
2	Motivasi Kerja (X2)	0,033	0,001	Tidak berdistribusi normal
3	Kinerja Guru (Y)	0,000	0,000	Tidak berdistribusi normal

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas awal menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk 92 responden. Pengujian ini dilakukan pada variabel komitmen (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikansi yang sangat rendah, yaitu 0,005 untuk komitmen, 0,001 untuk motivasi kerja, dan 0,000 untuk kinerja guru. Karena semua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk masing-masing variabel tidak terdistribusi secara normal. Temuan ini mengindikasikan perlunya pendekatan uji non-parametrik atau uji normalitas residual untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonearitas di antara variabel. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komitmen (X1)	0,349	2,863	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,349	2,863	Tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 2 menampilkan hasil uji multikolinieritas yang bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen, yaitu komitmen (X1) dan



motivasi (X2). Berdasarkan data statistik kolinieritas, diperoleh nilai Tolerance untuk kedua variabel sebesar 0,349. Nilai ini lebih besar dari batas kritis 0,10. Selain itu, nilai VIF (Variance Inflation Factor) untuk kedua variabel juga identik, yaitu 2,863, yang mana nilai ini berada di bawah ambang batas 10. Menurut Hair et al. (2021), nilai VIF yang berada di bawah batas kritis menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yang mengganggu dalam model regresi, sehingga variabel-variabel independen dapat digunakan secara simultan untuk menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinieritas, sehingga kedua variabel independen layak digunakan bersamaan dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Uji linieritas

a. Hubungan antara variabel kinerja guru (Y) dengan komitmen (X1)

Tabel 3. Uji Linieritas Kinerja Guru (Y) dan Komitmen (X1)

No	Komponen Uji	F	Sig.	Keterangan
1	Linearity	102,824	0.000	Hubungan linier
2	Deviation from Linearity	1.052	0.422	Tidak terjadi penyimpangan linieritas

Tabel 3 menyajikan hasil uji linieritas untuk menguji hubungan antara variabel komitmen (X1) dan kinerja guru (Y). Berdasarkan output ANOVA, diperoleh nilai signifikansi untuk Linearity sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity adalah 0,422, yang nilainya lebih besar dari 0,05. Kedua hasil ini telah memenuhi kriteria uji linieritas. Menurut Hair et al. (2021), terpenuhinya asumsi linieritas menunjukkan bahwa model regresi linier layak digunakan karena hubungan antara variabel independen dan dependen dapat dijelaskan secara linier, sehingga estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier dan signifikan antara variabel komitmen (X1) dan variabel kinerja guru (Y), sehingga asumsi linieritas untuk analisis regresi telah terpenuhi.

b. Hubungan kinerja guru (Y) dengan motivasi kerja (X2)

Tabel 4. Uji Linieritas Kinerja Guru (Y) dan Motivasi Kerja (X2)

No	Komponen Uji	F	Sig.	Keterangan
1	Linearity	169,583	0,000	Hubungan linier
2	Deviation from Linearity	1,120	0,347	Tidak terjadi penyimpangan linieritas

Tabel 4 menunjukkan hasil uji linieritas antara variabel motivasi kerja (X2) dan variabel kinerja guru (Y). Hasil analisis pada variabel ANOVA menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk aspek Linearity adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai signifikansi untuk Deviation from Linearity tercatat sebesar 0,347, yang nilainya lebih besar dari 0,05. Menurut Hair et al. (2021), hubungan yang linier antara variabel independen dan dependen merupakan prasyarat penting dalam regresi linier agar estimasi parameter dan interpretasi hasil analisis dapat dilakukan secara valid. Karena kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dan



variabel kinerja guru (Y). Asumsi ini mendukung kelayakan penggunaan analisis regresi.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial yaitu uji statistika secara individu untuk mengetahui masing-masing variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

