

Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru

Hartini^{a*}, Rahmawati^b, Erny Amriani Asmin^c

^aSTKIP Pembangunan Indonesia Makassar, Indonesia

^b STKIP Pembangunan Indonesia Makassar, Indonesia

^c STKIP Pembangunan Indonesia Makassar, Indonesia

* Hartini, antyhartini@gmail.com

ARTICLE INFO

DOI: 10.32832/jm-uika.v12i1.3950

Article history:

Received:

20-12-2020

Accepted:

15-01-2021

Available online:

01-02-2021

Keywords:

motivasi, komitmen organisasi, kompetensi, kinerja guru

ABSTRACT

This research aimed to analyse: (1) the effect of motivation to teacher's performance; (2) the effect of organizational commitment to teacher's performance; (3) the effect of competence to teacher's performance; (4) the effect of simultaneous motivation, organizational commitment, and competence to teacher's performance. This type of research is quantitative research with expose facto approach. This research was conducted at SMP in sub district Liukang Tangayya, Pangkep District. The study used sample 30 people. Data collection techniques using questionnaire and documentation techniques. Data analysis techniques are carried out after data from all respondents or other data sources are collected with analytical activities including test prerequisite analysis and hypothesis testing (multiple linear regression). The research result indicated that: (1) the motivation had a positive and significant effect on teacher's performance; (2) the organizational commitment had a positive and significant effect on teacher's performance; (3) the competence had a positive and significant effect on teacher's performance; (4) the effect of simultaneous motivation, organizational commitment, and competence had a positive and significant effect on teacher's performance. This finding is an input for principal is required to be able to understand the motivation the teachers for the achievement of educational goals.

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi besar pengaruhnya bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan melalui lembaga pendidikan formal berupa instansi pendidikan yaitu sekolah. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat penting kedudukannya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan merupakan sebuah proses transformasi nilai-nilai budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Guru adalah komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai tujuan pendidikan nasional (Purba et al., 2018). Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Pendidikan yang baik merupakan implementasi dari kualitas sumber daya yang dihasilkan oleh para pengajarnya (Parmin, 2017). Oleh karena itu, guru selalu dituntut untuk melakukan inovasi dalam menerapkan metode baru, memanfaatkan media dan berbagai sumber dalam kegiatan pembelajaran guna meningkatkan hasil belajar yang optimal (Malik & Hutomo, 2017; Febrianty dkk, 2020; Abbas dkk, 2020). Guru sebagai Sumber Daya Manusia di sekolah harus memiliki kinerja yang baik sesuai permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang penilaian kinerja guru meliputi prinsip penilaian kinerja guru yang berdasar pada 4 domain kompetensi guru yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional. Dalam rangka untuk mewujudkan cita-cita bangsa untuk mencerdaskan generasi muda yang kompetitif dimana persaingan semakin ketat, maka diperlukan upaya dalam meningkatkan kinerja guru ke arah yang lebih baik, termasuk kinerja guru yang mengabdikan di daerah terpencil (Haq, 2018)

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dalam suatu organisasi (Gani et al., 2018). Dalam pengembangan sumber daya manusia dan system manajemen, teori kompetensi merupakan alat penting dalam manajemen sumber daya manusia, kompetensi menggambarkan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan karakteristik untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu secara efektif. Setiap dimensi kompetensi memiliki korelasi positif dengan kinerja guru (Xu & Ye, 2014). Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Malik & Hutomo, 2017). Oleh sebab itu, guru tetap harus berusaha untuk terus meningkatkan kinerja demi menghadapi perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju (Ningsih, 2019). Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dalam pasal 10 ayat (1) tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Menurut Saragih (2008) bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak

usia dini yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. 1) Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam memahami karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh murid melalui berbagai cara yaitu memahami murid melalui perkembangan kognitif, merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar. 2) Kompetensi kepribadian merupakan salah satu kemampuan personal yang harus dimiliki seorang guru profesional yang mencerminkan kepribadian yang baik, bersikap bijaksana, bersikap dewasa dan berwibawa serta berakhlak mulia sebagai suri tauladan yang baik. 3) Kompetensi Profesional adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. 4). Kompetensi sosial adalah salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru melalui kemampuan guru tersebut dalam berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali murid dan masyarakat luas.

