

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND
COMPETENCE ON WORK COMMITMENT AND PERFORMANCE OF ELEMENTARY SCHOOL
TEACHERS IN BENGKALIS DISTRICT**

Rahmah Fitri¹, Zulher², Supardi³

^{1,2&3}STIE Bangkinang

Email. rahmahfitri1984@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine and analyze the influence of motivation, organizational culture and competency on work commitment and performance of elementary school teachers in cluster 4 of Bengkalis District. This research was chosen because it was found that there were phenomena and problems related to the level of work commitment and performance of elementary school teachers in cluster 4 of Bengkalis District which were still low. The method used in collecting data for this research is a questionnaire. The population in this study were all elementary school civil servant teachers in cluster 4 of Bengkalis District, totaling 145 with a saturated sample of 145 respondents. By distributing a questionnaire via Google Form which was filled in by all elementary school PNS teachers in cluster 4 of Bengkalis District, with a total of 145 respondents, it was tested using SEM PLS with the research results that the Motivation Variable had a positive significance on work commitment. The organizational culture variable has a significant positive impact on work commitment. The Job Competency variable has a significant negative impact on Work Commitment. The motivation variable has an insignificant positive impact on performance. The organizational culture variable has an insignificant positive impact on performance. The Job Competency variable has a significant positive impact on performance. The commitment variable has a significant negative impact on teacher performance.

Keywords: Work Motivation; Organizational Culture; Competence; Work Commitment; Performance

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN
KERJA DAN KINERJA GURU SD DI KECAMATAN BENGKALIS**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen kerja dan Kinerja Guru SD di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Penelitian ini dipilih karena ditemukan adanya fenomena dan masalah yang terkait dengan tingkat komitmen kerja dan kinerja guru SD di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis yang masih rendah. Metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuesioner/angket. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PNS SD di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis yang berjumlah 145 dengan sampel jenuh yaitu 145 responden. Dengan penyebaran angket secara google form yang diisi oleh seluruh guru PNS Sd di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis, dengan jumlah responden 145 maka diuji dengan SEM PLS dengan hasil penelitian Variabel Motivasi mempunyai signifikan positif terhadap Komitmen kerja. Variabel Budaya organisasi berdampak signifikan positif terhadap komitmen kerja. Variabel Kompetensi Kerja berdampak signifikan negatif terhadap komitmen Kerja. Variabel Motivasi berdampak tidak signifikan positif terhadap Kinerja. Variabel Budaya organisasi mempunyai berdampak tidak signifikan positif terhadap kinerja. Variabel Kompetensi Kerja berdampak signifikan positif terhadap kinerja. Variabel komitmen berdampak signifikan negatif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kompetensi; Komitmen Kerja; Kinerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses belajar yang harus dijalani oleh seseorang dalam rangka merubah perilaku dan menghasilkan karakter yang lebih baik. Pendidikan yang berkualitas sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru merupakan komponen utama yang harus menjadi perhatian dalam meningkatkan kualitas pendidikan mulai dari tingkat pendidikan taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Guru yang mempunyai kualitas yang baik akan berdampak terhadap kualitas peserta didik yang dihasilkan. Kinerja guru perlu dilakukan evaluasi secara berkala dalam rangka untuk menjaga konsistensi kualitas guru.

Sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bengkalis merupakan wadah penyelenggara pendidikan pada tingkat dasar yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja guru secara berkesinambungan. Oleh karena itu semua Sekolah Tingkat SD di Kecamatan Bengkalis melakukan penilaian kinerja guru secara periodik setiap tahun. Dari hasil penilaian kinerja yang dituangkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), terjadi penurunan kinerja guru pada tahun 2021 sampai tahun 2022. Artinya terjadi permasalahan kinerja guru SD di Kecamatan Bengkalis