No	Variabel Independen	Koefisien (B)	t	Sig.	Keterangan
1	Konstanta	18.363	2.081	0.040	Signifikan
2	Komitmen (X1)	0.245	2.198	0.031	Berpengaruh signifikan
3	Motivasi (X2)	0.604	5.927	0.000	Berpengaruh signifikan

Tabel 5 memaparkan hasil uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh individual variabel independen terhadap kinerja guru (Y). Untuk variabel komitmen (X1), diperoleh nilai t hitung 2,198 (lebih besar dari t tabel 1,662) dengan signifikansi 0,031 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H1 diterima. Selanjutnya, variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung 5,927 (lebih besar dari t tabel 1,662) dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H2 juga diterima. Dengan demikian, disimpulkan bahwa komitmen (X1) dan motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Hair et al. (2021), uji t dalam regresi linier berganda digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, di mana nilai *t hitung* yang lebih besar dari *t tabel* dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan dan hipotesis penelitian dapat diterima.

2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya komitmen(X₁), motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja guru (Y). Oleh karena itu ditemukan hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Linier Berganda

No	Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
1	Konstanta	18.363	–	2.081	0.040	Signifikan
2	Komitmen (X1)	0.245	0.229	2.198	0.031	Berpengaruh signifikan
3	Motivasi (X2)	0.604	0.618	5.927	0.000	Berpengaruh signifikan

Tabel 6 menyajikan hasil akhir dari analisis regresi linear berganda. Berdasarkan tabel koefisien, diperoleh persamaan regresi: $Y = 18,363 + 0,245(X_1) + 0,604(X_2)$. Nilai konstanta 18,363 menunjukkan nilai kinerja guru (Y) jika komitmen (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol. Koefisien regresi X1 sebesar 0,245 (sig. 0,031) dan koefisien X2 sebesar 0,604 (sig. 0,000) sama-sama bernilai positif dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan variabel motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh yang lebih dominan dibandingkan komitmen (X1). Menurut Hair et al (2022), koefisien regresi dalam analisis regresi linear berganda menunjukkan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan nilai signifikansi digunakan untuk menilai apakah pengaruh tersebut berbeda secara nyata dari nol



Pembahasan

Analisis data penelitian ini secara komprehensif mengonfirmasi bahwa kinerja guru (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh faktor komitmen (X1) dan motivasi kerja (X2). Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi di bawah ambang batas 0,05, sehingga H1 dan H2 diterima. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi meningkatkan keterikatan individu terhadap pekerjaan dan tujuan institusi, sehingga berimplikasi positif terhadap performa. Sementara itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong perilaku yang memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh Chang & Sung (2024) yang menekankan bahwa motivasi internal cenderung memiliki dampak lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan komitmen formal, sejalan dengan koefisien regresi penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi dan dorongan motivasi kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru. Lebih lanjut, analisis regresi berganda menyoroti bahwa motivasi kerja (X2), dengan koefisien regresi 0,604, memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan komitmen (X1) yang memiliki koefisien 0,245. Persamaan regresi $Y = 18,363 + 0,245(X1) + 0,604(X2)$ secara matematis merangkum hubungan ini, menyiratkan bahwa sementara loyalitas (komitmen) itu penting, dorongan internal (motivasi) memiliki dampak yang lebih substansial terhadap performa aktual guru di lapangan (Chang & Sung, 2024).

Temuan paling menonjol dari studi ini adalah signifikansi kuat dari motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai t hitung 5,927. Kekuatan statistik yang tinggi ini menggarisbawahi peran sentral motivasi sebagai prediktor utama kinerja dalam konteks pendidikan. Implikasinya adalah bahwa faktor-faktor yang mendorong guru dari dalam, seperti kepuasan kerja, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri, memiliki pengaruh langsung dan kuat terhadap cara mereka mengajar dan berinteraksi dengan siswa. Koefisien beta terstandarisasi yang lebih tinggi (0,618) untuk motivasi dibandingkan komitmen (0,229) menegaskan bahwa dorongan intrinsik dan ekstrinsik ini merupakan tuas pengungkit (leverage) yang lebih efektif untuk peningkatan kinerja (Howard et al., 2021; Ryan & Deci, 2000). Oleh karena itu, kebijakan institusi pendidikan harus memprioritaskan strategi untuk memelihara dan meningkatkan motivasi guru, karena dampaknya terhadap kualitas output pendidikan terbukti sangat substansial (Santika et al., 2025).

