

**PENGARUH KOMITMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA GURU DI SMK NEGERI 1 PUNGGING
KABUPATEN MOJOKERTO**

Triana Wahyuni

butriana123456@gmail.com

SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto

Woro Utari

woroutari@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of conducting this research is to prove and analyze the direct and indirect influence commitment and competence towards performance through teacher motivation at SMK Negeri 1 Pungging, Mojokerto City. This type of research is explanatory using quantitative methods. The population in this study were 120 teachers at SMK Negeri 1 Pungging using the slovin technique so that a sample of 92 was obtained. The data analysis technique was because it used Partial Least Square (PLS). The results of the study show that commitment is in the good category, competence are in the good category, performance is in the good category and teacher work motivation is in the good category. Commitment has a significant positive effect on performance. Competence have a no significant positive effect on performance. Commitment has a significant positive effect on teacher work motivation. Competence have a significant positive effect on teacher work motivation. Motivation has no significant positive effect on the teacher performance of SMK Negeri 1 Pungging, Mojokerto City. Commitment has no significant positive effect on the performance through teacher motivation at SMK Negeri 1 Pungging, Mojokerto City. Competence has no significant positive effect on the performance through teacher work motivation at SMK Negeri 1 Pungging, Mojokerto City.

Keywords: commitment, competence, performance, motivation

ABSTRAK

Tujuan dari melaksanakan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung komitmen dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. jenis penelitian ini adalah explanatory menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Pungging yang berjumlah 120 orang dengan teknik slovin sehingga didapatkan sampel sebesar 92. Teknik analisis data karena menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berada pada kategori baik, kompetensi berada pada kategori baik, kinerja berada pada kategori baik dan motivasi kerja berada pada kategori baik. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru. Dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging

Kata kunci: komitmen, kompetensi, kinerja, motivasi

PENDAHULUAN

Salah satu ukuran keberhasilan pendidikan nasional dapat dilihat melalui lulusan dan peserta didiknya, yaitu dengan mengukur kualitas para pendidiknya. Karena pendidik merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Maka diperlukan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas.

Dalam Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 menjelaskan kompetensi yang harus dimiliki seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Semua kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik. Kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto masih kurang, karena masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Maka diperlukan peningkatan kompetensi guru agar dapat memperbaiki kinerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi baik tidaknya kinerja seorang guru. Sekolah yang memiliki guru dengan motivasi tinggi akan memberikan dampak positif pada lembaga. Guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto, saat ini memiliki motivasi kerja yang kurang, hal ini ditunjukkan dengan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) dan metode mengajar guru yang tidak pernah berubah. Dan lain-lain

Komitmen merupakan suatu kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga motivasi kerjanya dapat meningkat yang pada akhirnya kinerja guru juga dapat meningkat. Dengan komitmen tinggi maka dapat meningkatkan motivasi dan kerjanya. Guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto memiliki komitmen yang cukup baik, namun masih ada yang datang terlambat ke kelas untuk mengajar, atau kadang-kadang ada juga yang sengaja tidak mengajar dengan berbagai alasan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, terdapat reseach gap, diantaranya; Putri (2022) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ASN. Berbeda dengan penelitian Widijanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Putri (2022) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, sedangkan Hari (2021) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja guru. Selanjutnya dalam Aslindawati (2022) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian Hartati (2020) menyatakan komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan Candana (2020) menyatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses

belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Dimensi kinerja guru berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (dalam Joen, 2022) bahwa penilaian kinerja guru dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai perwujudan dari kompetensi yang dimiliki guru. Pengembangan instrumen kinerja guru mencakup 3 (tiga) dimensi tugas utama yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, dengan indikator kerjanya masing-masing.

Komitmen

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan) mengungkapkan bahwakomitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang keanggotaannya dalam organisasi (Robbins, 2015). Wibowo (2014) Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Menurut Richard (dalam Lubis 2019) mengemukakan beberapa ciri orang yang memiliki komitmen terhadap organisasi yaitu (1) Kepercayaan dan dukungan terhadap nilai dan tujuan organisasi yang tinggi; (2) Keinginan berusaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi; (3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi; (4) Keinginan kuat untuk tetap

jadi anggota; (5) Kesiapan untuk tetap berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi; (6) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.. Menurut Malthis dan Jackson (dalam Hafidulloh dkk, 2020), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain: (1) Kemampuan mereka; (2) Motivasi; (3) Dukungan yang diterima; (4) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Yusuf, 2017), ada tiga komponen komitmen organisasi, sehingga pegawai memilih menetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya, yaitu (1) *Affective Commitment*; (2) *Continuance Commitment*; (3) *Normative commitment*

Kompetensi

Kompetensi (*competency*) berarti kemampuan seorang pendidik mengaplikasikan dan memanfaatkan situasi belajar mengajar dengan menggunakan prinsip dan teknik penyajian bahan pelajaran yang telah disiapkan secara matang, sehingga dapat diserap peserta didik dengan mudah. Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang reflesikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dari perbuatan secara profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Juanda (dalam Gultom, 2021).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Indikator kompetensi guru, berdasarkan uraian diatas antara lain; (1) Kompetensi profesional, (2) Kompetensi pedagogik, (3) Kompetensi sosial dan (4) Kompetensi kepribadian.

