

## PENGARUH MOTIVATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN COMPETENCE REWARD TERHADAP PERFORMANCE

Krido Eko Cahyono  
*kridoekocahyono@stiesia.ac.id*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The aim of this research is to examine the influence of motivation, organizational commitment and competency provision on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. The population used was all teachers at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. The sampling process used saturated sampling, namely sampling using all teachers of SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Based on the saturated sampling method, 37 respondents were obtained. Data collection uses a questionnaire. The research method used is a quantitative research method. The research analysis used in this research is multiple linear regression analysis with the SPSS version 26 application program. The results of the research show that the Motivation variable has a significant effect on Teacher Performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, the Organizational Commitment variable has a significant effect on Teacher Performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya and the Giving variable. Competency has a significant effect on Teacher Performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.*

**Keywords:** *Motivation, Organizational Commitment, Competence Reward, Performance*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu hal yang dapat dilakukan seseorang dalam menambah ilmu dan juga mengembangkan kepribadian dengan norma - norma yang ada pada masyarakat. Pendidikan yang baik merupakan gambaran dari terciptanya sumber daya manusia dari para tenaga pendidiknya (Parmin, 2017). Maka dari itu seorang tenaga pendidik seperti guru dituntut dalam menguasai materi dan juga dituntut dalam memiliki keterampilan dan juga

kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil belajar siswa. Seorang guru harus memiliki inovasi dalam proses pembelajaran dengan tujuan peningkatan hasil belajar siswa.

SMA Muhammadiyah 1 Surabaya menemukan masalah yang terkait tentang penurunan kinerja guru pada 3 tahun terakhir. Fenomena penurunan kinerja pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya terlihat dari data PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang dilakukan dan dibuat oleh kepala sekolah setiap tahunnya.

Tabel 1  
Penilaian Kinerja Guru

Tahun	Penilaian Kinerja Guru (PKG)
2019	85,71%
2020	81,08%
2021	79,71%

Sumber: Data Primer Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMA Muhammadiyah 1 Surabaya Periode Tahun 2019 - 2021, diolah

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dapat dilihat jika terjadinya penurunan pada periode tiga tahun terakhir dimana pada tahun 2019 dengan nilai 85%, tahun 2020 dengan nilai 81,08% dan pada tahun 2021 dengan nilai 79,71%. Dengan menunjukan hasil penilaian kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya yang

menunjukkan hasil bahwa pada tiga tahun terakhir mengalami penurunan yang signifikan.

Peningkat kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti peningkatan motivasi. Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan

suatu hal dengan tujuan tertentu. Menurut Zain dan Hadijah (2018) menyimpulkan jika motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat bekerja yang berasal dalam diri maupun luar untuk melakukan pekerjaan yang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan.

Motivasi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan komitmen organisasi dan juga pemberian kompetensi. Karyawan yang berkomitmen pada organisasinya memiliki potensi untuk berkinerja lebih baik, secara individu maupun sebagai kelompok. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi akan dengan sukarela melakukan yang terbaik untuk memajukan organisasi.

Komitmen pada organisasi adalah sebuah sikap karyawan untuk menyatakan kesetiaan pada organisasi, tetap bersama organisasi, membantu pencapaian tujuan organisasi, dan tidak akan meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan (Yusuf dan Syarif, 2018). Di dunia kerja, komitmen yang diberikan oleh karyawan pada organisasi sangatlah penting, dikarenakan ketika karyawan memiliki komitmen pada organisasi, mereka bisa lebih produktif. Komitmen guru dapat mengurangi pikiran untuk meninggalkan tempat bekerja. Mereka berkeinginan untuk menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi terwujud dalam sikap dan tindakan mereka.

Proses meningkatkan profesionalisme guru harus dilakukan secara terus menerus dan tidak dapat dihentikan. Salah satu cara dalam mengembangkan profesionalisme dapat dilakukan dengan memperbaiki standard profesionalisme itu sendiri.

Sebagai guru dibutuhkan profesionalisme yang tinggi agar pendidikan yang ada di Indonesia mampu menghadapi persaingan global. Peran guru sangat utama dalam proses pembelajaran. Ada tiga faktor yang mempengaruhi tujuan kurikulum, dukungan untuk pimpinan sekolah, dukungan teman sebaya guru, dan dukungan untuk untuk guru itu sendiri

(Mulyasa, 2008). Dari ketiga faktor tersebut, guru merupakan faktor utama bersama dengan faktor lainnya.