Selain kompetensi, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh dalam berbagai pola tingkah laku bagi organisasi agar dapat berjalan secara efektif sesuai harapan. Menurut Grennberg dan Baron (2003) komitmen organisasi merupakan situasi dimana karyawan terlibat dalam suatu organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut yang ditunjukkan melalui kesediaan dan kesediaan untuk bekerja secara maksimal. Komitmen organisasi terbagi atas; a) komitmen afektif yang berkaitan dengan emosional seseorang terhadap organisasi. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung untuk tetap berada dalam organisasi karena mereka bersedia untuk membantu mencapai tujuan organisasi tersebut. b) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya suatu analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang lebih baik jika bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dengan demikian, semakin lama karyawan berada pada organisasi tersebut maka, semakin takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan pada organisasinya. c) komitmen normatif (*normative commitment*) yang mengacu pada perasaan karyawan bahwa mereka diwajibkan untuk tetap tinggal pada organisasinya karena adanya tekanan dari faktor lain sehingga karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan semakin memperhatikan apa yang orang lain katakan jika mereka meninggalkan organisasi tersebut karena tidak ingin mengecewakan atasan atau rekan kerja yang berprasangka buruk padanya akibat dari pengunduran dirinya. Jika komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru tinggi maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja mereka (Malik & Hutomo, 2017). Komitmen organisasi di tempat kerja dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang. Kemampuan dan keahlian seseorang juga berkontribusi pada terciptanya efektivitas pekerjaan. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para guru tercermin dari faktor psikologis seorang guru di lingkungan sekolah. Selain komitmen organisasi dan motivasi, kompetensi juga merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja individu (Werang et al., 2017). Menurut Meyer et al yang dikutip dari Ningsih (2019) Komitmen seorang guru terhadap organisasi tempatnya bekerja yaitu sekolah sebagai kondisi yang dialami oleh para

guru yang berpeluang mempengaruhi perilaku positif yang kuat terhadap sekolah tersebut yang berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat ditingkatkan ketika organisasi dapat memenuhi harapan anggotanya dengan baik yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja karena hal tersebut memiliki dampak pada minat dan bakat serta motivasi dan semangat kerja dimana guru merasa nyaman dalam bekerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan untuk bekerja sesuai dengan target waktu yang ditentukan. Mulyasa (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang dapat menyebabkan terjadinya tingkah laku ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori motivasi yang merupakan prinsip fundamental dari teori Herzberg yang dikenal sebagai teori dua factor digambarkan bahwa faktor-faktor yang dapat memotivasi orang di tempat kerja berbeda dan tidak selalu berkebalikan dari faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Jika faktor pendukung motivasi diberikan belum sesuai dengan harapan dan keinginan guru maka guru merasa tidak termotivasi dalam bekerja yang menjadi penghambat pencapaian kinerja yang tinggi (Tone, 2015). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang guru dalam menjalankan tugas-tugasnya (Mulyasa, 2006). Sejalan dengan hal itu, Robbins & Judge (2009) mengemukakan bahwa faktor motivasi ikut menentukan kompetensi untuk dapat mewujudkan harapan serta kebutuhan individu. Peningkatan kinerja seorang guru dapat dilihat dari rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya sebagai seorang pengajar (Parmin, 2017). Kinerja yang kurang maksimal dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti motivasi, dan kompetensi (Parmin, 2017).