Motivasi Kerja

Rorimpandey (2022) mengemukakan bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan (kebutuhan, kehendak, keinginan dan daya kekuatan lain yang mau memberikan dorongan) untuk menggerakkan individu melakukan suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi kerja menurut Septiawan, dkk. (dalam Joen dkk, 2022) bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, terkadang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Hal itu disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru. Agustina, dkk (dalam Joen dkk, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan yaitu (1) *Human performance* yang menggambarkan kemampuan (ability) yang didukung oleh motivasi yang kuat, (2) Kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (*skill*), (3) Motivasi (*motivation*) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu.

Indikator motivasi kerja guru berdasarkan teori diatas, antara lain (1) Motivasi internal; Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tuntutan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu

berusaha untuk mengguguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, (2) Motivasi eksternal; selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho Mardi Wibowo (2021) menyatakan bahwa (1) Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja guru. (2) Terdapat pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja guru, (3) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja guru, (4) Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru, (5) Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru, (6) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, (7) Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru, (8) Tidak terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru, (9) Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru, (10) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis (1) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (3) Komitmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (4) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (6) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, (7) Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah explanatory. Menurut Sani & Mashuri (2013) penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dipakai untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat ukur (instrument) penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat/ditetapkan. Secara umum metode kuantitatif terdiri atas metode servis dan metode eksperimen.

Populasi penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun populasi peneliti ini yaitu semua guru SMK Negeri 1 Pungging baik yang berstatus ASN maupun non ASN yang berjumlah 120.

Perhitungan jumlah ukuran sample yaitu dengan menggunakan teknik Slovin karena jumlah populasi yang diketahui dengan pasti. Penghitungan sampel berdasarkan rumus solvin, didapatkan jumlah sampelnya yaitu 92, dengan menggunakan Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik *simple random sampling*.

Untuk melakukan analisis data,

pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menggunakan alat analisis PLS-SEM versi 3.0. Memosisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel eksogen dan variabel endogen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

SMK Negeri 1 Pungging berdiri sejak tahun 1997 dan sudah berganti kepemimpinan sebanyak delapan kali, dan memiliki guru tenaga pendidik (GTK) dan tenaga kependidikan atau TU sebanyak 145, dengan rincian 85 guru tenaga pendidik (GTK) berstatus ASN, 35 guru tenaga pendidik (GTK) berstatus non ASN. Sedangkan tenaga kependidikan atau TU sejumlah 25, dengan rincian 10 tenaga kependidikan berstatus ASN dan 15 Tenaga kependidikan berstatus non ASN.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin karena jumlah populasi yang diketahui dengan pasti. Responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian sebanyak 92 responden, yaitu guru tenaga pendidik (GTK) SMK Negeri 1 Pungging baik ASN maupun non ASN. Agar bisa mendapatkan gambaran tentang responden maka dilakukan analisa deskriptif terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Distribusi responden berdasarkan umur, diketahui bahwa kategori usia 50 tahun ke atas memperoleh persentase tertinggi sebanyak 39.13 %, hal tersebut menunjukkan bahwa SMK Negeri 1 Pungging didominasi oleh guru tenaga pendidik (GTK) yang senior, dan memiliki masa kerja 20 tahun ke atas. Jika dilihat dari masa kerja, idealnya para guru tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Pungging memiliki kinerja yang bagus, karena sudah

memiliki pengalaman yang banyak. Sementara itu sebanyak 8.70 % responden berusia kurang dari 30 tahun.

Responden guru tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Pungging berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan, yaitu sebanyak 59 orang atau 64.13 % dan perempuan sebanyak 33 orang atau 35.86 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan populasi perempuan.

Responden guru tenaga pendidik (GTK) SMK Negeri 1 Pungging secara keseluruhan adalah berpendidikan Strata 1 sebesar 70.65 % dan yang berpendidikan Strata 2 sebesar 26.09 %. Hal ini mempresentasikan tingkat pengetahuan dan wawasan dalam menentukan tingkat kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Klasifikasi berdasarkan status kepegawaian responden menunjukkan bahwa mayoritas guru tenaga pendidik (GTK) SMK Negeri 1 Pungging telah berstatus sebagai PNS sebanyak 85.87 % sedangkan sebanyak 14.13 % guru berstatus sebagai non PNS.

