

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL
SMK NEGERI KABUPATEN PEMALANG**

Siti Khalimah

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
sitikhalthimah25@yahoo.co.id

Y. Sotomo

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
yohansutomo@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of motivation and the effect of competence on organizational commitment, the influence of motivation. effect of competence and the effect of organizational commitment on teacher performance. This research locations throughout the SMK in Pemalang.

The method used in this research is descriptive analysis method with quantitative approach. The population of this research is 262 teachers of SMK N in Pemalang. 158 teachers of them were as samples who are taken propotionally in each school. To know the effect of independent variables on the dependent variable used multiple linear regression analysis tool.

Based on the results of data analysis can be concluded that work motivation has positive and significant effect on organizational commitment. Teacher competency has positive and significant effect on organizational commitment. Work motivation has positive and significant impact on teacher performance. Teacher competent has positive and significant impact on teacher performance. Organizational commitment has positive and significant impact on teacher performance. Based on the results of this study recommended to the parties stakeholders in education at the school level, district level or at the regency level to manage improved performance of teachers as professionals who are competent in their duties. Furthermore, simultaneous and structural need cooperation in synergy to manage the teacher to be better so the teacher can increase the quality of its performance so that the quality of education is also increasing.

Keywords: motivation, competence, organizational commitment, Teacher Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian ini seluruh SMK Negeri di Kabupaten Pemalang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMK N Kabupaten Pemalang yaitu sebanyak 262 orang. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 158 orang guru yang diambil secara proporsional di setiap sekolah. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat analisis regresi linier berganda

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini direkomendasikan kepada pihak-pihak pemangku kepentingan bidang pendidikan di tingkat sekolah, tingkat kecamatan ataupun di tingkat kabupaten untuk mengelola peningkatan kinerja guru sebagai tenaga profesional yang kompeten dengan tugasnya. Selanjutnya secara simultan dan struktural perlu kerja sama secara sinergi untuk mengelola guru lebih baik agar guru semakin meningkat kualitas kinerjanya sehingga kualitas pendidikan juga semakin meningkat.

Kata kunci : motivasi , kompetensi , komitmen organisasional ,Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang pendidikan. Guru merupakan pendidik diharapkan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Guru berfungsi meningkatkan martabat peserta didik dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk mengembangkan potensi peserta didik.

Guru sebagai agen pembelajaran dipandang perlu adanya peningkatan kualitas guru, yaitu guru yang kompeten. Menciptakan guru yang kompeten mutlak dilakukan secara terus menerus, apalagi guru di SMK Negeri Kabupaten Pematang Jaya. Pendidikan Menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang yang mengutamakan pada pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta pengembangan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya. Sekolah Menengah Kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 29 1990). Peningkatan kualitas pendidikan ditentukan oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja guru negeri terutama SMK N di Kabupaten Pematang Jaya relatif masih rendah.

Sedangkan permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru?

Selanjutnya tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasional.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pendapat Hasibuan (1999:126) yang menyatakan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Pendapat ini sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia (2007) kinerja guru atau prestasi kerja (performance) atau hasil unjuk kerja adalah hasil suatu proses yang dilakukan manusia, merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Kinerja guru dapat ditunjukkan bagaimana pembuatan Program semester dan program tahunan yang disusun. Dari pembuatan Silabus, Rencana pengelolaan pembelajaran dan pelaksanaan proses pembelajaran akan tercermin kegiatan pembelajaran guru. Selanjutnya guru mengadakan penilaian hasil pembelajaran untuk melihat sejauh mana perkembangan peserta didik.

Kinerja guru akan baik jika telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing

siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas Kepala Sekolah selaku manager berkewajiban melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi dari pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. Guru yang mempunyai nilai kinerja baik tentu akan berdampak dengan hasil kegiatannya terutama berkaitan dengan proses pembelajaran, dimana output akan meningkat baik secara mutu maupun kuantitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi. Sesuai yang dikemukakan Gibson (1984:91) motivasi dan kepuasan saling berhubungan, tetapi bukan konsep yang sinonim. Motivasi terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Dari pemeriksaan yang seksama mengenai berbagai pandangan mengenai motivasi, berkesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berhubungan erat dengan perilaku dan prestasi kerja.
2. Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan.

