

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Motivasi Berprestasi pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi

Yulis Armawati, Sry Rosita, Andang Fazri

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

Correspondence: liesbae.ar@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompetensi, komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi, serta menguji pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi berprestasi. Unit analisis dari penelitian ini adalah Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi dengan populasi sebanyak 52 orang guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung maupun tidak melalui motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian komitmen organisasi hanya memiliki pengaruh langsung saja terhadap kinerja guru, sedangkan secara tidak langsung melalui motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kompetensi, motivasi organisasi, motivasi berprestasi dan kinerja guru.

Abstract. This research aims to describe the competency, organizational commitment, achievement motivation and performance of teachers at State Elementary School 47 in Jambi City, as well as examining the influence of competency and organizational commitment on teacher performance both directly and indirectly through achievement motivation. The unit of analysis for this research is the 47th State Elementary School in Jambi City with a population of 52 teachers. The research uses a quantitative approach with survey methods and uses *Partial Least Square* (PLS) data analysis. The research results show that competence directly or indirectly through achievement motivation has a positive and significant influence on teacher performance. Then organizational commitment only has a direct influence on teacher performance, while indirectly through motivation it does not have a significant influence on teacher performance

Keywords: competence, organizational motivation, achievement motivation and teacher performance.

PENDAHULUAN

Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi merupakan salah satu SD Negeri favorit yang ada di Kota Jambi. Jika dibandingkan SD Negeri lainnya di Kota Jambi, sekolah ini memiliki jumlah siswa yang sangat banyak, jumlah guru dan perangkat sekolah lainnya. Fasilitas sekolah untuk mendukung kegiatan guru mengajar juga sangat baik. Namun untuk menilai sekolah tersebut dapat dikatakan baik, tidak hanya dilihat dari fasilitas sekolah semata, namun juga dari sumber daya manusia (SDM) yang ada yaitu guru dan perangkat organisasi sekolah bertanggung jawab dalam berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang efektif. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi pendidikan, karena tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif tetapi juga sebagai penggerak utama yang memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan efektif

dan efisien. Peran penting SDM dalam organisasi pendidikan mencakup berbagai aspek kunci yang berkaitan dengan manajemen tenaga pengajar, staf administrasi, dan pengembangan lingkungan belajar yang kondusif.

Kinerja pegawai dalam bidang pendidikan, seperti guru, sangat terkait dengan pencapaian target yang ditetapkan oleh organisasi sekolah. Organisasi pendidikan, termasuk sekolah, memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan tingkat kelulusan siswa, meningkatkan prestasi akademik, atau mengimplementasikan program pendidikan khusus. Kinerja merupakan dalam konteks kerja adalah evaluasi atau pengukuran atas prestasi kerja seseorang atau suatu unit kerja. Ini biasanya melibatkan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dengan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

Standar kerja ini bisa berupa target kuantitatif, kualitatif, atau keduanya, yang telah ditetapkan oleh atasan atau manajemen (Dessler, 2017).

Dalam mencapai tujuan ini, organisasi pendidikan akan menggunakan sumber daya yang dimilikinya, termasuk tenaga manusia (seperti guru dan staf sekolah), fasilitas fisik, dan anggaran keuangan. Sebelum menggunakan sumber daya ini, organisasi pendidikan biasanya menetapkan persyaratan atau standar yang ingin dicapai. Misalnya, sebuah sekolah dapat menetapkan target untuk meningkatkan tingkat kelulusan siswa menjadi 95% dalam satu tahun akademik. Kemudian, dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya, organisasi pendidikan akan mengembangkan rencana dan strategi untuk mencapai target tersebut. Bagi para guru, ini mungkin melibatkan merancang dan memberikan pembelajaran yang efektif, memberikan dukungan tambahan kepada siswa yang membutuhkannya, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk meningkatkan praktik pengajaran.

Dengan demikian, kinerja pegawai dalam bidang pendidikan sering kali diukur oleh sejauh mana mereka berhasil dalam membantu organisasi mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja yang baik dapat membantu menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurut Mardiana et al (2021) dan Lianasari & Ahmadi (2022) kompetensi adalah satu factor yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja seseorang. Meskipun ada beberapa penelitian lainnya yang mengemukakan jika kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Basori et al., 2017); (Pariesti et al., 2022). Namun kompetensi masih dianggap sangat penting bagi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja individu secara langsung berkontribusi pada keseluruhan produktivitas organisasi. Hal ini dikemukakan Veithzal & Sagala (2017) yang menyatakan bahwa pentingnya kompetensi kerja dalam menentukan kinerja yang efektif dalam mengarahkan perilaku individu menuju pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami dan mengembangkan kompetensi kerja yang sesuai, pegawai dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan

kontribusi yang lebih besar terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. Penelitian Kirani (2023), Anggara et al (2022), Syahputra & Tukimin (2022), Selan, et al (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun ada beberapa penelitian lainnya yang mengemukakan jika komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Rorimpandey et al., 2022). Namun komitmen organisasi masih dianggap penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dimana hal ini disampaikan Robbins & Judge (2017) yang mengemukakan bahwa Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat dan efektif. Mereka akan lebih bersemangat untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berkontribusi secara berkelanjutan untuk kesuksesannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel mediasi adalah motivasi berprestasi. Hal ini dikemukakan Jeffrey (2017), Waluyo et al (2023), dan Kurniasih et al (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun ada beberapa penelitian lainnya yang mengemukakan jika motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Setyanti, 2020). Namun motivasi masih dianggap penting dalam mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu atau mengatasi tantangan dengan maksimal (Hasibuan, 2016). Dimana kinerja guru yang optimal akan tercapai jika mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi berprestasi yang tinggi, selain itu seorang guru cenderung memiliki dorongan internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Mereka akan bekerja keras untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan terus mengembangkan diri mereka sendiri sebagai pendidik. Sebaliknya, jika seorang guru kehilangan motivasi berprestasi, kinerja mereka kemungkinan akan terpengaruh negatif karena kurangnya dorongan untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi kerja guru merupakan kemampuan seorang guru yang melibatkan

serangkaian keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dengan menggabungkan elemen-elemen tersebut, seorang guru dapat lebih efektif dalam memberikan pengajaran dan mendukung perkembangan siswa (Narsih, 2017). Menurut Robbins & Judge (2013), kompetensi merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas yang bersifat kognitif, seperti pemecahan masalah, analisis, kreativitas, dan penalaran. Ini melibatkan aspek-aspek seperti kecerdasan, pengetahuan, keterampilan berpikir kritis, dan kemampuan belajar. Taruno et al (2023) mengatakan Kompetensi kerja guru mencakup pemahaman yang mendalam tentang subjek yang mereka ajarkan, metodologi pengajaran, kurikulum, serta prinsip-prinsip dan teori pembelajaran. Pengetahuan ini merupakan fondasi yang penting bagi guru untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang efektif dan memahami kebutuhan serta kemampuan siswa. Sedangkan menurut Kandula (2013) kompetensi kerja merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan karakteristik personal ini, individu dapat mengembangkan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo, (2016) Kompetensi kerja mencakup kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu, didukung oleh kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang diperlukan. Lebih lanjut Wibowo (2016) mengemukakan bahwa kompetensi dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu 1) sifat-sifat pribadi (*personal attributes*); 2) keterampilan (*skills*); dan 3) pengetahuan (*knowledge*). sedangkan menurut sutrisno (2016) beberapa aspek yang dapat dinilai dalam mengukur kompetensi yaitu: 1) pengetahuan (*knowledge*); 2) pemahaman (*understanding*); 3) kemampuan/ keterampilan (*skill*); 4) nilai (*value*); 5) sikap (*attitude*); dan minat (*interest*).

Menurut perkembangan ilmu pengetahuan Komitmen organisasi pegawai mencerminkan tingkat keterikatan dan keinginan yang kuat dari seorang pegawai untuk tetap berkontribusi dan bertahan dalam sebuah perusahaan. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai cenderung lebih termotivasi, produktif, dan setia terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen organisasi adalah aset berharga bagi perusahaan, karena dapat meningkatkan retensi pegawai, mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan ulang, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif (Mathis & Jackson, 2012). Menurut Kreitner & Kinicki (2014), Komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa terikat, teridentifikasi, dan berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Identifikasi dengan organisasi melibatkan rasa memiliki terhadap nilai-nilai, tujuan, dan budaya perusahaan. Sementara komitmen terhadap mencapai tujuan organisasi menunjukkan keinginan dan tekad untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Steers et al (2012) mengungkapkan untuk mengukur variabel komitmen organisasi, dapat digunakan melalui empat dimensi yaitu: 1) keinginan kuat tetap sebagai anggota; 2) keinginan berusaha keras demi kesuksesan organisasi; 3) persamaan nilai-nilai organisasi; dan 4) persamaan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014) dalam mengukur komitmen organisasi dapat melalui indikator pengukurannya yaitu: 1) komitmen afektif; 2) komitmen berkelanjutan; dan 3) komitmen normatif. Motivasi berprestasi adalah salah satu jenis motivasi yang memengaruhi perilaku individu untuk mencapai keberhasilan atau kinerja tinggi dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, pekerjaan, dan aktivitas lainnya (Mc Clelland, 1987). Ini adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan-tujuan yang menantang dan mengukur keberhasilan mereka berdasarkan standar kinerja atau prestasi tertentu. Mc Clelland (1987) mengatakan motivasi berprestasi adalah: "*the desire to strive for success in situation involving in standard of excellence*" yang berarti Motivasi berprestasi memang melibatkan dorongan untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan standar kesempurnaan yang telah ditetapkan, baik itu berdasarkan pencapaian sebelumnya maupun prestasi orang lain yang dijadikan patokan.