Berkaitan dengan kinerja, peneliti mengkaji mengenai kinerja guru yang mengabdikan di daerah kepulauan dengan model satu atap. Konsep sekolah satu atap merupakan model pendidikan yang dikembangkan di daerah tertinggal, terdepan, dan terluar (3T). Pengembangan model sekolah satu atap ini menggabungkan SD dan SMP, bahkan SMA dengan tujuan untuk membuat lembaga pendidikan lebih dekat dan mudah dijangkau oleh masyarakat sehingga dapat mengurangi angka anak usia sekolah yang tidak dapat bersekolah karena jarak tempuh yang jauh ke sekolah. Kabupaten Pangkep merupakan wilayah kepulauan yang telah menerapkan model sekolah satu atap sehingga siswa tidak perlu menyeberang ke pulau lain untuk bersekolah. Dengan pengembangan sekolah satu atap jumlah guru bisa lebih sedikit, tetapi memiliki kemampuan beberapa mata pelajaran sekaligus. Model sekolah satu atap menyediakan fasilitas lengkap untuk menunjang pendidikan. Selain alasan tersebut di atas, peneliti juga akan mengkaji mengenai motivasi guru yang mengajar di sekolah satu atap. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haq (2018) ditemukan bahwa pemberian tunjangan kepada guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya masih belum merata dan transparan yang berdampak pada guru yang mengajar di daerah terpencil dan masih berstatus honorer masih banyak yang belum mendapatkan tunjangan yang dapat memacu motivasi kerja para guru untuk dapat meningkatkan etos kerja, kemampuan dan penguasaan penerapan metode pembelajaran. Kinerja guru-guru SMP di Kecamatan Liukang Tangaya terutama di daerah terpencil masih jauh dari harapan karena kurangnya motivasi untuk pengembangan diri para guru. Pemahaman mengenai kompetensi sosial guru-guru dinilai masih rendah dimana para guru dalam melakukan komunikasi atau interaksi sosial baik komunikasi dengan siswa di dalam kelas atau di

luar kelas, komunikasi dengan tenaga kependidikan, komunikasi dengan orang tua siswa, komunikasi dengan masyarakat masih kurang efektif (Muhnir, 2014).

Beberapa kajian empirik yang mengkaji mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru seperti temuan dari (Purba et al., 2018; Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Ningsih, 2019; Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Di sisi lain temuan dari (Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) juga menemukan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian tersebut dibantah oleh temuan dari Shodiqin dan Srimindarti (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu (Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Humairah, 2018) juga menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja. Penelitian yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru berbeda dari hasil kajian dari Ismail dan Sjaruddin (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja sebagai akibat atas rendahnya keinginan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut sehingga guru berpindah dari sekolah satu ke sekolah lain, serta kurangnya perasaan, sikap dan perilaku guru dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, tidak terlibatnya dalam proses kegiatan organisasi dan kurang loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan research gap tersebut, maka peneliti mencoba mengkonfirmasi ulang mengenai pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mengambil obyek penelitian SMP Negeri se kecamatan Liukang Tangaya di Kabupaten Pangkep.

2. RESEARCH METHODS

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2020 di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri yang di Kecamatan Liukang Tangaya, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan, Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *expost facto*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengabdikan pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep baik yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun tenaga honorer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri Satap dengan 11 sekolah, diambil 30%. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang guru. Jika populasinya sekitar 100 maka dapat diambil 30% (Sekaran, 2006).

Jenis data berupa data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber baik literatur, telaah pustaka dan jurnal yang relevan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner bertujuan untuk memperoleh data dari responden dalam hal ini adalah

guru. Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran dalam kuisioner yaitu pengukuran skala Likert. Menurut Istijanto (2006) bahwa skala Likert dikategorikan sebagai skala interval dan interval yang sama antar kategori atau titik-titik terdekatnya dimana antara kategori yang satu dan yang lain ada keterkaitan berupa urutan misalnya, lebih besar atau lebih kecil daripada kategori yang lain dengan jarak atau interval yang sama. Wawancara melalui dialog langsung dengan para guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya.

Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif dengan menggunakan perelatan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai data yang dikumpulkan. Analisis kuantitatif melalui analisis statistik inferensial dengan rumus dimana dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Sugiyono (2008) mengemukakan bahwa analisis regresi dilakukan jika terdapat dua variabel yang memiliki hubungan kausal. Tujuan regresi adalah untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$. Adapun rumus umum dari regresi linera berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_2 \dots b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ = Variabel independen