Salah satu penyebab penurunan kinerja guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis adalah karena masih rendahnya tingkat komitmen kerja. Untuk mengetahui komitmen kerja, maka dilakukan pra survey. Dari hasil pra survey diketahui bahwa tingkat komitmen kerja guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis menunjukkan bahwa komitmen guru terbilang rendah. Hasil survey yang dilakukan dari data fenomena adanya komitmen kerja dari guru SD di kecamatan Bengkalis yang belum maksimal. Juga kinerja yang masih terdapat guru yang masih rendah, jika komitmen kerja dan kinerja guru tersebut tidak ditingkatkan maka akan memberikan efek yang nyata pada siswa dalam menguasai pembelajaran. Mengingat pentingnya komitmen kerja dan kinerja pada setiap guru, maka perlu dilakukan penelitian untuk menyelidiki faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi keduanya baik dari faktor internal dan eksternal Guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16/2009 adalah Pasal 15 (1) Penilaian kinerja Guru dari sub unsur pembelajaran atau pembimbingan dan tugas tambahan dan/atau tugas lain yang relevan didasarkan atas aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan biaya. (2) Penilaian kinerja Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan nilai dan sebutan sebagai berikut: a. nilai 91 sampai dengan 100 disebut amat baik; b. nilai 76 sampai dengan 90 disebut baik; c. nilai 61 sampai dengan 75 disebut cukup; d. nilai 51 sampai dengan 60 disebut sedang; dan e. nilai sampai dengan 50 disebut kurang.

Menurut Mangku negara (2009) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2006:94) yang menyatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu". Hadari Nawawi, (2006) mengartikan kinerja sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran (Depdiknas, 2008:21). Menurut Nana Sudjana (2004:19), kinerja guru sebagai pengajar dapat dilihat dari kemampuan atau kompetensinya melaksanakan tugas tersebut. Kemampuan yang berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar dapat diguguskan ke dalam empat kemampuan, yakni merencanakan proses belajar mengajar, melaksanakan dan mengolah proses belajar mengajar, menilai kemajuan proses belajar mengajar, menguasai bahan pelajaran. Sejalan dengan Nana Sudjana, P2TK Ditjend Dikti dalam Mulyasa (2008:20) menguraikan tugas guru sebagai pengajar kedalam tiga kegiatan yang mengandung kemampuan mengajar yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang mendidik, dan menilai proses dan hasil pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan tentang kinerja guru. Kinerja guru adalah hasil dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kemampuannya. Dalam hal ini dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan kemampuannya dalam menjalankan proses pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Komitmen Kerja

Robbin dan Sopiah yang dijelaskan Nyoto (2019:115) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mawday (Sopiah, 2008:156) mengemukakan komitmen organisasi dalam kemampuan individu dan kemampuan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi bertindak untuk tujuan dan kebutuhan organisasi tersebut Spencer, (Sudarmanto, 2009:102).

Komitmen organisasional diartikan sebagai: (1) keinginan kuat untuk sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi (Luthans, 2011).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya: (1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. (2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi. (3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap loyal dan ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang diekspresikan dalam bentuk kemauan, perhatian, dan peran karyawan untuk mengusahakan tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2005: 145), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Menurut Sardiman (2007: 73), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Robbins (2008) mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005: 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Sedangkan menurut (Hasibuan) (2011: 65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan dan penuh kesadaran. Selain itu juga motivasi dapat mencerminkan arah dan konsentrasi seseorang dalam mencapai tujuan.

Budaya Organisasi

Menurut Indriastuti (2021:113) Budaya Organisasi disimpulkan sebagai “Ruh” organisasi karena disana bersemayang filosofimisi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi. Menurut Robin (2006) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama.. Menurut Trice dan Beyer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam.

Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Kompetensi

Menurut Sedarmayati (2009) menyatakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Berikut adalah dimensi-dimensi kompetensi antara lain: (1) Pengetahuan, (2) Keahlian, (3) Sikap.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1)

menyatakan bahwa “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi” Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi *kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMA/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK**.

Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja

Komitmen organisasi berhubungan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk dapat melakukan aktifitas dan menjadikan kekuatan pada diri orang tersebut untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta produktivitas dengan melibatkan lebih banyak para pekerja sehingga dapat memberikan pengalaman. Motivasi merupakan proses dimana seseorang mendapatkan semangat dan dorongan untuk sebuah pencapaian yang telah ditentukan. Seorang anggota yang memiliki motivasi tinggi biasanya anggota tersebut juga memiliki kinerja yang baik yang berujung pada pencapaian komitmen kerja secara maksimal.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi maka akan meningkatkan komitmen organisasi (Purnama, 2016). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama dari penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Menurut hasil penelitian Anggorowati (2012), Manik dan Bustomi (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012) motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru/karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal, motivasi merupakan suatu hal yang melandasi perilaku seseorang dalam bekerja. Untuk itu dengan adanya motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) memberikan hasil berbeda, bahwa motivasi bukanlah merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kedua dari penelitian ini adalah:

