

PENGARUH *SELF AWARENESS* DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMP DENGAN VARIABEL MODERASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI KECAMATAN PRAMBANAN SAAT PANDEMI COVID-19

Fitria Dwijayanti¹, Tri Mardiana², Purbudi Wahyuni³
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta
Email: fitriadwijayanti13@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of self-awareness on teacher performance, the influence of organizational commitment on teacher performance, the influence of education and training as a moderation variable for the relationship between self-awareness and teacher performance, and the influence of education and training as a moderation variable for the relationship between organizational commitment to teacher performance. The population used in this study was all junior high school teachers with the status of Civil Servants (PNS) in Prambanan District. Sampling was carried out using a saturated sample technique, the number of samples was 50 teachers. Data collection through questionnaires. Data processing and analysis methods use descriptive analysis and quantitative analysis. The data analysis technique in this study uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with the help of Smart PLS 3.2.9 software. The results showed that: 1) Self-awareness has a positive and significant effect on teacher performance, 2) Organizational commitment has a positive and significant effect on teacher performance, 3) Education and training have a positive and significant effect by strengthening the influence of self-awareness on teacher performance, 4) Education and training have a positive and significant effect by strengthening the influence of organizational commitment on teacher performance.

Keywords: *Self Awareness, Organizational Commitment, Education and Training, Teacher Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh *self awareness* terhadap kinerja guru, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru, pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel moderasi hubungan antara *self awareness* terhadap kinerja guru, serta pengaruh pendidikan dan pelatihan sebagai variabel moderasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prambanan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, jumlah sampel sebanyak 50 guru. Pengumpulan data melalui kuesioner. Metode pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan *software* Smart PLS 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 2) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, 3) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat pengaruh *self awareness* terhadap kinerja guru, 4) Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Kata kunci: *Kesadaran Diri, Komitmen Organisasional, Pendidikan dan Pelatihan, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah mempengaruhi banyak bidang, termasuk bisnis, politik, teknologi, dan pendidikan. Pandemi ini juga membatasi berbagai aktivitas. Dalam dunia

pendidikan, pembelajaran yang sebelumnya dilakukan secara luring atau luar jaringan harus dilakukan secara daring atau dalam jaringan (*online*) berdasarkan pada kebijakan pemerintah surat edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (Covid-19).

Dalam kondisi pandemi, guru yang kreatif dan inovatif sangat diperlukan. Guru kreatif mampu membuat pembelajaran menjadi menyenangkan bagi siswa. Kualitas guru merupakan penentu utama kemajuan siswa (Hervie, 2018). Dalam rangka implementasi peningkatan mutu pendidikan diperlukan komponen pendukung untuk mengetahui sejauh mana kompetensi guru yaitu kinerja guru. Kinerja guru berkaitan dengan kemampuan di dalam mengajar, mendidik, membimbing dan melakukan evaluasi kepada peserta didik berkaitan dengan implementasi kompetensi dasar yang diwajibkan kepadanya (Zeke et al., 2021).

Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah jenjang pendidikan formal yang dimaksudkan sebagai landasan untuk mempersiapkan peserta didik dengan membekali mereka dengan ilmu pengetahuan agar dapat mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Selama pandemi ini, berbagai kendala terkait perubahan yang cepat harus dihadapi. Perubahan yang cepat dari pembelajaran offline ke pembelajaran daring menyebabkan berbagai kendala. Kegiatan belajar mengajar menjadi lebih sulit dilakukan karena proses penyediaan bahan ajar, pemberian tugas untuk kegiatan penilaian pembelajaran, dan pengumpulan tugas dilakukan melalui media pembantu, sedangkan beberapa guru kurang menguasai teknologi tersebut.

Sebagai tenaga pendidik, guru harus memiliki *self awareness* (kesadaran diri) bahwa ia memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membimbing siswa. Selama kegiatan belajar daring dalam memberikan materi dan tugas bagi siswa, guru di SMP Prambanan lebih banyak mengandalkan buku lembar kerja siswa (LKS) dan media youtube.