Meskipun tidak sekuat motivasi, komitmen (X1) juga terbukti sebagai faktor yang signifikan secara statistik dalam memengaruhi kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0,031. Temuan ini penting karena menegaskan bahwa rasa keterikatan, loyalitas, dan identifikasi guru terhadap institusi tempat mereka bekerja berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan upaya ekstra, kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan, yang semuanya bermuara pada kinerja yang lebih baik. Namun, signifikansinya yang lebih rendah (t hitung 2,198) dibandingkan motivasi menunjukkan bahwa komitmen mungkin lebih berfungsi sebagai fondasi atau kondisi pendukung. Kinerja optimal tidak hanya membutuhkan loyalitas (komitmen), tetapi juga dorongan aktif (motivasi) (Chayomchai, 2020; Ekasari et al., 2023). Institusi yang



berhasil membangun keduanya guru yang loyal dan termotivasi kemungkinan besar akan menyaksikan peningkatan kinerja yang paling signifikan (Pohan et al., 2023).

Validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini didukung kuat oleh terpenuhinya beberapa asumsi klasik. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance (0,349) dan VIF (2,863) yang berada dalam rentang ideal, mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi antar variabel independen. Ini penting karena membuktikan bahwa komitmen (X1) dan motivasi (X2) adalah dua konstruk yang terpisah dan memberikan kontribusi unik terhadap kinerja guru, sehingga estimasi koefisien regresi dapat diandalkan dan stabil (Muhammad et al., 2021). Selain itu, hasil uji linieritas mengonfirmasi adanya hubungan linier yang signifikan antara X1 dan Y (Sig. Deviation from Linearity 0,422) serta X2 dan Y (Sig. Deviation from Linearity 0,347). Terpenuhinya asumsi ini membenarkan penggunaan analisis regresi linier berganda dan memperkuat keyakinan bahwa model $Y = 18,363 + 0,245(X1) + 0,604(X2)$ secara akurat merepresentasikan hubungan antar variabel yang diteliti.

Sebuah keterbatasan metodologis yang signifikan harus diakui dalam penelitian ini, yaitu terkait asumsi normalitas data. Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan di awal menunjukkan bahwa data untuk ketiga variabel (komitmen, motivasi, dan kinerja guru) tidak terdistribusi secara normal, dengan semua nilai signifikansi (0,005; 0,001; dan 0,000) berada di bawah 0,05. Pelanggaran asumsi normalitas ini merupakan catatan penting karena analisis regresi linier berganda dan uji t adalah metode parametrik yang sensitif terhadap distribusi data. Meskipun beberapa ahli berpendapat bahwa dengan sampel yang cukup besar ($n=92$), Central Limit Theorem dapat berlaku, penggunaan metode parametrik pada data yang terbukti tidak normal dapat memengaruhi keandalan nilai signifikansi dan interval kepercayaan (Kwak & Kim, 2017). Idealnya, temuan awal ini seharusnya ditindaklanjuti dengan uji normalitas pada residual model, bukan pada variabel individual, atau menggunakan metode regresi non-parametrik untuk validasi (Raningsih & Artini, 2018; Tuwini et al., 2025).