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Langkah-langkah yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini adalah (1) Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*), (2) Pengujian Model Struktural (*Inner Model*), (3) Pengujian Hipotesis

Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh Komitmen (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap kinerja Guru (Y), melalui Motivasi kerja (Z). Berikut ini adalah pembahasan secara lebih jelas hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik komitmen yang dimiliki guru maka dapat meningkatkan kinerja

guru di SMK Negeri 1 Pungging. Komitmen kerja guru merupakan bagian yang terkait dengan kinerja guru. Komitmen kerja guru menunjukkan kebulatan tekad guru utama untuk menunjukkan kesungguhan dan mengarahkan segala kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Adanya komitmen akan meningkatkan kinerja dan mendorong individu aktif terlibat dalam berbagai masalah penting dalam organisasi. Keinginan untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan kontribusi berarti bagi organisasi akan muncul apabila individu punya komitmen yang kuat. Dengan adanya komitmen yang kuat pada pribadi guru, maka kinerja guru akan meningkat dan semakin kuatnya keinginan guru untuk tetap berada pada sekolah. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2020) dan Nabila (2023) ada pengaruh yang signifikan antara komitmen guru dengan kinerja guru. Komitmen kerja dimiliki oleh guru di SMK Negeri 1 Pungging termasuk kategori baik karena memiliki rata-rata 3,39 (berada dalam interval 3,43-4,23), dan ternyata komitmen kerja guru SMK Negeri 1 Pungging mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru secara umum. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hari dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh guru ASN meningkat ataupun menurun, maka tidak berpengaruh signifikan pada kinerja guru ASN. Dalam hal ini menandakan bahwa komitmen kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja guru ASN. Komitmen kerja dimiliki oleh guru ASN di SMA Negeri Dander Bojonegoro, namun belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru ASN.

Perbedaan tersebut salah satunya disebabkan latar belakang responden di

SMK Negeri 1 Pungging dan SMA Negeri 1 Bojonegoro adalah masa kerja lebih lama, bahkan sebagian dari responden di SMK Negeri 1 Pungging merupakan para pendiri dan perintis, sehingga responden memiliki komitmen yang baik.

Pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa komitmen secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik komitmen yang dimiliki guru maka dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging. Komitmen tinggi seseorang dibangun oleh nilai-nilai yang diyakini. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi juga memiliki motivasi yang tinggi pula, karena merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Selain itu, perasaan akan keterikatan terhadap organisasi dan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi memunculkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keterlibatan guru dalam kegiatan yang diadakan organisasi akan membuat perasaan dibutuhkan sehingga membentuk motivasi kerja dalam meningkatkan kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Riyanto (2020) dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Farida, dkk. (2016).

Hal ini sejalan juga dengan Hersey dalam Musparni (2011), yang menyatakan bahwa komitmen kerja karyawan tidak muncul begitu saja dalam diri karyawan, tetapi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai yaitu: faktor usia, faktor pengalaman kerja, faktor iklim kerja dan faktor motivasi kerja. Berdasarkan pendapat ahli tersebut salah satunya yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja secara positif dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan. Secara singkat dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen kerja dan motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai berbanding lurus dengan komitmen kerja pegawai. Jika

motivasi karyawan tinggi, maka komitmennya pun tinggi.

Pada penelitian ini hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, yang berarti bahwa semakin tinggi atau semakin baik kompetensi yang dimiliki guru, tidak mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging. Dalam lingkup pendidikan, khususnya di SMK Negeri 1 Pungging, guru yang memiliki penguasaan terhadap kompetensi, seringkali mengindikasikan kinerja yang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa hal diantaranya, sering tidak mengerjakan perangkat administrasi guru, seringkali tidak disiplin dalam mengajar di kelas dan lain-lain. Karena guru yang profesional tidak selalu diukur dari kemampuan menguasai kompetensi-kompetensinya, namun kompetensi guru harus dibarengi dengan komitmen yang kuat, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrullah dan Hermani (2018) yang melakukan penelitian pada perusahaan, dan hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam lingkup perusahaan berbeda dengan pendidikan. Dalam perusahaan kompetensi merupakan hal yang sangat dibutuhkan, dimana seseorang yang memiliki kompetensi baik, akan memiliki kinerja yang baik pula. Perusahaan seringkali mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan sangat optimal di bidangnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging. Hal ini berarti bahwa tingginya kompetensi guru, mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging.

Wibowo (2010) menjelaskan ada dua faktor

utama yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pertama pegawai. Yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, watak dan ciri, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai. Faktor kedua pekerjaan meliputi lingkungan fisik, tugas yang diberikan, pendekatan organisasi terhadap pengakuan dan pengakuan superior, pengawasan, bimbingan, dan budaya organisasi. Dengan demikian motivasi perilaku secara langsung dipengaruhi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan.