Komitmen yang baik juga dapat memberikan gambaran kesetiaan guru terhadap organisasi. Ketika seorang guru berkomitmen, mereka merasa memiliki organisasi dan memiliki kewajiban moral serta tanggung jawab untuk selalu bekerja keras mencapai hasil terbaik untuk kebaikan organisasi (Lianna, 2017). Masih ditemukannya guru yang menyelesaikan tugasnya tidak tepat waktu dan harus beberapa kali diingatkan agar menyelesaikan tugas, menunjukkan kurangnya komitmen yang dimiliki guru.

Peningkatan pengembangan diri dan kompetensi guru perlu terus dilakukan demi mencapai tujuan pembelajaran. Namun masih ditemukannya masalah yaitu kurangnya pemerataan guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan. Untuk itu perlu dilakukan tinjauan kembali mengenai kegiatan pengembangan yang ada saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja guru

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil yang mampu dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja adalah kemauan

individu atau kelompok untuk melakukan tugas secara bertanggung jawab, memenuhi harapan dan meminimalkan kerugian. Ada faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan motivasi. Seseorang harus memiliki keterampilan dan kompetensi tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dan memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana caranya.

Kinerja guru adalah kemampuan dan upaya guru melaksanakan tugas pembelajaran ke dalam rencana pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan kegiatan penilaian pembelajaran (Audah, 2020). Kinerja sebagai bentuk komitmen profesi berdasarkan pekerjaan dalam perannya sebagai pendidik, pengajar serta pembimbing siswa. Kinerja yang harus dicapai oleh guru didasarkan pada standar kemampuan profesional yang telah diatur. Kinerja profesional guru tidak hanya diukur oleh hasil pencapaian kerjanya tetapi juga melalui sikap dalam bekerja. Loyalitas dan komitmen guru tercermin dalam menjalankan tugas keguruannya baik dalam kelas maupun tugas kependidikan di luar kelas serta diikuti rasa bertanggung jawab mempersiapkan berbagai perlengkapan pembelajaran demi kelancaran proses pembelajaran. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja (Sutianah, 2022)

Menurut Siregar (2020) penilaian kinerja merupakan suatu bentuk metode untuk mengukur kompetensi yang dimiliki karyawan melalui hasil evaluasi dan catatan kinerja karyawan. Melakukan penilaian kinerja guru sebagai proses menentukan sampai mana tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan suatu standar kriteria yang telah ditetapkan. Dalam penilaian kinerja mencakup beberapa kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan penguasaan terhadap peserta didik, kompetensi kepribadian berkaitan dengan kemampuan personal yang dimiliki, kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan bersosialisasi baik dengan peserta didik, sesama pendidik, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat, kompetensi profesional berkaitan dengan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki guru dalam menjalankan profesi keguruannya.

Self Awareness

Menurut Goleman (2018) *self awareness* merupakan bagian kecerdasan emosional yang ada dalam diri seorang individu. Kesadaran diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Kesadaran diri merupakan salah satu kunci menumbuhkan sikap empati atau kepedulian. Dengan pemahaman terhadap diri sendiri memungkinkan seseorang mengontrol emosi dan perilakunya. Seorang individu akan cenderung introspeksi diri jika ada orang lain yang menasehati atau mengkritiknya sehingga akan meningkatkan kesadaran dirinya. Dia akan lebih mengetahui juga bagaimana pandangan orang lain mengenai dirinya. Seorang guru yang memiliki kesadaran diri mampu mengendalikan emosinya sehingga mampu

menangani dengan baik masalah yang berkaitan dengan siswa maupun rekan kerja lainnya tanpa adanya emosi negatif. Terdapat tiga aspek utama dalam *self awareness* antara lain: mengenali emosi, pengakuan diri yang akurat, dan kepercayaan diri. Mengenali emosi berarti seseorang mampu mengenali apa yang dirasakannya, mengapa perasaan tersebut muncul, tindakan apa yang dilakukan, serta dampak yang akan ditimbulkan pada orang lain. Pengakuan diri yang akurat berarti Seseorang mampu mengenali kelebihan dan kelemahan yang ada dalam dirinya, meluangkan waktu untuk melakukan introspeksi diri, belajar dari pengalaman sebelumnya, serta terus belajar dan mengembangkan potensi dirinya. Kepercayaan diri berarti seseorang memiliki kesadaran diri atas kemampuan yang dimilikinya.