Pendapat tersebut sejalan dengan Gagne (2011:73), yang menyatakan motivasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik didefinisikan suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang itu sendiri. Sedangkan motivasi eksternal adalah dorongan dari luar diri seseorang. Kedua dimensi tersebut merupakan indikator penting untuk motivasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Faktor situasional, seperti bagaimana cara pekerjaan itu dibagi di organisasi dan didesain juga akan berpengaruh terhadap motivasi seseorang. Sistem penghargaan dan pengakuan bisa juga mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi tersebut dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kerja guru. Motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh banyak unsur antara lain : cita-cita, aspirasi, kemampuan guru, kondisi individu,

lingkungan serta upaya-upaya pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah seberapa besar komitmen terhadap organisasinya. Menurut Meyer, Allen dan Smith (dalam Luthans: 2005:249) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affektive commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Selain motivasi dan komitmen faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang adalah kompetensi. Seorang guru dalam proses pembelajaran dengan peserta didik yang cukup banyak di sekolah harus memiliki kompetensi profesional untuk menunjang keberhasilan proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan Hamzah (2007:19) mengemukakan bahwa kompetensi profesional seorang guru adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya secara berhasil. Adapun kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pribadi (kompetensi pedagogik dan kepribadian), kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hal sangat mendukung dan sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia (2007) kompetensi yang harus dimiliki guru diantaranya: kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial kemasyarakatan.

Profesionalisme guru didukung oleh tiga hal yang amat sangat penting, tiga hal tersebut adalah keahlian, komitmen dan keterampilan. Guru sendiri harus memiliki komitmen, karena hal ini juga diperlukan sebagai motivator

intrinsik bagi guru. Dalam pelaksanaan kegiatan komitmen guru merupakan derajat kepedulian guru dalam memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sekolah.

Untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan nasional guru senantiasa selalu mengemban tanggungjawab tersebut, guru diwajibkan untuk memiliki komitmen yang tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.

Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Fakta tersebut mengungkapkan betapa guru punya peranan terhadap keberhasilan pendidikan.

Guru sebagai salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan mutu pendidikan di samping tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir, meningkatkan kemampuan, dan upaya-upaya lainnya yang relevan. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan

dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat Barizi (2009:139) ada banyak kritik yang dialamatkan kepada defisiensi guru yang salah ruang(mismatch), khususnya yang berkaitan dengan kualitas pembelajaran di sekolah, yaitu:

- a. Pembelajaran lebih berkonsentrasi pada persoalan-persoalan teoritis yang bersifat kognitif. Pembelajaran kurang concern terhadap persoalan bagaimana mengubah pengetahuan menjadi” makna” dan “ nilai” yang perlu diinternalisasi pada siswa.
- b. Metodologi pembelajaran tidak kunjung berubah, ia berjalan secara konvensional, tradisional dan monoton.
- c. Kegiatan pembelajaran kebanyakan bersifat menyendiri, kurang berinteraksi dengan yang lain.
- d. Pendekatan pembelajaran cenderung normative, tanpa ilustrasi kontekstual budaya yang melatarinya. Guru lebih bernuansa spiritual/moral dan kurang diimbangi dengan nuansa intelektual dan profesional.

Dari beberapa uraian tentang pendidikan tersebut dapat diambil intisarinnya bahwa guru merupakan tenaga utama di sekolah, mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan, pendidikan dan pengajaran bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-putrinya. Melalui guru peserta didik dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru pula sebagian alih budaya terjadi dari generasi kegenerasi. Karena guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, maka upaya peningkatan motivasi dan kualitas agar lebih berprestasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dengan tidak mengabaikan faktor faktor lain, guru dianggap sebagai faktor yang menentukan terhadap meningkat atau menurunnya mutu pendidikan kita. Oleh karenanya kita harus berusaha meningkatkan kinerja guru terutama guru SMK Negeri Kabupaten Pematang.

Sebagai organisasi kerja, sekolah didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan umum pendidikan maupun tujuan

institusional menurut jenis dan tingkatan masing-masing Nawawi (1982:71). Oleh karena itu betapa pentingnya pembinaan profesional guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien. Namun hal ini tidak terlepas dari motivasi kerja guru itu sendiri. Demikian halnya dengan kinerja guru ditentukan oleh tingkat sejauh mana motivasi kerja, kompetensi dan komitmen organisasional.