Adanya Kompetensi akan berdampak pada Motivasi kerja, karena hal itu dibutuhkan kompetensi yang tepat agar mendukung terbentuknya motivasi kerja. Kompetensi yang meningkat dan diimbangi dengan motivasi kerja akan membuat pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja agar lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Zhylda Putri Inayatul Maula dkk (2022) dan Lin Hari dkk (2021), yang menyatakan bahwa kompetensi meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat. Adanya kompetensi akan berdampak pada motivasi kerja, karena hal itu dibutuhkan kompetensi yang tepat agar mendukung terbentuknya motivasi kerja.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh pada kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging. SMK Negeri 1 Pungging merupakan sekolah kejuruan yang tertua di Kabupaten Mojokerto, sebanyak 30an guru tenaga pendidiknya saat ini yang juga merupakan perintis dan pendiri SMK Negeri 1 Pungging. Tentu saja hal ini sangat berpengaruh dalam hal komitmen kerjanya. Dan komitmen ini pula yang mampu meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging, bukan motivasi kerjanya. motivasi tanpa dibarengi dengan komitmen akan meningkatkan kinerja yang sifatnya

sementara, karena bekerja bukan dari kesadaran namun karena menjalankan kewajiban atau dalam pengawasan atasan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widijanto (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), yang melakukan penelitian di luar pendidikan, yaitu di PT. Surya Yoda Indonesia, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging melalui motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik komitmen yang dimiliki guru di SMK Negeri 1 Pungging, maka tidak menjamin tingginya kinerja guru yang diintervening oleh motivasi kerja.

Guru yang memiliki komitmen yang baik akan mampu menghasilkan suatu kinerja yang maksimal dalam membentuk anak didiknya dan namun di SMK Negeri 1 Pungging, hal tersebut tidak berpengaruh ketika diintervensi oleh motivasi kerja. Guru yang memiliki Komitmen kerja yang tinggi akan dengan suka rela memberikan kontribusinya terhadap sekolah sehingga hal itu akan menghasilkan Kinerja yang baik. Namun di SMK Negeri 1 Pungging motivasi yang didapatkan tidak memberikan pengaruh terhadap seseorang dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula seorang guru yang mendapatkan motivasi tidak memberikan hasil kerja yang baik serta memberikan kontribusinya dengan suka rela dalam meningkatkan kualitas sekolah. Hasil penelitian ini tidak mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Hari dkk (2021) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru yang diintervensi motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara tidak langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging yang diintervensi oleh motivasi kerja. Dalam pendidikan guru memiliki peranan yang terpenting, di SMK Negeri 1 Pungging, guru yang memiliki kompetensi yang baik ternyata tidak mampu menghasilkan suatu kinerja yang maksimal dalam membentuk anak didiknya dan hal tersebut juga didorong dengan adanya motivasi kerja. Melalui motivasi kerja yang berupa dorongan semangat maupun keinginan yang dipenuhi dalam sekolah tidak mampu menghasilkan guru yang berkompotensi karena motivasi yang tinggi namun tidak dibarengi dengan komitmen yang baik, tidak menghasilkan kinerja guru yang baik. Hasil penelitian tidak mendukung dan memperkuat temuan penelitian Lin Hari dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang diintervensi motivasi kerja guru di SMK Negeri Dander.

SIMPULAN

Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.

Kinerja guru berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di

SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Pungging Kabupaten Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslindawati, dkk. 2022. Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan Volume 11 Nomor 2 Tahun 2022*, pp 110-114.
- Asterina, F., dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 12.
- Candana, Dorri Mitra, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenhip Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi volume 02 no 01*.
- Farida. 2016. Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan Vol 46 No 01*.
- Hafidulloh, dkk. 2020. *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani (CV. Bintang Surya Madani)
- Hari, Lin, dkk. 2021. Pengaruh Komitmen, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Pendidikan Vol. 5 No. 2 Februari (2021) 126-141*
- Hasibuan, Rahman. 2020. Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Pos Pusat Batam.
Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. Volume 7 No. 1 Tahun 2020
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 5 No. 1 Tahun 2021*
- Joen, Siemze dkk. 2022. *Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Sulawesi Tengah: Magama (Anggota IKAPI).*
- Putri, Zhylda dkk. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Asn Di Sma Negeri 1 Prajekan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME). Vol. 1, No. 1, Februari 2022: 216-229*
- Rorimpandey, W. H. F. 2020. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar (1st ed.). Malang: Ahlimedia Press.*
- Sani, Achmad, dkk. 2013. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama, Uin Malang: Maliki Press*
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Widijanto, Kelvin Aldrian. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya. *AGORA Vol. 5, No. 1, Universitas Kristen Petra*
- Yusuf. 2018. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka Cv. Laksana. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Hal 1-11.*