Komitmen Organisasional

Menurut Robbins (2017) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, tujuannya ingin mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional merupakan gambaran kesetiaan karyawan terhadap organisasinya. Komitmen penting bagi suatu organisasi karena komitmen mengikat karyawan pada tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka. Tingkat komitmen organisasi yang tinggi membantu karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan secara lebih efektif, dalam hal ini diharapkan mereka dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan serta hasil organisasi di masa depan.

Menurut Wang (2021) komitmen terhadap profesi guru merupakan hal yang penting. Komitmen guru mengarah pada profesi guru, siswa, mata pelajaran akademik, sekolah dan serikat guru. Komitmen seorang guru menunjukkan loyalitas guru terhadap profesi dan organisasinya. Komitmen seorang guru diperlukan karena jika seorang guru tidak memiliki komitmen organisasi, maka tugas yang harus dipenuhi hanya sebatas tugasnya pada pekerjaannya, sedangkan guru harus mengajar dengan ikhlas bukan hanya karena kewajiban profesinya. Dalam komitmen organisasi terdapat tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Komponen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan rasa untuk tetap berada dalam organisasi atau kesetiaan, komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bersama organisasi dikarenakan oleh alasan tugas moral dan etika (Robbins, 2017).

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematis untuk membentuk, meningkatkan dan mengembangkan SDM, termasuk guru dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas dengan mempelajari perilaku, pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) untuk menghadapi berbagai tantangan di era revolusi industri 4.0 (Rusdin, 2017). Pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kompetensi, perbaikan sikap, pengembangan diri dan profesionalitas guru sesuai dengan tuntutan jabatan serta

sebagai sarana pengembangan karir. Dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat membuat program pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk terus meningkatkan kompetensi. Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi guru menyesuaikan dengan perubahan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, keterampilan abad 21, keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) baik dari menyusun perangkat pembelajaran, proses pembelajaran, penyusunan soal, penilaian soal serta regulasi pendidikan terbaru (Permendikbud, 2018). Semakin sering mengikuti diklat tenaga kependidikan lebih mampu untuk menggunakan fasilitas dan bekerja dengan optimal. Efektivitas dari adanya pendidikan dan pelatihan ini dapat berdampak pada hasil atau prestasi siswa. Untuk itu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perlu dilakukan secara efektif. Indikator pendidikan dan pelatihan yaitu reaksi, pembelajaran, instruktur, dan hasil pelatihan (Dessler, 2015)

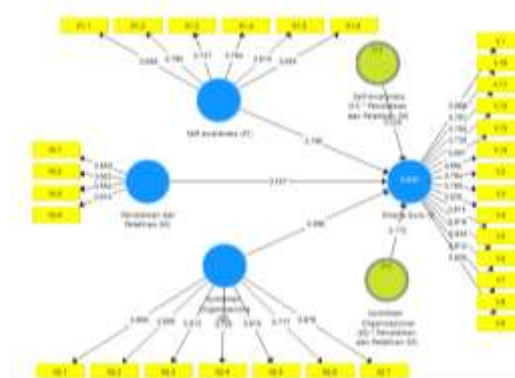
METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling* yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh merupakan teknik dalam pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi nantinya akan digunakan sebagai sampel penelitian tanpa terkecuali. Sehingga yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu guru SMP berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Prambanan Klaten yang berjumlah 50 orang.

Dalam penelitian ini digunakan variabel independen yaitu *self awareness* (X1) dan komitmen organisasional (X2), variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), dan variabel moderasi yaitu pendidikan dan pelatihan (M). Pengukuran menggunakan skala Likert. Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis persepsi dan karakteristik responden terkait variabel penelitian. Metode SEM (Structural Equation Modeling) digunakan untuk melakukan analisis kuantitatif. Untuk menguji hubungan antar variabel, masing-masing hipotesis dianalisis dengan menggunakan software Smart PLS 3.2.9.

HASIL PEMBAHASAN

Gambar 1 Tampilan Hasil PLS Algorithm



Hasil uji validitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 sehingga memiliki convergent validity yang baik, seluruh variabel laten dikatakan memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator yang berada pada blok indikator konstruk tersebut memiliki nilai yang lebih baik dibandingkan indikator pada blok lainnya. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh nilai tersebut telah memenuhi persyaratan minimal AVE yaitu 0,50.