a = konstanta

$b_1X_2 \dots b_nX_n$ = koefisien regresi

ε = Faktor pengganggu di luar model

3. RESULTS

Uji Validitas

Variabel kinerja guru tersusun atas empat indikator yaitu kualitas kerja, inisiatif dalam kerja, kemampuan kerja dan komunikasi dimana tiap indikator terdiri dari masing-masing dua pertanyaan. Sedangkan Motivasi tersusun atas lima indikator yaitu, persepsi diri, pandangan terhadap pekerjaan, kebutuhan, penghargaan, dan kesungguhan dalam bekerja. Komitmen organisasi tersusun atas tiga indikator yaitu, *afektive commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Kompetensi tersusun atas empat kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi pribadi, dan kompetensi sosial. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Ket.
1.	Motivasi	X1.1.1	0.541	0.2	Valid
		X1.1.2	0.704	0.2	Valid
		X1.2.1	0.699	0.2	Valid
		X1.2.2	0.541	0.2	Valid
		X1.3.1	0.550	0.2	Valid
		X1.3.2	0.661	0.2	Valid
		X1.4.1	0.645	0.2	Valid
		X1.4.2	0.656	0.2	Valid
		X1.5.1	0.550	0.2	Valid
		X1.5.2	0.661	0.2	Valid
2.	Komitmen Organisasi	X2.1.1	0.554	0.2	Valid
		X2.1.2	0.647	0.2	Valid
		X2.2.1	0.792	0.2	Valid
		X2.2.2	0.644	0.2	Valid
		X2.3.1	0.543	0.2	Valid
		X2.3.2	0.632	0.2	Valid
3.	Kompetensi	X3.1.1	0.573	0.2	Valid
		X3.1.2	0.746	0.2	Valid
		X3.2.1	0.662	0.2	Valid
		X3.2.2	0.572	0.2	Valid
		X3.3.1	0.521	0.2	Valid
		X3.3.2	0.614	0.2	Valid
		X3.4.1	0.701	0.2	Valid
		X3.4.2	0.661	0.2	Valid
4.	Kinerja Guru	Y.1.1	0.573	0.2	Valid
		Y.1.2	0.746	0.2	Valid
		Y.2.1	0.662	0.2	Valid
		Y.2.2	0.572	0.2	Valid
		Y.3.1	0.701	0.2	Valid
		Y.3.2	0.661	0.2	Valid
		Y.4.1	0.521	0.2	Valid
		Y.4.2	0.614	0.2	Valid

Sumber: Olahan Data Primer (2020)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas suatu tes adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relative tidak berubahmeskipun ditekankan pada situasi yang berbeda (Sugiyono, 2011). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada **Tabel 2** berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Crobach's	Item	Ket.
1.	Motivasi	0.755	10	Reliable
2.	Komitmen Organisasi	0.754	6	Reliable
3.	Kompetensi	0.755	8	Reliable
4.	Kinerja Guru	0.875	8	Reliable

Sumber: Olahan Data Primer (2020)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada **Tabel 3** di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0.288	3.475	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.222	4.504	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompetensi	0.299	3.343	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Olahan Data Primer (2020)

Berdasarkan **Tabel 3.** di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel motivasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kompetensi (X_3) lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Ganda

Berdasarkan hasil analisis dengan teknik analisis regresi berganda dalam menguji hipotesis maka diperoleh koefisien determinasi (R Squared) dari kelipatan (R) sebesar 0,886 menunjukkan besarnya pengaruh tiga variabel bebas yaitu Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 88,6% sedangkan sisanya ($100\% - 88,6\% = 11,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Ganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	4.049	1.611		2.514	.018
	Motivasi	.332	.096	.426	3.446	.002
	Komitmen_Organisasi	.303	.132	.323	2.298	.030
	Kompetensi	.218	.103	.257	2.116	.044

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Olahan Data Primer (2020)

Dari hasil analisis regresi dapat diperoleh persamaan, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.049 + 0.332X_1 + 0.303X_2 + 0.218X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis dari persamaan regresi dengan koefisien tersebut menunjukkan arah variabel independen yaitu Motivasi (X_1) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y) memiliki nilai koefisien 0.332 dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), Komitmen Organisasi (X_2) dengan nilai koefisien 0.303 dan nilai signifikansi $0.030 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dan Kompetensi (X_3) memiliki nilai koefisien 0.218 dengan nilai signifikansi $0.044 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Uji F (Model)

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk menguji model yang disusun apakah diterima dan dilanjutkan ke analisis selanjutnya. Jika F-hitung > F-tabel maka model dapat diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.999	3	87.666	67.102	.000b
	Residual	33.968	26	1.306		
	Total	296.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Komitmen_Organisasi

Sumber: Olahan Data Primer (2020)

Dari hasil analisis nilai F-tabel sebesar sebesar 3.13 lebih kecil dari F-hitung yaitu 67.102 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru (Y)

Uji parsial (Uji t)

Dari hasil uji t yaitu Motivasi (X_1) menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $3.446 > 1.994$ dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ maka H_a diterima, koefisien regresi signifikan, koefisien regresi signifikan artinya Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $2.298 > 1.994$ dengan nilai signifikansi $0.030 < 0.05$ maka H_a diterima, koefisien regresi signifikan artinya Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Kompetensi (X_3) menunjukkan t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar $2.116 > 1.994$ dengan nilai signifikansi $0.044 < 0.05$ maka H_a diterima, koefisien regresi signifikan artinya Kompetensi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y). Sebab, jika t-hitung $>$ t-tabel dan sig $>$ 0.05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ketiga hipotesis tersebut dapat diterima.