## TINJAUAN TEORITIS

### *Performance Teacher*

*Performance Teacher* atau Kinerja guru merupakan hasil dari kerja yang didapatkan seorang guru dalam menjalankan tugasnya yang dimana terlihat dari bagaimana cara seorang guru dalam mendidik anak muridnya. Menurut Wahyudi (2012) disampaikan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja nyata yang memiliki kualitas dan kuantitas dicapai seorang guru dalam menjalankan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dimana meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan juga melakukan analisis evaluasi.

### *Motivation*

*Motivation* atau Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu hal dengan tujuan tertentu. Menurut Zein dan Hadijah (2018) menyimpulkan jika motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat berkerja yang berasal dalam diri maupun luar untuk melakukan pekerjaan yang sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kata motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti mengerakan. Arti motivasi adalah aspek tingkah laku manusia yang mendorong dalam diri untuk berbuat sesuatu atau tidak.

### *Organizational Commitment*

*Organizational Commitment* atau Komitmen organisasi adalah sebuah sikap karyawan untuk menyatakan kesetiaan pada organisasi, tetap bersama organisasi, membantu pencapaian tujuan organisasi, dan tidak akan meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan (Yusuf dan Syarif, 2018). Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Utaminingsih (2014) yang mengatakan bahwa keterlibatan

organisasi ditentukan oleh keinginan anggota dalam mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi dan kemauan untuk berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen yang diberikan oleh karyawan pada organisasi sangatlah penting, dikarenakan ketika karyawan memiliki komitmen pada organisasi, mereka bisa lebih produktif.

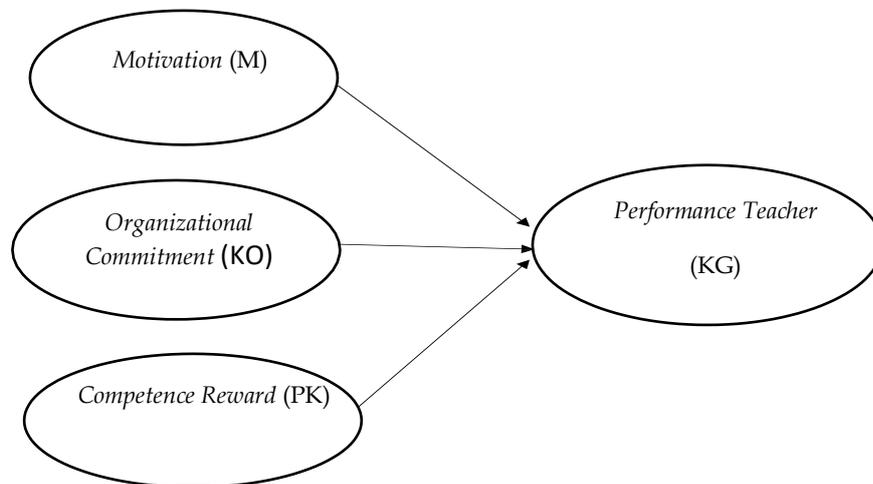
### **Competence Reward**

*Competence Reward* atau Kompetensi dapat diartikan sebagai bentuk kemampuan kerja setiap karyawan atau individu yang dimana mencakup beberapa aspek seperti pengetahuan, keahlian, serta sikap kerja yang sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Selaras dengan pernyataan Wibowo (2014) mengatakan jika kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan

pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerja itu sendiri. Sedangkan menurut Sudarmanto (2009:47) menggambarkan jika kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik pribadi mempengaruhi individu langsung dengan prestasi kerja. Kompetensi menggambarkan dasar persyaratan informasi dan kinerja yang diperlukan untuk penyelesaian yang berhasil kerja.

### **Rerangkah Konseptual**

Berikut pada Gambar 1 Disajikan rerangkah pemikiran penelitian yang memuat secara konseptual model dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.



Gambar 1 Rerangkah Konseptual

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS** **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Zein dan Hadijah (2018) menyimpulkan jika motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat bekerja yang berasal dalam diri maupun luar untuk melakukan pekerjaan yang sejalan dengan tujuan yang ditetapkan. Motivasi karyawan merupakan hal cukup penting berasal dari dalam diri karyawan guna mendukung peningkatan kinerja

karyawan, motivasi inilah yang membuat karyawan dapat bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi bersifat fisiologi, keamanan, masalah sosial, apresiasi dan aktualisasi diri menurut teori Maslow. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, R. P. (2020) yang memberi pernyataan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu

Pekanbaru. Sehingga dengan adanya motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina, *et all* (2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru dalam penelitian ini disebabkan oleh kurangnya dorongan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan sehingga kinerja guru tidak dapat ditingkatkan.