Tabel 1 Hasil AVE

Variabel	AVE	Akar Kuadrat AVE
Self awareness (X1)	0.922	0.816
Komitmen Organisasional (X2)	0.935	0.820
Pendidikan dan Pelatihan (M)	0.939	0.892
Self Awareness (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000
Komitmen Organisasional (X2) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000
Kinerja Guru (Y)	0.967	0.822

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa seluruh nilai tersebut telah memenuhi persyaratan minimal AVE yaitu 0,50. Setelah nilai akar kuadrat AVE diketahui, selanjutnya dilakukan perbandingan antara akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model.

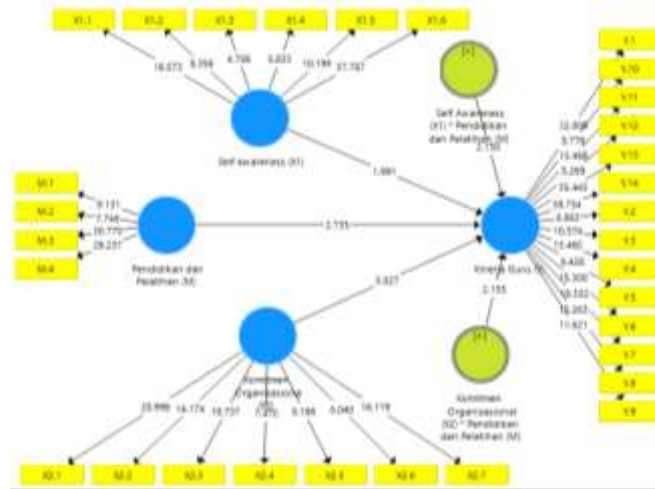
Tabel 2 Hasil Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Keterangan
<i>Self awareness</i> (X1)	0.898	0.922	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0.918	0.935	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (M)	0.914	0.939	Reliabel
<i>Self Awareness</i> (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2) * Pendidikan dan Pelatihan (M)	1.000	1.000	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.963	0.967	Reliabel

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh variabel dikatakan reliabel. Setelah dilakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*).

Gambar 2 Tampilan Hasil Bootstrapping



Tabel 4.3 Nilai R-Square

Variabel	R Square
Y	0.635

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.19 hasil R-square pada kinerja guru menunjukkan nilai sebesar 0.635 yang artinya *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 63,5% sisanya 36,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.4 Nilai P Value Inner Model

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Self Awareness</i> (X1) -> Kinerja (Y)	0.196	0.188	0.098	1.991	0.047
Komitmen Organisasional (X2) -> Kinerja (Y)	0.388	0.391	0.128	3.027	0.003
Pendidikan dan Pelatihan (M) -> Kinerja (Y)	0.337	0.330	0.123	2.735	0.006
<i>Self Awareness</i> (X1) * Pendidikan dan Pelatihan (M) -> Kinerja (Y)	0.224	0.238	0.104	2.150	0.032
Komitmen Organisasional (X2) * Pendidikan dan Pelatihan (M) -> Kinerja (Y)	0.172	0.162	0.080	2.155	0.032

Sumber: Hasil Output SmartPls (v.3.2.9)

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 berarti seluruh variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang dituju.

Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik 1,991 > T-tabel 1,960 serta memiliki koefisien jalur sebesar 0,196 arah pengaruhnya positif artinya *self awareness* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya *self awareness* mampu meningkatkan kinerja guru. Semakin tingginya *self awareness* yang dimiliki, guru akan memiliki kontribusi yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Fauzani & Munanjah (2022) bahwa *self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tingginya *self awareness* guru maka semakin tinggi kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *self awareness* yang dimiliki maka dapat berdampak pada penurunan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik 3,027 > T-tabel 1,960 serta memiliki koefisien jalur sebesar 0,388 arah pengaruhnya positif artinya komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki komitmen dapat memberikan kontribusi serta usaha maksimal demi kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Fauzani & Mujannah (2022) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Lianna (2017) bahwa seorang guru yang berkomitmen akan mampu menunjukkan kinerja yang baik bagi organisasi, tidak akan meninggalkan organisasinya, dan selalu merasa nyaman untuk tetap berada dalam organisasi demi memberikan kontribusi yang baik.