H2 : Terdapat pengaruh tidak signifikan positif motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan bahwa, “budaya organisasi atau *organizational culture* adalah sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama yang mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut Bersama ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Kreitner (2005) menyebutkan “*organizational culture can be defined as the similarity in perception, perspective, value, and behavior that are believed, studied, applied, and developed simultaneously by all of the organization members resulting in an organization identity*”. Menurut Mathis dalam Sopiah (2008 : 155): “Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi Adapun budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen, sehingga berdasarkan uraian diatas maka hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah:

H3 : Terdapat pengaruh signifikan positif budaya organisasi terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama. menurut Swastiani Dunggio (2020) Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh (Suhardjo et al., 2021) (Jamaluddin et al., 2017) didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap jkinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keempat dari penelitian ini adalah:

H4 : Terdapat pengaruh tidak signifikan positif budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Kerja

Kompetensi SDM hubungannya dengan kinerja individu dimana kompetensi SDM merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kinerja individu, sehingga teori ini memerlukan pengembangan dengan penambahan variabel Komitmen Organisasi. Ulrich (1998) melihat model intelektual yang terdiri atas Kompetensi manajerial dan komitmen organisasi untuk menguji pengaruh kedua elemen tersebut terhadap kinerja dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis kelima dari penelitian ini adalah:

H5 : Terdapat pengaruh signifikan negatif kompetensi terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017, P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sementara menurut Menurut George klem, dalam Emron, Yohny, Imas (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Komang Septia Cahya Ningrum (2016), (Suhardjo et al., 2021) Melyani (2017), M.Khafit Ansar (2019), Muhammad Guruh (2018), Azulaidin (2021) didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis keenam dari penelitian ini adalah:

H6 : Terdapat pengaruh signifikan positif kompetensi terhadap kinerja.

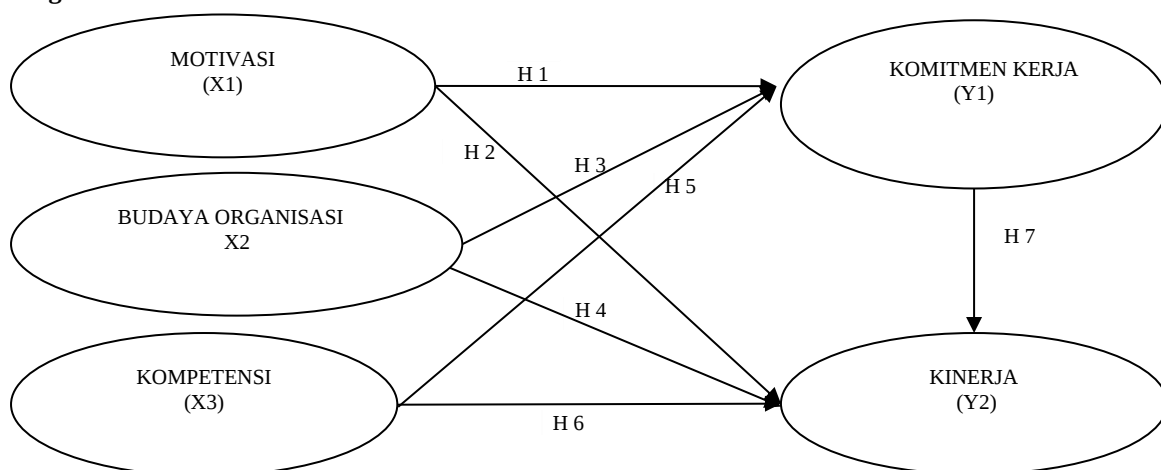
Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan-lowongan kerja, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam dunia kerja. Komitmen kerja di perusahaan tidak terlepas dari bentuk hubungan antara pegawai dengan pekerjaan atau profesi di tempat pegawai tersebut bekerja demi tercapainya tujuan bisnis yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Rozikin, 2012 : 12). Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemandirian yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi. Fred Luthans (2006 : 250) menunjukkan bahwa: “ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi”. Melizawati (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “komitmen organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja guru. semakin tinggi komitmen, maka kinerja guru akan semakin meningkat”.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketujuh dari penelitian ini adalah:

H7 : Terdapat pengaruh signifikan negatif komitmen terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat melalui Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pada sekolah jenjang SD yang tergabung di Gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Terdapat 7 sekolah yang dijadikan tempat penelitian dengan jumlah Guru sebanyak 145. Penelitian dilakukan dari Bulan Agustus 2023 hingga Oktober 2023.