Berdasarkan alasan tersebut peneliti akan menguji sejauh mana pengaruh variabel tersebut dalam menilai kinerja guru di SMK Negeri Kabupaten Pemalang. Berdasarkan fakta di lapangan menunjukkan bahwa Guru SMK Negeri Kabupaten Pemalang memiliki kinerja yang belum optimal. Hasil dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten pemalang bahwa kompetensi Profesional Guru khususnya pengelola pembelajaran cenderung kurang kreatif dan inovatif. Hal ini diketahui dari hasil Ujian Akhir Nasional tahun 2014/2015 yang menunjukkan hasil yang kurang memuaskan di bandingkan kabupaten lain. Ini menunjukkan kinerja guru-guru belum maksimal. Demikian juga pembinaan peserta didik yang mengikuti lomba olimpiade di tingkat kabupaten, propinsi dan nasional hanya beberapa peserta didik dari SMK Kabupaten Pemalang yang yang lolos. Ini semua bukan semata-mata kekurangan kemampuan dari peserta didik namun kekurangan kemampuan juga guru-guru pembimbing olimpiade tersebut dengan alasan materi olimpiade terlalu berat. Demikian juga lomba-lomba mata pelajaran di tingkat Propinsi masih tertinggal dari sekolah yang lain.

Berkaitan dengan komitmen guru terhadap profesi sebagai pendidik di SMK Kabupaten pemalang senantiasa haruslah bangga, dan harus dapat menunjukkan jati dirinya kepada teman seprofesi atau SMK Swasta. Dari sini dapat diduga guru belum memiliki komitmen yang kuat atas profesinya dan juga menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru SMK Negeri juga belum maksimal.

Selama tahun 2015 SMK Negeri di Kabupaten Pemalang mendapatkan prestasi akademik dan non akademik di tingkat kabupaten. Prestasi akademik berupa lomba keterampilan siswa Jurusan Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Jurusan Pemasaran, mendapatkan peringkat satu dan untuk Jurusan TKJ mendapatkan peringkat dua diraih SMK Negeri 1 Pemalang. Olimpiade Sekolah Tingkat Kabupaten Matematika Non Teknik peringkat pertama diraih SMK Negeri 1 Pemalang. Pada tahun 2016 SMK Negeri 1 Pemalang mendapat peringkat pertama Lomba Cerdas Cermat 4 Pilar Kebangsaan. Sedangkan pada tahun 2015 dan 2016 prestasi non akademik berupa olah raga, seni, keagamaan diraih oleh SMK Negeri se Kabupaten Pemalang.

Prestasi yang diraih SMK Negeri se Kabupaten Pemalang tingkat provinsi dan nasional meliputi bidang akademik dan non akademik. Bidang akademik berupa matematika non teknik peringkat dua di raih oleh SMK Negeri 1 Pemalang. Untuk prestasi non akademik berupa Popda peringkat stau, dua dan tiga, merancang batik dan tenun peringkat tiga, gokasi peringkat tiga, karate terbuka (UNSUD) peringkat dua semuanya diraih oleh SMK Negeri Ampelgading Pemalang.

Dari fenomena di atas, dan betapa tingginya harapan terhadap peningkatan kinerja guru SMK N Pemalang maka penulis memunculkan ide untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dimediasi Komitmen Organisasional SMK Negeri Kabupaten Pemalang.

TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Fathoni (2006:80) menyatakan motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan pada motif. Sejalan dengan ini Hasibuan (2008:95) mengemukakan bahwa motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sementara Winardi (dalam Fathoni 2006:81) memberikan pengertian motivasi dalam konteks organisasi merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagai alat untuk memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. Sebagai konsekuensinya menurut Dharma (1991:97) mengemukakan bahwa konsekuensi memiliki dampak motivasi yang paling besar atas penampilan kerja. Dalam beberapa kasus, konsekuensi merupakan bagian dari penampilan kerja itu sendiri.

Kompetensi

Arifin (2007:44) menyatakan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupannya yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu, serta memerlukan pendidikan profesi. Dalam uraiannya Wibowo (2011:324) juga menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pendapat yang senada juga dikemukakan Spencer (dalam Wibowo 2011: 325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Kinerja Guru

Siagian (2002:168) bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi atasan langsung dan bagi

para karyawan yang bersangkutan. Pendapat ini sejalan dengan pemikiran Dessler (1998: 32) bahwa penilaian kinerja berfungsi bagi beberapa tujuan termasuk memberikan informasi yang berguna untuk promosi dan keputusan mengenai gaji. Akan tetapi idealnya penilaian juga berfungsi untuk mengelola kinerja, dengan memberikan basis yang konkret untuk suatu analisis atas kinerja yang berhubungan dengan kerja seseorang karyawan dan langkah-langkah yang hendaknya diambil untuk mempertahankan atau mengubahnya.