**H<sub>1</sub>: Motivation berpengaruh signifikan terhadap Performance Teacher SMA Muhammadiyah 1 Surabaya**

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru**

Komitmen pada organisasi adalah sebuah sikap karyawan untuk menyatakan kesetiaan pada organisasi, tetap bersama organisasi, membantu pencapaian tujuan organisasi, dan tidak akan meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan (Yusuf dan Syarif, 2018). Dalam dunia kerja, komitmen yang diberikan oleh karyawan pada organisasi sangatlah penting, dikarenakan ketika karyawan memiliki komitmen pada organisasi, mereka bisa lebih produktif. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati, *et all* (2020) yang memberi pernyataan bahwa Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tidak sejalan dengan pernyataan yang diberikan oleh Putra, *et all* (2019) dimana menyatakan jika Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

**H<sub>2</sub>: Organizational Commitment berpengaruh signifikan terhadap Performance Teacher SMA Muhammadiyah 1 Surabaya**

### **Pengaruh Pemberian Kompetensi Terhadap Kinerja Guru**

Wibowo (2014) mengatakan jika kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan juga

didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerja itu sendiri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, H. P. (2019) yang memberi pernyataan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti, E (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

**H<sub>3</sub>: Competence Reward Berpengaruh signifikan terhadap Performance Teacher SMA Muhammadiyah 1 Surabaya**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:82) Metode penelitian kuantitatif mengatakan bahwa setiap objek yang dipelajari harus dapat diamati, diukur, dapat diklasifikasikan, bersifat kausal, dan tanpa nilai. Metode kuantitatif selalu mengukur setiap variabel, oleh sebab itu penelitian menggunakan kuantitatif selalu menggunakan instrumen (alat ukur). Alat ukur yang digunakan harus teruji validitas dan reabilitasnya (Sugiyono 2018:82).

#### **Gambaran Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ingin dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan, (Sugiyono, 2017:148). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 orang guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Teknik Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono (2018:82) sampling jenuh adalah sampel yang apabila jumlah sampelnya ditambah tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak berpengaruh terhadap informasi yang telah diterima. Penggunaan sampel ini menggunakan 37 karyawan SMA Muhammadiyah 1 Surabaya sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan jenis data primer, sebab data yang digunakan pada penelitian ini adalah sekelompok orang yang menjadi responden (kuesioner). Menurut Sugiyono

(2017:139) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang dimana menyerahkan langsung kepada pengumpul data. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Tabel 2 Intrumen  
Skala Linkert

Skala Likert	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Netral	N
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : Sugiyono (2017:93)

### Definisi Operasional Variabel Variabel Bebas (*Independent*)

#### *Motivation*

Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang muncul dalam diri guru atau dari rekan sesama guru untuk melakukan suatu hal dengan tujuan pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya selama bekerja. Menurut Fathurrohman dan Suryana (2012:64): (1) Upah yang layak, (2) Kesempatan dalam promosi, (3) Memperoleh pengakuan, (4) Kemanan dalam berkerja.

#### *Organizational Commitment*

Komitmen pada organisasi adalah sebuah sikap yang dimiliki seorang guru untuk menyatakan kesetiaan pada sekolah, tetap bersama sekolah, membantu pencapaian tujuan sekolah, dan tidak akan meninggalkan sekolah dengan berbagai alasan sebagai bentuk kesetiaan yang dimiliki oleh guru terhadap SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hal ini dapat diukur menggunakan indikator - indikator yang dijelaskan oleh Shaleh (2018:51), yaitu sebagai berikut: (1) Adanya kemauan yang digunakan, dimana ada keinginan yang digunakan dalam mewujudkan keinginan organisasi. (2) Adanya loyalitas karyawan yang diinginkan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan untuk terus menjadi satu dalam bagian dari organisasi. (3) Karyawan bangga dengan

organisasi berlabel, karyawan merasa bangga menjadi bagian organisasi ini mengikuti dan merasa jika organisasi menjadi bagian di dalam hidupnya.

#### *Competence Reward*

Wibowo (2014) mengatakan jika kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan juga didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerja itu sendiri. Kompetensi juga dapat digambarkan sebagai bentuk atau sikap yang dimiliki seorang guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya yang menunjukkan pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya selama melaksanakan pembelajaran pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Menurut Sutrisno (2014) menjelaskan beberapa indikator dan juga aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengetahuan, (2) Pemahaman, (3) Kemampuan, (4) Nilai, (5) Sikap, (6) Minat.