Populasi dan sampel

Populasi yang penulis jadikan objek penelitian ini adalah guru di Gugus 4 kecamatan Bengkalis di kecamatan sebanyak 145 orang yang dapat dilihat melalui Tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel

No.	Keterangan	Populasi	Sampel
1	SD Negeri 2 Bengkalis	20	20
2	SD Negeri 26 Bengkalis	19	19
3	SD Negeri 27 Bengkalis	20	20
4	SD Negeri 28 Bengkalis	22	22
5	SD Negeri 38 Bengkalis	18	18
6	SD Negeri 39 Bengkalis	21	21
7	SD Negeri 40 Bengkalis	25	25
Jumlah		145	145

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian atau data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya seperti jawaban responden para guru pegawai SD Gugus 4 kecamatan Bengkalis.

Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung seperti dokumen, berupa absen, data nilai selama 3 tahun terakhir dan juga SKP tiga tahun terakhir.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. (1) Analisis Karakteristik Responden, analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, golongan, lama kerja dan pendidikan. (2) Analisis Tanggapan Responden, analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Uji Model PLS

Uji model PLS yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu: (1) Uji Validitas, uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau kuesioner. kuesioner dikatakan valid jika Pernyataan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Nilai akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya > 0.3 (Ghozali, 2011). (2) Uji Reliabilitas, uji reliabilitas merupakan uji kuesioner yang dilakukan dengan tujuan mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Kuesioner dikatakan *reliabel* jika nilai *cronbach alpha* ≥ 0.70 (Ghozali, 2011). (3) Uji Multikolinieritas (VIF), uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya multikolinearitas antar konstruk (Ghozali dan Latan 2015). (4) Uji *R Square*, koefisien determinasi (*R Square*) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah.

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Di mana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji angket yang dilakukan dengan maksud mengukur konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah $\geq 0,70$ (Ghozali 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Profil SD Kecamatan Bengkalis

Pemerintah Kabupaten Bengkalis dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis melalui Bidang Pembinaan SD yang merupakan bidang yang langsung mengelola dan memantau progres dan perkembangan jenjang sekolah Dasar. Sekolah Jenjang SD Negeri Se Kecamatan Bengkalis yang memiliki jumlah sekolah sekitar 61 Sekolah dengan rincian 56 sekolah negeri dan 5 sekolah swasta yang secara rinci sudah diakui melalui sistem DAPODIK sekolah dengan jumlah Guru PNS berjumlah 626. Dengan jumlah sekolah dasar yang tergabung di Gugus 4 sebanyak 7 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 145 orang.

Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Pendidikan Bengkalis

Visi

Adapun visi dari Pendidikan Bengkalis adalah sebagai berikut:

“Terwujudnya Pendidikan Berdaya Saing Menuju Bengkalis Bermarwah Maju dan Sejahtera.”

Misi

Adapun misi dari Pendidikan Bengkalis adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan kualitas Akses Pendidikan; (2) Mewujudkan pendidikan yang berkualitas dan berakhlak; (3) Meningkatkan profesional pendidik dan tenaga kependidikan; (4) Meningkatkan profesionalisme dan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; (5) Mewujudkan tata kelola pelayanan pendidikan.