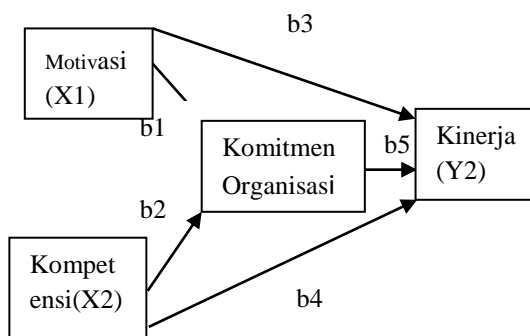
Pendapat di atas sejalan dengan Dharma (1991:56) yang menyatakan bahwa evaluasi prestasi kerja secara tertulis menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini.

Pengertian tersebut selaras dengan Prawirosentono (1999:2) yang menyatakan performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika.

Komitmen Organisasi

John, Robet dan Michael (2006:234) menyatakan komitmen terhadap suatu organisasi terdapat tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Orang yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain. Oleh karena itu, tidak muncul biaya pergantian karyawan yang tinggi.

MODEL GRAFIS PENELITIAN



Model Matematis
Model matematis dari penelitian dengan menggunakan rumus:

$$Y_1 = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = a_2 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja guru

X₁ : Motivasi

X₂ : Kompetensi

a : Konstanta

e : Kesalahan pengganggu

Metode Penelitian

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di kabupaten Pemalang yang berstatus Pegawai Negeri Sipil yaitu SMK Negeri 1 Pemalang, SMK Negeri Petarukan Pemalang, SMK N Ampelgading Pemalang, SMK N Randudongkal Pemalang, yang jumlahnya n= 262 orang.

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Untuk menguji apakah item-item pernyataan betul-betul merupakan indikator (faktor yang signifikan setiap variabelnya) maka menggunakan analisis faktor berikut ini :

Analisis faktor Kaiser Meyer Olkin (KMO), nilai KMO yang dikehendaki harus lebih dari 0,5 dimana kecukupan sampel terpenuhi dan analisis faktor dapat diteruskan.

Loding Faktor (*Componen Matrix*), jika angka-angka yang berada di komponen matrix lebih besar dari 0,4 maka jumlah item/indikator pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil instrumen tersebut konsisten dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat

dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien atau alpha sebesar $> 0,7$.

A. UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Dasar pengambilan keputusan normal atau tidaknya data yang akan diolah adalah sebagai berikut :

1. Apabila hasil signifikan lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal.
2. Apabila hasil signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Berdasarkan uji kolmogorov-smirnov masing-masing variabel tingkat signifikansinya diatas taraf signifikan 5% artinya bahwa data berdistribusi normal dan variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas adalah suatu keadaan yang satu atau lebih variabel bebasnya terdapat korelasi dengan variabel bebas yang lainnya atau suatu variabel bebas merupakan fungsi linier dari variabel bebas yang lainnya. Multikolonieritas artinya terdapat hubungan yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel bebas di dalam regresi.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai *variance inflation factor* (VIF).

Multikolonieritas terjadi jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Adanya multikolonieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF).

Nilai VIF variabel X₁ = 1,246 untuk X₂ = 1,247 dan X₃ = 1,171 lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel motivasi kerja (X₁) dan kompetensi guru (X₂) serta komitmen organisasional (Y₁) terhadap kualitas lulusan (Y₂) tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser. Dalam uji Glejser, model regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini diregresikan untuk mendapatkan nilai residualnya. Kemudian nilai residual tersebut diabsolutkan dan dilakukan regresi dengan semua variabel independen, bila terdapat variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap residual absolut maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Uji heteroskedastisitas harus bernilai di atas 0,05 sehingga H_0 (diterima) maka penelitian dilanjutkan uji berikutnya.

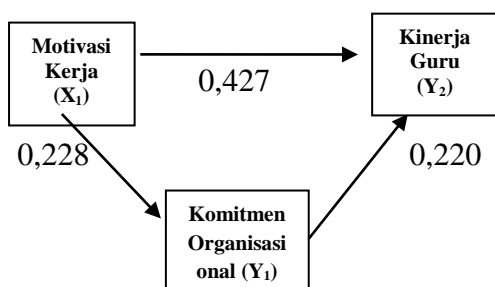
Berdasarkan perhitungan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolut. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Mediasi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional.