### Variabel Terikat (*Dependent*)

#### *Performance Teacher*

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang didapatkan seorang guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya dalam menjalankan tugasnya yang dimana terlihat dari bagaimana cara seorang guru

tersebut dalam mendidik anak muridnya yang bersekolah di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Menurut Supardi (2013:73) menjelaskan indikator kinerja guru yang mencakup enam aspek, yaitu: (1) kemampuan dalam menyusun rencana pemberlajaran, (2) Kemampuan dalam melaksanakan pembelajaran, (3) Kemampuan untuk menciptakan hubungan antarpribadi, (4) Kemampuan menilai hasil belajar, (5) Kemampuan dalam melaksanakan pengayaan, (6)

Kemampuan untuk mengambil tindakan korektif.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi bagaimana (naik turunnya) variabel terikat ketika dua atau lebih variabel bebas sebagai prediator dimanipulasi (dinaikan turunnya nilai). Persamaan regresi linier berganda yang dipastikan ialah sebagai berikut:

$$KG = \alpha + \beta_1 (M) + \beta_2 (KO) + \beta_3 (PK) + e$$

Keterangan:

KG = *Performance Teacher*

A = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$  = koefisien regi dari motivasi, komitmen organisasi, pemberian kompetensi

M = *Motivation*

KO = *Organizational Commitment*

PK = *Competence Reward*

**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Uji Intrument**

**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan -

pertanyaan. Apabila *pearson correlation* yang didapat nilai signifikan di bawah 0,05 atau sig. <0,05 berarti dapat diperoleh adalah valid. Jika korelasi masing - masing skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 atau sig. > 0,05 maka data yang diperoleh tidak valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikan	Keterangan
Motivation (M)	M1	0,833	0.000	Valid
	M2	0,669	0.000	Valid
	M3	0,707	0.000	Valid
	M4	0,646	0.000	Valid
<i>Organizational Commitment</i> (KO)	KO1	0,785	0.000	Valid
	KO2	0,827	0.000	Valid
	KO3	0,831	0.000	Valid
<i>Competence Reward</i> (PK)	PK1	0,743	0.000	Valid
	PK2	0,755	0.000	Valid
	PK3	0,712	0.000	Valid
	PK4	0,621	0.000	Valid
	PK5	0,712	0.000	Valid
	PK6	0,622	0.000	Valid
<i>Performance Teacher</i> (KG)	KG1	0,688	0.000	Valid
	KG2	0,674	0.000	Valid
	KG3	0,632	0.000	Valid
	KG4	0,718	0.000	Valid

KG5	0,546	0.000	Valid
KG6	0,655	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan pada setiap indikator dari keseluruhan variabel yang meliputi variabel motivasi, komitmen organisasi, pemberian kompetensi dan kinerja guru yaitu sebesar 19 item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Setelah pre test yang dilakukan terhadap 37 orang responden dalam penelitian selesai dilakukan, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Motivation</i> (M)	0,680	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i> (KO)	0,747	Reliabel
<i>Competence Reward</i> (PK)	0,779	Reliabel
<i>Performance Teacher</i> (KG)	0,725	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 menjelaskan tentang uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel penelitian ini adalah lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdiri dari variabel *motivation*, *Organizational Commitment*, *Competence Reward* dan *Performance Teacher* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60

adalah reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *motivation*, *Organizational Commitment*, *Competence Reward* dan *Performance Teacher*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.497	1.809		3.592	.001
M	.589	.118	.504	4.980	.000
KO	.196	.095	.181	2.061	.047
PK	.310	.086	.386	3.590	.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 5 menjelaskan bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KG = 6,497 + 0,589 M + 0,196 KO + 0,310 PK + e$$

Dari analisis regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut: (1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar 6,497 yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi sama dengan 0 atau tidak ada, sehingga variabel kinerja guru akan memperoleh nilai sebesar 6,497, (2) Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,589. Variabel motivasi menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja guru, (3) Koefisien regresi variabel komitmen Organisasi sebesar 0,196. Variabel komitmen organisasi menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel

komitmen organisasi dengan kinerja guru, (4) Koefisien regresi variabel pemberian kompetensi sebesar 0,310. Variabel pemberian kompetensi menjelaskan bahwa mempunyai nilai koefisien signifikan atau positif yang bersifat searah, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel pemberian kompetensi dengan kinerja guru.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji akan kelayakan model yang digunakan dalam penelitian dan untuk mengetahui apakah variabel *motivation*, *Organizational Commitment*, *Competence Reward* dan *Performance Teacher* layak menerangkan kinerja guru. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.660	3	41.220	42.487	.000 <sup>b</sup>
Residual	32.016	33	.970		
Total	155.676	36			