Tujuan

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Organisasi Kabupaten Bengkalis serta Peraturan Bupati Bengkalis Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Eselonering, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Serta Tata Kerja Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan serta tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Analisis Deskriptif

Adapun Deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

Analisis Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu menurut pendidikan, usia, jenis kelamin, penghasilan. Karakteristik responden dalam penelitian penting untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden. Pengumpulan data karakteristik responden ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada guru SD di Kecamatan Bengkalis.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frequency	Persentase
1	SLTA	4	3 %
2	Diploma (PGSD)	9	6 %
	Diploma (Umum)	7	5 %
3	Sarjana (S1) PGSD	82	57 %
	Sarjana (S 1) Umum	40	27 %
4	Pasca Sarjana (S2)	3	2 %
	Total	145	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan Usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frequency	Persentase
1	<30 Tahun	14	10 %
2	31 – 40 Tahun	30	21 %
3	41 – 50 Tahun	60	41 %
	51 – 60 Tahun	41	28 %
	Total	145	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
1	Laki Laki	56	38,6%
2	Perempuan	89	61,4 %
	Total	145	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Adapun Karakteristik Responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Penghasilan

No	Penghasilan	Frequency	Persentase
1	Dibawah Rp.5.000.000	41	28 %
2	Diatas Rp.5. 000.000	104	72 %
	Total	145	100%

Hasil Uji Reliabilitas Data**Tabel 6. Uji Realibilitas**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.956	0.960	0.963	0.741	Valid reliabilitas
Kinerja Guru	0.939	0.955	0.956	0.845	Valid reliabilitas
Komitmen Kerja	0.843	0.862	0.888	0.615	Valid reliabilitas
Kompetensi	0.911	0.919	0.929	0.651	Valid reliabilitas
Motivasi	0.710	0.741	0.837	0.635	Valid reliabilitas

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa dari 5 variabel yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya mempunyai nilai cronbach alpha > 0,7. Sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai yang Reliabel.

Uji Goodness of Fit Model Stuktur**Tabel 7. Uji Goodness Of Fit Indices Struktural**

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil Olahan	Kesimpulan
Signifikan Probability	>0.05	0.000	Good Fit
G F I	>0.90	0.885	Marginal Fit
A G F I	>0.90	0.884	Marginal Fit
T L I	>0.90	0.951	Good Fit
C F I	>0.90	0.961	Good Fit
N F I	>0.90	0.949	Good Fit
I F I	>0.90	0.961	Good Fit
RMSEA	>0.90	0.051	Good Fit

Tabel 7 menunjukkan hasil uji *Goodness of Fit* Model Struktur. *Chi-Square* sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Nilai χ^2 pada penelitian ini adalah sebesar 628,611 dengan probabilitas 0,000, hasil *Chi-Square* ini menunjukkan bahwa hipotesis non yang menyatakan model sama dengan data empiris diterima yang berarti model adalah fit. Dari keseluruhan pengukuran *goodness of fit* tersebut diatas mengindikasikan bahwa beberapa model menunjukkan baik, sehingga model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 menampilkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Guru	0.113	0.880
Komitmen Kerja	0.429	0.417

Hasil Pengolahan dengan Smart PLS

Hasil analisis jalur pada Smart PLS dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Pengolahan Smart PLS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
Budaya Organisasi -> Kinerja Guru	0.045	0.043	0.162	0.279	0.780	Tidak signifikan positif
Budaya Organisasi -> Komitmen Kerja	0.472	0.476	0.107	4.434	0.000**	Signifikan positif
Komitmen Kerja -> Kinerja Guru	-0.307	-0.315	0.113	2.717	0.007**	Signifikan negatif
Kompetensi -> Kinerja Guru	0.288	0.298	0.145	1.991	0.047**	Signifikan positif
Kompetensi -> Komitmen Kerja	-0.213	-0.211	0.109	1.954	0.051*	Signifikan negatif
Motivasi -> Kinerja Guru	0.042	0.042	0.127	0.330	0.742	Tidak signifikan positif
Motivasi -> Komitmen Kerja	0.408	0.414	0.097	4.223	0.000**	Signifikan positif

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan pada analisis berikut ini:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P value sebesar 0.025 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada komitmen kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara Budaya Kerja Guru terhadap komitmen kerja mempunyai nilai P value sebesar 0.025 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan berdampak pada kepuasan kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara Kompetensi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai P-value sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Kompetensi Kerja signifikan negatif terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Kompetensi Kerja yang baik tidak berdampak pada komitmen kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Bengkalis (Rahmah Fitri, Zulher, dan Supardi)