Untuk melakukan pengujian mediasi tersebut menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan membandingkan pengaruh langsung motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja Guru (Y_2) dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional (Y_1) sebagai variabel mediasi dengan kerangka berfikir seperti terlihat pada model empiris sebagai berikut.



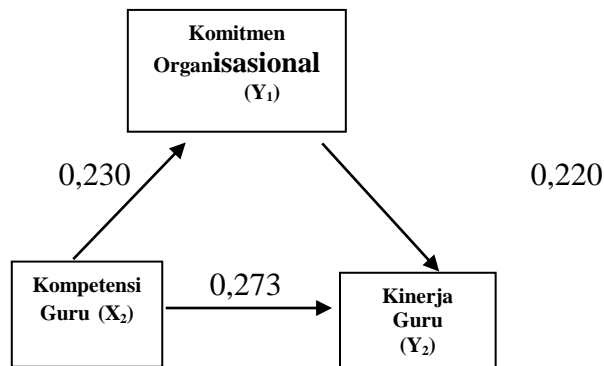
Uji mediasi pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y_2) dengan dimediasi oleh komitmen organisasional (Y_1) perlu dilakukan karena ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

- Pengaruh langsung X_1 ke Y_2 = 0,427
- Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y_1 ke Y_2 = $0,228 \times 0,220 = 0,05016$

Pengaruh langsung ternyata lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y_2) tidak dimediasi oleh komitmen organisasional.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dengan Dimediasi oleh Komitmen Organisasional.

Untuk melakukan pengujian tersebut menggunakan metode analisis jalur (path analysis) dengan membandingkan pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.



Uji mediasi pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) dengan mediasi oleh komitmen organisasional (Y_1) perlu dilakukan karena ada pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2).

- Pengaruh X_2 ke Y_2 = 0,273
- Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y_1 ke Y_2 = $0,230 \times 0,220 = 0,0506$

Pengaruh langsung ternyata lebih besar dari pengaruh tidak langsung sehingga pengaruh kompetensi guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) tidak dimediasi oleh komitmen organisasional.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,427, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_1). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis satu diterima, karena hasil penelitian sudah menerima pernyataan hipotesis satu yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,273, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_2). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis dua diterima, karena hasil penelitian sudah menerima pernyataan hipotesis dua yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,228, dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_3). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SMK

Negeri Kabupaten Pematang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika motivasi meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional SMK Negeri Kabupaten Pematang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis tiga diterima, karena hasil penelitian sudah menerima pernyataan hipotesis tiga yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SMK Negeri Kabupaten Pematang.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,230, dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_4). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SMK Negeri Kabupaten Pematang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka akan meningkatkan komitmen organisasional SMK Negeri Kabupaten Pematang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis empat diterima, karena hasil penelitian sudah menerima pernyataan hipotesis empat yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional SMK Negeri Kabupaten Pematang.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,220, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_5). Arah koefisien regresi positif berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasional meningkat, maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hipotesis kelima diterima, karena hasil penelitian sudah menerima pernyataan hipotesis kelima yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
2. Terbukti bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
4. Terbukti kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
5. Terbukti komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Saran

Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut peneliti merekomendasikan antara lain:

1. Hasil-hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang, maka perluasan penelitian yang disarankan dari peneliti ini adalah menambah variabel independen, maupun sebagai moderator, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi agar dapat diperoleh gambaran umum yang lebih baik lagi mengenai studi terhadap kinerja guru dalam meningkatkan pelayanannya.
2. Penelitian ini baru mengkaji pengaruh motivasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMK Negeri Kabupaten Pematang, perlu dilakukan penelitian dengan obyek yang berbeda.
3. Perlu dilakukan penelitian dengan kombinasi dengan variabel lain, seperti lingkungan kerja, kompensasi, supervisi dan variabel lain dengan obyek yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, B.W et. al . 2011.*The Effect of Commitment and Motivation on Human*

talent and Its Contribution to Organization. Pakistan. IQRA University Islamabad.

Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arifin, A .2007. *Profil Baru Guru dan Dosen Indonesia Idealis, Profesional, Sejahtera.* Jakarta: Pustaka Indonesia.

Arikunto, S.1999. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Badan Standar Nasional .2007. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses Untuk Satuan pendidikan dasar dan Menengah. Jakarta.