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 menjelaskan bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikannya, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas yaitu motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi *motivation*, *Organizational Commitment*, *Competence Reward* dan *Performance Teacher* memiliki pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja guru. Oleh karena itu penelitian ini layak untuk dilakukan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi R berganda

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar *motivation*, *Organizational Commitment*, *Competence Reward* dan *Performance Teacher*. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891	.794	.776	.985

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,776 atau 77,6 %, hal ini berarti bahwa variabel motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi mampu berkontribusi sebesar 77,6 % terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya yaitu 22,4 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disertakan dalam model penelitian.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji t**

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan variabel *motivation, Organizational Commitment, Competence Reward* dan *Performance Teacher*. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan yakni  $\alpha = 0,05$  (5%) pada taraf signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	6.497	1.809	3.592	.001
M	.589	.118	4.980	.000
KO	.196	.095	2.061	.047
PK	.310	.086	3.590	.001

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 8 memberikan pengertian sebagai berikut: (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 22 pada variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 4,980 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 10 pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 2,061 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) Pengaruh pemberian kompetensi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil perhitungan tabel 10 pada variabel pemberian kompetensi memiliki nilai t sebesar 3,590 dengan nilai

signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga menunjukkan bahwa pemberian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**PEMBAHASAN**  
**Pengaruh *Motivation* Terhadap *Performance Teacher***

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan oleh para Guru Administratif dan Guru Non-Administratif di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Rina *et all* (2020) dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

### **Pengaruh *Organizational Commitment* Terhadap *Performance Teacher***

Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan uji t sebesar  $0,047 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan oleh para Guru Administratif dan Guru Non-Administratif di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayati *et all* (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra *et all* (2019) dimana penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Pemberian *Competence Reward* Terhadap *Performance Teacher***

Hasil penelitian ini menunjukkan pemberian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan uji t sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pekerja, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang diberikan oleh para Guru Administratif dan Guru Non-Administratif di SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Susanti (2021) bahwa pemberian kompetensi tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adapun kesimpulan yang dapat diambil mengenai hubungan antara motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi dengan kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya motivasi atau dorongan sehingga mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru yang dihasilkan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan adanya rasa loyalitas dari Guru Administratif dan Guru Non-Administratif sehingga mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru yang dihasilkan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, (3) Pemberian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan kompetensi yang dimiliki guru mempunyai peran yang cukup besar sehingga mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja guru yang dihasilkan oleh guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut: (1) Bagi sekolah SMA Muhammadiyah 1 Surabaya lebih memberikan kesempatan bagi guru dalam promosi dikarenakan hal ini dapat membuat guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, (2) Bagi guru dan sekolah SMA Muhammadiyah 1 Surabaya harus memiliki rasa kemauan yang digunakan ketika menjalankan tugas hal ini dapat meningkatkan rasa komitmen organisasi yang kuat bagi guru

terhadap sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru, (3) Bagi guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya lebih meningkat pemahaman dalam menjalankan tugas hal ini dapat meningkatkan kompetensi guru sehingga guru akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya, (4) Bagi guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya lebih meningkatkan dalam hal penyusunan rancangan pemberlajaran hal ini agar dapat memudahkan guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran yang tersrtuktur sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, (5) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas yang belum digunakan sehingga dapat memperluas penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fathurrahman, P dan AA. Suryana. *Guru Profesional*. Cetakan ke 1. Refika Aditama. Bandung
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- \_\_\_\_\_. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hayati, R., Arafat, Y., dan Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Maharani, R.P., 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. *Skripsi*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mulyasa, E. 2015. *Pengembangan dan Perubahan kurikulum 2013*. Cetakan ke 6. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Parmin, 2017, *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.16, No.01, pp. 21-39
- Putra, R., Nyoto, N., Soyono, S., & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328-343.
- Rina, H., Saputra, R. R., dan Darmanto, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *NIZĀMULILMI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 31-44.
- Saleh, A.R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. Inko Java Semarang. *Amongkarti*. Vol. 11. No. 21. Hal.33
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan ke 1. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit: Alfabeta Bandung

- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada Jakarta. Jakarta
- Susanti, E. (2021). Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2180-2186.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 6. Pranada Media Group. Jakarta
- Utaminingsih. A. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. UB Press. Malang
- Wahyudi, I. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru strategi Praktis mewujudkan Citra Guru Profesional*. Cetakan ke 1. Jakarta Pretasi Pustaka Publisher. Jakarta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi 4. Rajawali Pers. Jakarta
- Yusuf, R.M. dan Syarif Darman. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka. Makasar
- Zein & Hadijah. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Pasudan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Universitas Pendidikan Indonesi. Vol.2 No. 1