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru mempunyai nilai Pvalue sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja tidak signifikan positif terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tidak berdampak pada kinerja guru yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Budaya Organisasi Guru terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh budaya organisasi Guru terhadap kinerja Guru mempunyai nilai Pvalue sebesar 0.000 atau lebih kecil dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable Budaya organisasi Kerja guru tidak signifikan positif terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Budaya organisasi yang tinggi tidak berdampak pada kinerja Guru SD yang ada di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja mempunyai nilai P-value sebesar 0.326 atau lebih besar dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable kompetensi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja guru yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru mempunyai nilai P-value sebesar 0.065 atau lebih besar dari alpha 0.05. sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable kepuasan kerja signifikan negative terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak selamanya kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Kerja Guru**

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Variabel Motivasi yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap komitmen kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kepuasan kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji analisis sem pls pada original responden bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja guru akan meningkatkan komitmen kerja pada guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan variable motivasi kerja memiliki dampak yang berarti terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada komitmen kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Eka Selvi Handayani (2017), Atep Afia, Achmad Kasful Anwar (2017), Tukiyo (2015) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Variabel budaya organisasi yang ada pada penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap komitmen kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi yang baik terhadap Variabel komitmen kerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji hasil uji sem pls pada original responden bernilai positif. Hal ini memberikan arti bahwa variable Budaya organisasi guru memiliki hubungan positif terhadap komitmen kerja. Hal mengindikasikan bahwa tingginya Budaya organisasi guru dapat memberikan dampak dalam meningkatkan komitmen kerja pada guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan variable Budaya organisasi guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan berdampak pada komitmen kerja pada guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tetuko, (2012), Putra *et al.*, (2019), Irawati, Sudarno (2019), Role *et al.*, (2020), Prayoga and Yuniati (2019), Juwita (2016), Kurniawan, Wulan and Wahyono, (2018), (Suhardjo *et al.*, 2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan secara rata-rata responden mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kompetensi Kerja yang ada di penelitian ini. Hasil ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap komitmen kerja, dimana secara rata-rata mempunyai persepsi baik terhadap Variabel kompetensi Kerja yang terdapat pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil uji SEM PLS pada original responden bernilai negatif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tingginya Kompetensi Kerja guru tidak berdampak pada meningkatkan komitmen kerja pada guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai kompetensi Kerja yang tinggi tidak berdampak pada komitmen kerja yang ada pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentot Iskandar, Enceng Juhansa (2014), Sri Langgeng Ratnasari, Gandhi Sutajho, Ervin Nora Susanti (2021), Asfiar Amri, Khairil Bin Hj. Marzuki, Zahari Bin Hasyim (2014) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hasil analisis SEM PLS pada original sampel bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi guru dalam melakukan pengajaran disekolah akan berdampak pada meningkatkan kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tidak berdampak pada kinerja guru SD di Kecamatan Bengkalis. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sekolah belum mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja para guru yang bertugas di SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis sehingga kinerja guru belum optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Ristanto, Eka Selvi Handayani, Dwi Indriani (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh signifikan Terhadap Kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hasil analisis sem pls pada original responden bernilai positif. Hal mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya organisasi guru yang dimiliki dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Budaya organisasi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mempunyai Budaya organisasi yang tinggi tidak berdampak pada kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suhardjo et al., 2021) (Jamaluddin et al., 2017) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hasil sem pls pada original responden bernilai signifikan Hal mengindikasikan bahwa tinggi kompetensi Kerja guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah berdampak pada peningkatan kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan Kompetensi Kerja signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kompetensi guru yang tinggi berdampak pada peningkatan kinerja guru SD di gugus Kecamatan Bengkalis. Hal ini dikarenakan guru SD yang melaksanakan tugas sebagai guru kelas memang sangat sulit menguasai materi secara keseluruhan sehingga kompetensi yang mengarah pada bidang studi tertentu tidak mampu meningkatkan kinerja guru terhadap bidang studi lain nya.