Barizi, A. 2009. *Menjadi Guru Unggul.* Yogyakarta: : Ar-Ruzz Media.

Danim,S.2008. *Kinerja Staf dan Organisasi.* Bandung: CV Pustaka Setia.

Davis, K et. al. 1985. Alih Bahasa Oleh Agus Dharma. *Perilaku dalam Organisasi.* Jakarta: : Erlangga.

Departemen Pendidikan Nasional.2008. *Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: Ditjen PMPTK,

Dessler, G. 1997. Alih Bahasa Oleh Benyamin Molan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Pt Dadi Kayana Abadi.

Dharma, A.1991. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis bagi Para penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Dost, K. B. 2011. *Impact of Employer Commitmen on Organization Performance.* Pakistan. Quaid-i-Asam Universty.

Fathoni, A.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Flippo, E. B.1990. *Alih Bahasa Oleh Moh Masud. Manajemen Personalialia.* Jakarta: Erlangga.

Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson , L.G , et.al. Alih Bahasa Oleh Agus Dharma. *Organisasi Perilaku, Struktur , Proses.* Jakarta: Erlangga.

- Gunawan, eko N.2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan(Study pada Karyawan bagian ProduksiPT Karmand Mitra Andalan Surabaya)*, Universitas Brawijaya Malang.
- Hamalik, O.1992. *Administrasi dan Supervisi Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Mandar Maju.
- Hamalik,O. 1995. *Kurikulum dan Kepribadian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah.B.2011. *Profesi kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Handoko,H.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*: Bumi Aksara,Jakarta.
- Helena, C.Y.T. 2009. *How Network Competence and Network Location Influence Motivation Performance* . Taiwan. National Kaohsiung First University of Science and Tehnologi.
<http://ojs.acadiau.ca/index.php/ASAC/article/view/788/685>
- I Gde Adnyana Sudibya, M. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada RSUDharma Usada*, Universitas Udayana Bali.
- Kertonegoro, S.1985. *Prinsip dan Tehnik Manajemen*. Yogyakarta: PT WiraMuda.
- La Ode Makta 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di unit Rawat inap RS Stella Maris Makassar*. Makasar: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
- Luthans, F. 2006. Alih Bahasa Oleh Vivin AY dan Shekar P. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT Andi.
- Maslow, A . H. 1994. Alih Bahasa Oleh Nurul Imam. *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Bandung: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mohammed, C. S.2007. *Enchancing Motivation work Performance of the Salespeople: Inpact of Supervisors Behavior*.Touro College. School of Career and Applied Studies.
- Mulyasa.2009. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H.1982. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: PT gunung Agung.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Jakarta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja*.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, H . 1990. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE, Yogyakarta.
- Robbins S.P dan Judge T. A.2008.Alih Bahasa oleh Diana Angelica. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Robert, J dan Michael.2005. *AlihBahasaoleh Gina Gania.Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rusminingsih.2014. *Pengaruh Kompetensi Guru dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen organisasional(Study pada pendidikPendidikan anak usia Dini ddi Kecamatan Pati)*
- Sagala,S.2006.*Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: PT Nimas Multima.
- Sardiman.2011.*Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pedekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Shashi,S.S. 2009. *Tesis teaching Competency, Profesional Commitment and Job satisfaction*. India , New Delhi University

- Siagian P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sindi Larasati. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Bandung: Universitas Telkom.
- Sindi Larasati. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Bandung: Universitas Telkom.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudarwan Danim,S.2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sunarno,P.2013.*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja(Sudy kasus pada Guru SMAKesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67) Semarang :*
- Surya,M.2004. *Bunga Rampai Guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Tarjo. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional Studi Pada UPT Disdikpora Kecamatan Grinsing Kabupaten Batang*: Tesis pada Unisbank, Semarang (tidak dipublikasikan).
- Tella,A.2007. *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personalin, Academic and Research Libraries in Oyo State.Nigeria*.Departeman of Library and Information Studies University of Botswana Gaborone. Tesis pada Unisbank, Semarang(tidak dipublikasikan).
- Thoha, M. 2002. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan nasional.
- Uzer, Usman, U. 1993. *Upaya Optimalisasi kegiatan Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wardana, L.W. 2008. *Analisis Pengaruh Motivsi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya*. Malang. Universitas Negeri Malang.
- Wibowo, T.A et. al . 2007. *Tesis Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Semarang.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.