Hasil analisis uji parsial (uji t) ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian diperoleh koefisien regresi secara parsial sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $3.446 > 1.994$ (t-tabel) dimana taraf signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Dengan demikian, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya.
2. Variabel komitmen organisasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.298 > 1.994$ (t-tabel) dimana taraf signifikansi sebesar $0.30 < 0.05$. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya.
3. Variabel kompetensi (X_3) diperoleh nilai t-hitung sebesar $2.116 > 1.994$ (t-tabel) dimana taraf signifikansi sebesar $0.044 < 0.05$. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya.

Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya melalui hasil analisis regresi ganda secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dibuktikan dengan hasil analisis F hitung lebih besar dari F tabel ($67.102 > 3.13$). Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya. Ketiga variabel tersebut sangat penting bagi kemajuan kinerja yang ditunjukkan oleh tenaga pengajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian empiris yang dilakukan oleh (Purba et al., 2018; Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Ningsih, 2019; Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Di sisi lain temuan dari (Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) juga menemukan bahwa motivasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun hasil penelitian tersebut dibantah oleh temuan dari Shodiqin dan Srimindarti (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Sementara itu (Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Humairah, 2018) juga menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja. Penelitian yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru berbeda dari hasil kajian dari Ismail dan

Sjharuddin (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja sebagai akibat atas rendahnya keinginan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut sehingga guru berpindah dari sekolah satu ke sekolah lain, serta kurangnya perasaan, sikap dan perilaku guru dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, tidak terlibatnya dalam proses kegiatan organisasi dan kurang loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis regresi ganda secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru seperti diuraikan berikut ini:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya. Hasil penelitian ini didukung oleh Mulyasa (2003) mengemukakan bahwa motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang dapat menyebabkan terjadinya tingkah laku ke arah tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, (Hartini, et al., 2017 dan Gani et al., 2018) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada, motivasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Hal ini diperkuat oleh kajian empiric yang dilakukan oleh Malik dan Hutomo (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah. Hal ini berbeda dengan temuan dari itu (Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Humairah, 2018) yang menemukan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja seorang guru dalam bekerja.
2. Komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya. Temuan ini diperkuat oleh Meyer et al yang dikutip dari Ningsih (2019) yang menyatakan komitmen seorang guru terhadap organisasi tempatnya bekerja yaitu sekolah berpeluang mempengaruhi perilaku positif yang kuat terhadap sekolah tersebut yang berkaitan dengan identifikasi dan loyalitas yang berupa pengembangan dari teori komitmen organisasi. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian dari (Purba et al., 2018; Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Ningsih, 2019; Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi terhadap kinerja guru. Namun temuan tersebut dibantah oleh Ismail dan Sjharuddin (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.
3. Kompetensi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya. Hal ini dipertegas oleh Saragih (2008) yang mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan (Purba et al., 2018; Parmin, 2017; Yuliana, 2013; Ningsih, 2019; Malik & Hutomo, 2017; Gani et al., 2018) yang menemukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja guru di dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai

pendidik. Namun, hasil penelitian ini terbantahkan oleh kajian dari Shodiqin dan Srimindarti (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Variabel kompetensi paling dominan pengaruhnya di antar ketiga variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, para guru SMP tersebut menyadari pentingnya peningkatan kompetensi agar dapat menunjang kinerja secara optimal sesuai dengan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

4. CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Liukang Tangaya baik secara parsial maupun secara simultan (bersama-sama). Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebuah masukan bagi kepala sekolah untuk lebih memperhatikan peningkatan motivasi para guru agar mereka memiliki semangat yang tinggi di dalam meningkatkan profesionalitasnya sebagai pendidik, sehingga para guru memiliki loyalitas terhadap kemajuan sekolah serta memperhatikan faktor-faktor pendukung kompetensi mereka. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: Pertama, penelitian ini hanya terbatas pada sekolah SMP Negeri. Peneliti selanjutnya dapat membandingkan kinerja guru sekolah yang berstatus negeri dan sekolah swasta. Kedua, hanya menggunakan variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kompetensi untuk mengukur kinerja guru. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

REFERENCES

- [1] Abbas, D. S., Agustina, Y., Sari, M. R., Ardiana, D. P. Y., Hartini, H., Moridu, I., ... & Ramaditya, M. (2020). *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Widina
- [2] Allen, N. J. dan Meyer J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- [3] Febrianty, F., Sudirman, A., Rahman, M. R. R., Jusuf, D. I., Merung, Y. A., Satriawan, D. G., ... & Satmoko, N. D. (2020). *PENGANTAR BISNIS (Sebuah Tinjauan Konseptual dan Praktis)*. Bandung: Widina
- [4] Gani, H.M.U., Nur, M., Mallongi, H.S., Rusjdin, H. (2018). The Impacts of Competence, Work Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Lecturers' Performance. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 11(1), 17-25.
- [5] Greenberg, J. dan Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey : Pearson Education Inc.
- [6] Hartini, M., Haerani, H., Mardiana, R., & Sumardi, F. (2017). The Influences of Quality

- of Work Life and Organizational Justice on the Employees Performance of the State Owned Enterprises (SOEs) in South Sulawesi. *SciRJ*, 5(3), 1-8.
- [7] Hs, M. Z. H. (2018). Pemberian Tunjangan Khusus Daerah Terpencil untuk Perbaikan Kinerja Guru SMP di Kecamatan Liukang Tupabbiring Utara Kabupaten Pangkep. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(2), 162-190.
- [8] Humairah, S. N. (2018). Pendekatan Analisis Jalur (Path Analysis) Pada Kinerja Guru Matematika SMA Negeri di Kota akassar Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik. *Journal Matematika dan Statistika Serta Aplikasinya*, 6(1), 1 -17.
- [9] Ismail dan Sjahrudin, H. (2018). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* 1(1), 99-112.
- [10] Istijanto, M. M. (2006). Riset sumber daya manusia. Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Malik, A., & Hutomo, R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi di SMK Cordova Margoyoso Kabupaten Pati. *Jurnal Visi Manajemen*, 2(1), 53-65.
- [12] Muhnir. (2014). *Analisis Kompetensi Sosial Guru Sekolah Dasar di Pulau Sapuka Kecamatan Liukang Tangaya Kabupaten Pangkep. Thesis. Universitas Negeri Makassar.*
- [13] Mulyasa, E. (2006). Kurikulum yang disempurnakan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [14] Mulyasa, E. (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- [15] Purba, C. B., Rafiani, and Ali, H. (2018). The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in SMAN 29 Jakarta. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)*, 5(3), 226-239.
- [16] Ningsih, P. (2019). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). *Katalogis*, 4(11).
- [17] Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 16(01), 21-39.
- [18] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [19] Saragih, A. H. (2008). Kompetensi minimal seorang guru dalam mengajar. *Jurnal Tabularasa*, 5(1), 23-34.
- [20] Sekaran, U. (2006). Metodologi penelitian untuk bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- [21] Shodiqin, S., & Srimindarti, C. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru yang Dimoderasi oleh Iklim Rganisasi pada Mi Sekecamatan Winong Kabupaten Pati (Studi Kasus pada Guru-guru Mi Sekecamatan Winong

- Kabupaten Pati). In Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015. Stikubank University.
- [22] Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [23] Sugiyono, P. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- [24] Tone, K. (2015). The impact of antecedent variable on lecturer'performance as mediated by work motivation. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 4(10), 54-62.
- [25] Werang, B. R., Agung, A. A. G., & Agung, G. (2017). Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A study from Merauke District, Papua. *International Journal of Development and Sustainability*, 6(8), 700-711.
- [26] Xu, A., & Ye, L. (2014). Impacts of teachers' competency on job performance in research universities with industry characteristics: Taking academic atmosphere as moderator. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 7(5), 1283-1292.
- [27] Yuliana, L. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Slta di Kota Sidoarjo* (Doctoral dissertation, STIE PERBANAS SURABAYA).