Penelitian ini sejalan dengan dengan hasil Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Badrun (2020) mengatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hasil analisis sem pls pada original responden bernilai negatif. Hal mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen kerja guru disekolah dalam melakukan pengajaran disekolah tidak berdampak pada peningkatan kinerja pada Guru SD di gugus Kecamatan Bengkalis. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja Guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak selamanya komitmen kerja yang baik akan berdampak pada kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. Hal ini dapat di simpulkan karena factor masa kerja dan serta rasa nyaman pada kondisi saat ini mengakibatkan para guru berada pada level aman dan enggan meningkatkan kinerja sesuai tuntutan pemerintah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam

penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Variabel Motivasi mempunyai signifikan positif terhadap Komitmen kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti semakin baik Motivasi maka akan berdampak terhadap peningkatan komitmen kerja pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. (2) Variabel Budaya organisasi berdampak signifikan positif terhadap komitmen kerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi para guru terhadap sekolah/kegiatan mengajar maka akan memberikan dampak yang berarti terhadap Komitmen Kerja pada Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. (3) Variabel Kompetensi Kerja berdampak signifikan negatif terhadap Komitmen Kerja. Dapat disimpulkan kompetensi kerja yang baik tidak akan berdampak signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hal ini berarti hipotesis diterima. (4) Variabel Motivasi tidak berdampak signifikan positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi yang tinggi tidak begitu berimbas pada Kinerja guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. (5) Variabel Budaya organisasi mempunyai dampak tidak signifikan negatif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik belum tentu berdampak baik terhadap kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis. (6) Variabel Kompetensi Kerja berdampak yang berarti terhadap kinerja guru. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja yang tinggi memiliki dampak yang baik terhadap kinerja Guru SD di gugus 4 Kecamatan Bengkalis.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini dapat ditentukan apa yang menjadi keterbatasan penelitian ini yaitu: (1) Dari model struktural yang dijelaskan bahwa variabel eksogen yang diteliti hanya satu variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel endogen yaitu variabel Komitmen Kerja terhadap kinerja Guru SD. (2) Terdapat beberapa variabel yang tidak sesuai teori seharusnya positif justru hasil penelitian ini berpengaruh negatif yaitu variabel Kompetensi terhadap Kinerja, serta Komitmen kerja terhadap Kinerja. Hal ini perlu dilakukan pemilihan variabel yang tepat dalam melakukan penelitian lebih lanjut, agar penelitian sesuai dengan harapan yang diinginkan. (3) Objek penelitian ini hanya dilakukan di SD Gugus 4 kecamatan Kecamatan Bengkalis sebanyak 7 sekolah dengan jumlah guru sebanyak 145 orang. (4) Responden dalam menjawab angket yang diberikan banyak yang tidak sesuai dan cenderung tidak fokus dan menyerap inti dari pertanyaan yang sewajarnya ditelaah dengan lebih spesifik terhadap Guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan hubungan kompetensi terhadap kinerja guru maka sekolah melalui K3S (Kelompok Kerja Kepala Sekolah) merumuskan program KKG (Kelompok Kerja Guru) secara Lingkup yang lebih besar agar persoalan dapat sama-sama diselesaikan. (2) Sekolah melakukan kegiatan lomba prestasi dan kinerja guna memupuk semangat guru dalam meningkatkan semangat membangun sekolah dan meningkatkan mutu Pendidikan di sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Irawati, Sudarno, D. K. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru*.
- Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/41>
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi. Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Juwita, M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Muko Muko*.
- Kurniawan, T. R., Wulan, H. S., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Guru SMK Teuku Umar Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5, 54. <https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>

- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483.
- Role, T. H. E., Giving, O. F., Reminder, E. A. T., Media, A., Changes, T. O., Pattern, E. A. T., & Adolescent, O. F. (2020). The Role of Giving Eat Reminder Application Media to Changes in Knowledge, Attitude, Behavior, and Eat Pattern of Adolescent Age 13-15 Years Old. *JHE: Journal of Health Education*, 5(1), 29–38. <https://doi.org/10.15294/jhe.v5i1.35575>
- Sedarmayanti. 2004, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 1985, *Administrasi Pembangunan*, Jakarta : Bumi. Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang. Lingkupnya*. Jakarta: Prisma
- Suhardjo, Yulianty, S., & Chandra, T. (2021). *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*. 1(1), 62–73.
- Tetuko, B. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan*.
- Toreh, F. A., Sendow, G., Trang, I., Kerja, P. K., Karir, P., Penempatan, D. A. N., Toreh, F. A., Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja pengembangan karir dan penempatan terhadap kepuasan kerja badan kepegawaian daerah profinsi Sulut. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1305–1314.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 *tentang penjelasan Undang-undang Guru dan Dosen*
- Uno, H. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagraafindo
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada.