

PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN PEMBERIAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA MUHAMMADIYAH 1 SURABAYA

Juniar Elok Kusumawardani

Juniarelok6@gmail.com

Krido Eko Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The teacher's role is very important in the teaching and learning process at school. A good teacher performance is able to create and develop students' potency which becomes qualified human resources in the future. Therefore, in order to have good teacher performance, improvement of it needed to be carried out. This research aimed to examine the effect of motivation, organizational commitment, and competence reward on teachers' performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. The population was all teachers of SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 37 respondents as the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. Furthermore, the research was quantitative. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS26. The result concluded that motivation had a significant effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Likewise, organizational commitment had a significant effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Similarly, competence reward had a significant effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Keywords: *Motivation, Organizational Commitment, Competence Reward*

ABSTRAK

Peran Kinerja Guru sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kinerja Guru yang baik mampu menghasilkan dan mengembangkan potensi peserta didik yang dimana nantinya mampu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan. Guna menghasilkan kinerja guru yang baik dapat dilakukan cara peningkatan Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan pemberian kompetensi terhadap kinerja guru pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Populasi yang digunakan adalah seluruh Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Proses pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Berdasarkan metode sampling jenuh didapatkan 37 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda dengan program aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya dan variabel Pemberian Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

Kata kunci: *Motivasi, Komitmen Organisasi, Pemberian Kompetensi, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat didapatkan dengan cara pendidikan. 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

Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru sangat rendah maka akan mengarah pada pada hasil belajar siswa yang rendah, dan terjadi sebaliknya jika kemampuan dan juga keterampilan yang dimiliki guru sangat baik maka akan menghasilkan kualitas hasil belajar yang baik. Maka dari itu, pemerintah sejak lama sudah menyusun program – program yang baik untuk peningkatan mutu guru.

Sejalan dengan yang telah dijelaskan sebelumnya, 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)
2016	83,33%
2017	76,92%
2018	90,91%
2019	85,71%
2020	81,08%
2021	79,71%

Sumber: Data Primer Penilaian Kinerja Guru (PKG) SMA Muhammadiyah 1 Surabaya Periode Tahun 2016 – 2021, diolah 2023

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 menunjukkan 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. Mengembangkan standar profesional membutuhkan keberanian dan inovasi. Standard dapat dibuat langkah demi langkah sesuai dengan tingkatan seperti daerah kabupaten, provinsi dan nasional. Setiap standar harus mengacu pada standar nasional sebagai standar utama.

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

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya? (2) Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya? (3) Apakah pemberian kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Sedangkan tujuan pada penelitian ini adalah: (1) Menganalisis dan mengetahui motivasi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, (2) Menganalisis dan mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya, (3) Menganalisis dan mengetahui pemberian kompetensi terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 1 Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

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.

Motivasi

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 menggerakkan. Arti motivasi adalah aspek tingkah laku manusia yang mendorong dalam diri untuk berbuat sesuatu atau tidak.

Komitmen Organisasi

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.

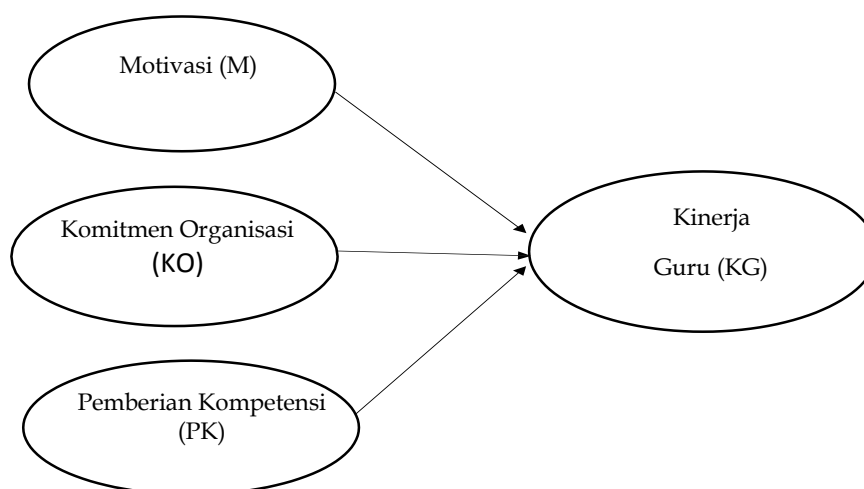
Pemberian Kompetensi

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
Sumber: Penelitian Terdahulu

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.

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru 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.

H₂: Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru 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.

H₃: Pemberian Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru 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 reliabilitasnya (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)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel pada penelitian ini meliputi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang mempengaruhi. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) karena hubungan asalnya dipengaruhi oleh perubahan atau menjadi hubungan semula. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini meliputi 3 variabel bebas yaitu : Motivasi (M), Komitmen Organisasi (KO), dan Pemberian Kompetensi (PK). Sementara variabel terikat pada penelitian ini yaitu Kinerja Guru (KG).