Pengaruh Moderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Hubungan *Self Awareness* Dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik 2,150 > T-tabel 1,960 serta memiliki koefisien jalur sebesar 0,224 arah pengaruhnya positif artinya pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan memoderasi hubungan *self awareness* terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa semakin banyak pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh guru dapat meningkatkan pengaruh *self awareness* terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Audah (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru. Adanya pendidikan dan pelatihan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Moderasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik 2,155 > T-tabel 1,960 serta memiliki koefisien jalur sebesar 0,172 arah pengaruhnya positif artinya pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan memoderasi hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh memperkuat hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Adam (2020) yang mempelajari mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan mampu membentuk karakter seseorang yang memiliki komitmen organisasional. Juga didukung penelitian yang dilakukan Handoko (2017) menunjukkan bahwa pelatihan mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Self awareness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
3. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat hubungan antara *self awareness* dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan dengan memperkuat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja guru SMP di Kecamatan Prambanan Klaten.
5. Hasil deskripsi karakteristik guru menunjukkan bahwa mayoritas guru merupakan guru dengan jenis kelamin perempuan yang berusia 50 - 60 tahun, tingkat pendidikan S1 serta memiliki masa kerja yaitu 20 – 30 tahun
6. Hasil deskripsi variabel penelitian menunjukkan tanggapan guru terhadap variabel *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan. Mayoritas guru mempersepsikan *self awareness*, komitmen organisasional, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja guru berada pada rentang 3,40 – 4,19 yang berarti tinggi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan *self awareness* dan komitmen organisasional guru yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru. Pihak sekolah sebaiknya memberikan pelatihan secara adil kepada setiap guru. Sehingga setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan keahlian yang dimilikinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, and Arik Susbiani. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10(1):109–23.
- Audah, Zacky. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura." *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 10(2):159. doi: 10.30649/japk.v10i2.81.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dwijayanti, F. Mardiana, T. Wahyuni, P.2022. "Pengaruh Self Awareness Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Smp Dengan Variabel Moderasi Pendidikan Dan Pelatihan Di Kecamatan Prambanan Saat Pandemi Covid-19." *MidYear National Conference and Call for Paper*. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/myc/article/view/3021>
- Fauzani, Moch. Irvan Al, and Siti Mujanah. 2022. "Effect of IT Capabilities, Organizational Support, and Self Awareness Towards Organizational Commitment and Performance of Vocational High School Teachers in Surabaya." *Masters thesis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya* (8.5.2017):2003–5.
- Goleman, D. 2018. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Arif Teguh. 2017. "Pentingnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teduh Makmur 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* (20).
- Hervie, Dolores Mensah. 2018. "Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School)." *Journal of Human Resource Management* 6(1):1. doi: 10.11648/j.jhrm.20180601.11.
- Lianna, Lie. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmiah Infokam*. doi: 10.53845/infokam.v13i1.118.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Permendikbud. 2018. "Permendikbud RI Nomor 37 Tahun 2018 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 24 Tahun 2016 Tentang Kompetensi Inti Dan Kompetensi Dasar Pelajaran Pada Kurikulum 2013 Pada Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah." *JDIH Kemendikbud* 2025:1–527.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Organizational Behaviour 2nd Edition*. New York: Pearson.
- Rusdin. 2017. "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 02 Linggang Bigung." *Jurnal Administrative Reform* 5(4):200. doi: 10.52239/jar.v5i4.885.
- Siregar, R. T., S. H. Sahir, S. Sisca, V. Candra, A. Wijaya, M. Masrul, E. Sianturi, H. M. P. Simarmata, E. Revida, and S. Purba. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sutianah, Cucu. 2022. *Profesi Kependidikan*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Wang, Guoxiang, Michael Strong, Shaoan Zhang, and Katrina Liu. 2021. "Preservice Teacher Professional Commitment: A Conceptual Model and Literature Review." *Teaching and Teacher Education* 104:103373. doi: 10.1016/j.tate.2021.103373.

Zeke, Ketsia, Deitje Adolfien Katuuk, Jeffry Sony Junus Lengkong, Viktory Nicodemus, and Joufree Rotty. 2021. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 10:15–21.