Implikasi praktis dari temuan ini sangat relevan bagi administrator sekolah dan pembuat kebijakan pendidikan. Mengingat motivasi kerja (X2) adalah pendorong kinerja yang paling dominan, intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan motivasi guru kemungkinan akan memberikan hasil yang paling efektif. Ini melampaui sekadar insentif finansial; ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang menghargai prestasi, memberikan umpan balik yang konstruktif, mempromosikan otonomi dalam mengajar, dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas. Pada saat yang sama, komitmen (X1) tidak boleh diabaikan. Upaya untuk membangun komitmen organisasi, seperti meningkatkan keadilan prosedural, memperkuat budaya sekolah, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, akan berfungsi sebagai fondasi yang memperkuat dampak dari program motivasi. Intervensi yang berhasil mengintegrasikan kedua aspek ini membangun loyalitas sekaligus menyalakan semangat akan menciptakan SDM guru yang unggul (Herfiyanti et al., 2025; Kumbaraningtyas et al., 2025; Tambunan, 2024).

Selain isu normalitas data, penelitian ini memiliki keterbatasan lain yang membuka ruang untuk studi di masa depan. Desain penelitian yang kemungkinan besar bersifat cross-sectional hanya dapat mengidentifikasi hubungan atau pengaruh, namun tidak dapat membuktikan kausalitas secara definitif; mungkin saja guru yang kinerjanya tinggi secara alami menjadi lebih termotivasi dan berkomitmen, bukan sebaliknya. Selain itu, hasil yang disajikan tidak menyertakan nilai R-squared (R^2),



sehingga tidak diketahui seberapa besar proporsi varians dalam kinerja guru yang mampu dijelaskan oleh komitmen dan motivasi secara bersama-sama. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memvalidasi temuan ini menggunakan metode robust atau non-parametrik yang tidak bergantung pada asumsi normalitas. Penggunaan desain longitudinal juga akan sangat bermanfaat untuk memperjelas arah kausalitas. Menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi dalam model dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor penentu kinerja guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan motivasi kerja lebih dominan (koefisien 0,604) dibanding komitmen (0,245), menekankan peran dorongan internal dan eksternal terhadap performa guru. Model regresi valid karena memenuhi asumsi non-multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linieritas. Keterbatasannya meliputi pelanggaran normalitas data dan desain cross-sectional yang membatasi pembuktian kausalitas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode non-parametrik, desain longitudinal, dan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi untuk analisis lebih holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., Rahman, A., Putra, D., & Sari, L. (2023). Correlation of Work Discipline and Pedagogical Competence to Teaching Performance in Elementary Teacher. *International Journal of Instruction*, 16(4), 189. <https://doi.org/10.29333/iji.2023.16412a>
- Ahmad, W., Kusuma, R., Hidayat, F., & Lestari, N. (2025). Pengaruh Model Pembelajaran Project Based Learning (PjBL) Berbantuan Media Canva Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Siklus Air Di Kelas V SD. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(2), 536. <https://doi.org/10.51878/science.v5i2.4881>
- Chang, T.-J., & Sung, Y.-T. (2024). Does Teacher Motivation Really Matter? Exploring The Mediating Role of Teachers' Self-Efficacy in The Relationship Between Motivation and Job Satisfaction. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 33(6), 1315. <https://doi.org/10.1007/s40299-023-00803-4>
- Chayomchai, A. (2020). The Moderating Effect of Generation on The Relationship Between Commitment and Performance: Evidence From Human Resource Management Model. *Management Science Letters*, 3707. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.022>
- Duri, R., Santoso, A., Putri, N., & Fahmi, S. (2025). Meningkatkan motivasi belajar siswa melalui konseling kelompok dengan pendekatan SFBC (Solution-Focused Brief Counseling). *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 210. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i1.4919>
- Ekasari, S., Prasetyo, A., Wulandari, T., & Gunawan, H. (2023). The effect of motivation, competence and organizational commitment on performance of



- employees in food and beverage manufacturing company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi)*, 9(3), 844. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1194>
- Gobel, A. R., Lestari, P., Handayani, R., & Fitriani, N. (2025). Pengaruh model PBL berbantuan video animasi terhadap kemampuan pemecahan masalah pada materi penjumlahan pengurangan pecahan. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(3), 1059. <https://doi.org/10.51878/science.v5i3.6655>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- Hayya, D. A. F., Putra, B., Wijaya, R., & Sari, L. (2025). Efektivitas model pembelajaran NHT dengan media komik Kelsipar terhadap hasil belajar IPAS SDN 1 Padurenan. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(3), 1514. <https://doi.org/10.51878/science.v5i3.6928>
- Herfiyanti, N., Wulandari, S., & Hadi, P. (2025). Perencanaan sistem manajemen untuk meningkatkan mutu sekolah di SMP Negeri 1 Rowosari. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 249. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4325>
- Howard, J. L., Gagné, M., & Morin, A. J. S. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, 16(6), 1300. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>
- Kumbaraningtyas, A., Putra, R., Hidayati, F., & Rahman, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4687>
- Kwak, S. G., & Kim, J. (2017). Central Limit Theorem: The cornerstone of modern statistics. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(2), 144. <https://doi.org/10.4097/kjae.2017.70.2.144>
- Lestari, M. I., Hadi, P., & Prasetyo, A. (2025). Analisis kesulitan belajar matematika berbasis masalah pada materi operasi hitung perkalian dan pembagian. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(3), 1285. <https://doi.org/10.51878/science.v5i3.6670>
- Muhammad, A., Suryanto, R., & Fitriani, D. (2021). The influence of organizational commitment, competence, academic atmosphere on motivation and performance (study on state elementary school teachers in Region 3T: Lagging, Frontier, Outermost). *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(9). <https://doi.org/10.47772/ijriss.2021.5908>
- Muzaini, M. (2023). Peningkatan hasil belajar IPS melalui penerapan Problem Based Learning berbantuan media PowerPoint. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 3(1), 17. <https://doi.org/10.51878/social.v3i1.2201>
- Nurhasanah, N., Wibowo, A., & Lestari, F. (2024). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1089. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3568>



- Pohan, R. E., Simanjuntak, A., & Putra, B. (2023). What does statistically factors that influence of vocational teachers' performance in Batam as maritime environment? *BIO Web of Conferences*, 79, Article 8002. <https://doi.org/10.1051/bioconf/20237908002>
- Raningsih, N. K., & Artini, L. G. S. (2018). Pengaruh profitabilitas terhadap nilai perusahaan dengan corporate social responsibility sebagai variabel moderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(8), 1997. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i08.p03>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Santika, D., Wibowo, R., & Sari, N. (2025). Manajemen sumber daya pendidik dalam peningkatan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kota Bandar Lampung. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 96. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4618>
- Setiani, R., & Sumarah, I. E. (2025). Peningkatan Konsentrasi Dan Hasil Belajar Bangun Datar Berbasis Etnomatematika. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 200. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i1.4897>
- Sibagariang, S. A., Hutagalung, R., Simanjuntak, D., & Tarigan, F. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Peningkatan Mutu Guru YP. HKBP Pematangsiantar. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 949. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3410>
- Tambunan, W. P. (2024). Analisis Pengaruh Parents Orientation, Learning Outcome, Safe Environment, Dan Good Teachers Terhadap Parents' Loyalty Melalui Parents' Satisfaction Pada Orangtua Siswa SD Plus Ark Sidikalang. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 262. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2861>
- Tika, M. S. I. N., Putri, A., & Handayani, R. (2025). Analisis komparasi minat belajar dan model pembelajaran berbasis proyek (PjBL) terintegrasi pembelajaran sosial emosional (PSE) terhadap hasil belajar kimia peserta didik SMA Negeri 6 Kupang. *SCIENCE Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika Dan IPA*, 5(3), 1046. <https://doi.org/10.51878/science.v5i2.6665>
- Tuwini, T., Prasetyo, B., & Sari, L. (2025). Pengaruh angka bebas jentik (ABJ) terhadap kejadian kasus DBD di Kelurahan Kariangau Kota Balikpapan. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 109. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4079>