Definisi Variabel

Variabel Bebas (*Independent*)

Motivasi

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.

Komitmen Organisasais

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.

Pemberian Kompetensi

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 pemberlajaran pada SMA Muhammadiyah 1 Surabaya. Menurut Sutrisno (2014) menjelaskan beberapa indikator dan juga aspek yang terkandung di dalam konsep kompetensi sebagai berikut: (1) Pengatahuan, (2) Pemahaman, (3) Kemampuan, (4) Nilai, (5) Sikap, (6) Minat.

Variabel Terikat (*Dependent*)

Kineja Guru

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 pembelajaran, (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.

UJI INSTRUMENT DATA

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen. 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, (Ghozali,2011).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menguji ukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dikatakan reliabel Menurut Ghozali (2016:47) menyatakan jika suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

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 = Kinerja Guru

A = Konstanta

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

M = Motivasi

KO = Komitmen Organisasi

PK = Pemberian Kompetensi

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji akan kelayan model yang digunakan dalam penelitian. Untuk perbandingan tingkat signifikan $\alpha= 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak dapat digunakan dalam penelitian, (b) Apabila nilai signifikan $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga model regresi dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar motivasi, komitmen organisasi dan pemberian kompetensi dalam mempengaruhi kinerja guru. Ghozali (2016: 96) menjelaskan bahwa koefisiensi berganda (R^2) merupakan antara nol dan satu. Kriteria koefisiensi determinasi yaitu: (a) Apabila nilai dari (R^2) mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)

dinyatakan lemah, (b) Apabila nilai dari (R^2) mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dinyatakan kuat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Fungsi uji normalitas adalah untuk menguji apakah sampel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Asumsi ditandai dengan nilai error yang berdistribusi normal. Untuk pengambilan keputusan terdapat 2 dasar yang digunakan yaitu, menurut Ghozali (2016: 156): (a) Jika data menyebar di daerah sekitar garis diagonal dan menjejaki garis diagonal atau jika grafik histogram yang memperlihatkan pola distribusi normal, maka model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas, (b) Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti garis diagonal atau dapat dikatakan garis histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dinyatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang dinilai baik menampilkan tidak adanya korelasi antar variabel (bebas). Dalam model regresi jika antar variabel memiliki korelasi satu sama lain, maka semua variabel tersebut memiliki nilai nol. Ghozali (2016: 103-105) menjelaskan bahwa dalam menguji ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi ini, dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang datanya dihasilkan dan diolah melalui bantuan SPSS. Pengujian uji multikolinieritas ini mempunyai dasar, yaitu: (a) Jika nilai *tolerance* > 0,01 atau VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen, (b) Apabila nilai *tolerance* < 0,01 atau nilai VIF > 10 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji bagaimana model regresi bisa terjadi ketidaksamaan variance dan residual dari suatu pengamatan kepada pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134). Agar mengetahui Uji Heteroskedastisitas, persamaan regresi dibuat dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas lalu menentukan nilai *absolute residual*, dan meregresikan nilai *absolute residual* diperoleh sebagai variabel terikat (dependen) dan dilakukan regresi dari variabel bebas (independen). Apabila nilai koefisien korelasi antar variabel bebas (independen) dengan nilai *absolute residual* terdapat signifikan maka terdapat heteroskedastisitas. Apabila *variance* dan *residual* dari pengamatan lain ke pengamatan lainnya maka dinyatakan homoskedastisitas, sebaliknya jika pengamatan lainnya berbeda maka dinyatakan heteroskedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode mendeteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:137) yaitu dengan melihat ada atau tidak pola tertentu pada grafik *scatterplot* yang ada di antara SRIED dan ZPRED yang mana sumbu Y adalah Y yang telah diketahui, dan sumbu X adalah sumbu *residual* (Y diketahui -Y sesungguhnya) yang sudah dipelajari. Dasar analisis yaitu: (a) Apabila terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka bisa dibuktikan adanya heteroskedastisitas, (b) Apabila tidak terjadi pola tertentu yang nyata, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak dapat membuktikan adanya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Sugiyono (2017: 63) uji hipotesis merupakan cara pemahaman seberapa jauh pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan memperlakukan variabel lainnya konstan. Pengujian ini dilaksanakan untuk melihat pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan yakni $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Adapun mengenai keputusan diterima atau tidak diterima yaitu: (a) Apabila nilai signifikan signifikan pada uji $t \leq 0,05$ maka H_0 tidak diterima H_1 diterima. Sehingga bisa disimpulkan M, KO, dan PK berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) Apabila nilai signifikan pada uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 tidak diterima. Sehingga bisa disimpulkan M, KO, dan PK berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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	Pearson Correlation	Signifikan	Keterangan
Motivasi (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
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,785	0.000	Valid
	KO2	0,827	0.000	Valid
	KO3	0,831	0.000	Valid
	PK1	0,743	0.000	Valid
Pemberian kompetensi (PK)	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
Kinerja Guru (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
Motivasi (M)	0,680	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,747	Reliabel
Pemberian Kompetensi (PK)	0,779	Reliabel
Kinerja Guru (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 motivasi, komitmen organisasi, pemberian kompetensi dan kinerja guru 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 motivasi, komitmen organisasi, pemberian kompetensi terhadap kinerja guru. 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 motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi layak menerangkan kinerja guru. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.660	3	41.220	42.487	.000 ^b
	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 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 motivasi, komitmen organisasi dan pemberian kompetensi dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Asumsi ditandai dengan nilai error yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

a. *Kolmogorov-Smirnov*

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

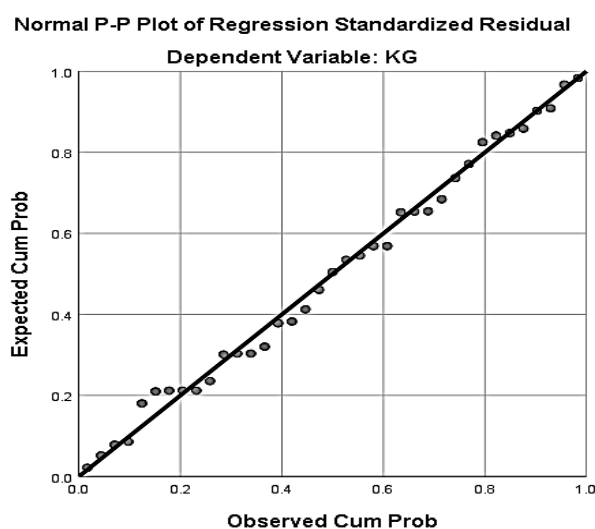
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94304611
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.064
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat dari uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dapat disimpulkan bahwa pengujian dari variabel motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi terhadap kinerja guru memiliki data yang berdistribusi dengan normal dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel residual dari model regresi tersebut berdistribusi dengan normal dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

b. Pendekatan Grafik



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik *P-Plot*
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar di daerah sekitar garis diagonal dan menjejaki garis diagonal, sehingga menunjukkan jika pola data berdistribusi dengan normal dan telah memenuhi uji normalitas

Uji Multikolinieritas

Model regresi yang layak digunakan sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode ini untuk mengetahui adanya multikolinieritas bisa dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

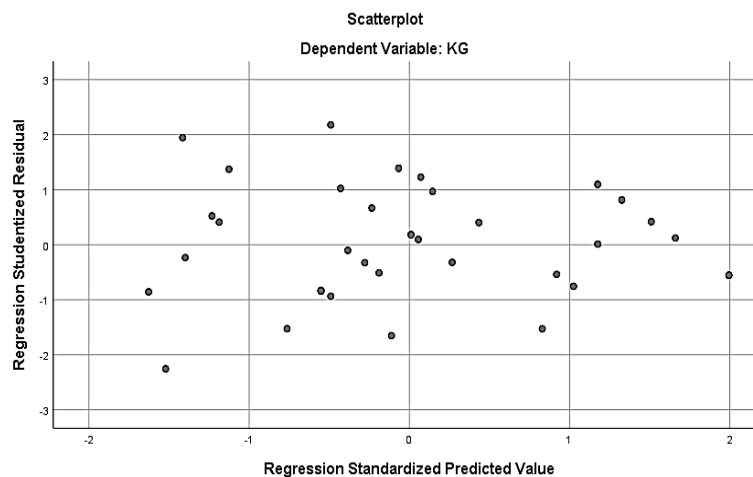
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (M)	.609	1.642	Multikolinieritas
Komitmen Organisasi (KO)	.806	1.241	Multikolinieritas
Pemberian Kompetensi (PK)	.540	1.853	Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 9 menjelaskan bahwa penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas terdiri motivasi, komitmen organisasi, dan pemberian kompetensi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen sehingga penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji bagaimana model regresi bisa terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual dari suatu pengamatan kepada pengamatan lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut



Gambar 3
Grafik Scatterplot
Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu yang nyata, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak dapat membuktikan adanya heteroskedastisitas sehingga model regresi ini dapat digunakan dalam 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 disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan yakni $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf signifikan. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t
Coefficients^a

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 10 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 Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan H_1 diterima, 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 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan H_2 diterima, 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 Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menunjukkan H_3 diterima, 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 meningkatkan 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 pembelajaran hal ini agar dapat memudahkan guru dalam menjalankan kegiatan pembelajaran yang terstruktur 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