Menurut Herniati et al., (2023) pegawai yang memiliki motivasi berprestasi cenderung lebih berorientasi pada tujuan dan mendorong diri untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan berpartisipasi dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi

adalah dorongan yang didorong oleh keinginan untuk mengatasi tantangan, mencapai kemajuan, dan berkembang. Motivasi berprestasi memotivasi individu untuk menguasai lingkungan mereka, mengatur situasi, dan mengatasi hambatan yang muncul. Lebih lanjut Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi diukur melalui dimensi yaitu: 1) tanggung jawab; 2) mempertimbangkan resiko pemilihan tugas; 3) memperhatikan umpan balik; 4) kreatif dan inovatif; 5) waktu penyelesaian tugas; dan 6) keinginan menjadi yang terbaik. Sedangkan menurut Mc Clelland (1987) mengemukakan ada enam aspek dimensi motivasi berprestasi diantaranya yaitu: 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi; 2) berani mengambil dan memikul resiko; 3) memiliki tujuan yang realistic; 4) melakukan rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan; 5) memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan; dan 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2018). Menurut Supardi (2016) menyatakan bahwa Kinerja guru merupakan kemampuannya dalam merencanakan, menyampaikan, dan mengevaluasi pembelajaran di kelas. Ini mencakup pemilihan materi pelajaran yang relevan, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa. Selanjutnya Manullang (2017) menyatakan bahwa Kinerja guru dinilai berdasarkan sejauh mana mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh standar atau pedoman yang relevan. Tujuan ini dapat meliputi berbagai hal, seperti kemajuan akademis siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, atau implementasi program pembelajaran tertentu. Kinerja guru dinilai dari hasil kerja mereka baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Ini mencakup bagaimana mereka merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta seberapa baik mereka mampu menganalisis hasil evaluasi tersebut untuk perbaikan kedepannya. Menurut Priansa (2018) dimensi yang digunakan untuk menilai kinerja guru mencakup: 1) penyusunan rencana pembelajaran; 2) pelaksanaan prose pembelajaran; dan 3) penilaian hasil belajar.

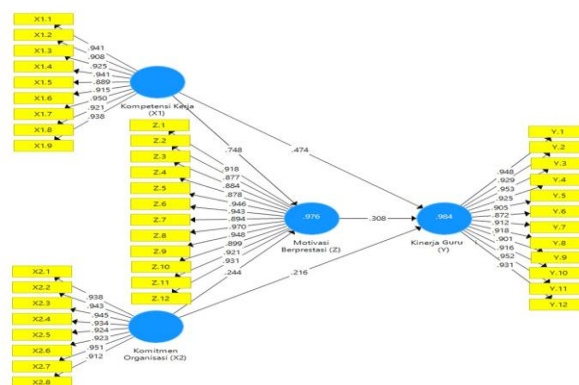
Motivasi berprestasi berperan sebagai variabel mediasi antara kompetensi kerja dan

komitmen organisasi dengan kinerja guru. Artinya, motivasi berprestasi dapat menjembatani hubungan antara kompetensi kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja guru. Ketika seorang guru memiliki kompetensi kerja yang tinggi dan komitmen organisasi yang kuat, motivasi berprestasi dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan.

METODE

Unit analisis dari penelitian ini adalah Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi dengan respondennya adalah para guru Sekolah Dasar Negeri 47 Kota Jambi, jumlah keseluruhan pegawai adalah sebanyak 52 orang. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka menurut Arikunto (2012) sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah populasi sekaligus sebagai sampel yang disebut penelitian sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode *field research*. Metode *field research* dilakukan melalui kuesioner, studi kepustakaan/dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah *partial least squares* (PLS), menurut Abdillah & Jogiyanto, (2015) *partial least squares* (PLS) adalah metode statistik multivariat yang digunakan untuk analisis regresi dan pemodelan struktural. Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji inner model melalui uji *r-square* (*coefficient of determination*), *f-square* dan (*f² effect size*) (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Skema PLS Outerloadings

Gambar 1 menunjukkan bahwa seluruh loading factor yang berada diatas 0,70 sehingga dianggap telah reliabel karena seluruh loading factor yang berada diatas 0,70.

Tabel 1
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja guru (Y)	.984
Motivasi Berprestasi (Z)	.976

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan dengan nilai R-square untuk kinerja guru sebesar 98,4% dan motivasi berprestasi sebesar 97,6%, dapat disimpulkan bahwa variabilitas kinerja guru dan motivasi berprestasi dapat dijelaskan secara sangat baik oleh kompetensi kerja dan komitmen organisasi. Nilai-nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru dan motivasi berprestasi. Dalam analisis ini, kategori "kuat"

digunakan untuk menyatakan pengaruh yang signifikan dan kuat dari kompetensi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dan motivasi berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi dapat memiliki dampak yang sangat positif terhadap kinerja guru dan motivasi mereka untuk mencapai prestasi.

Suatu model dianggap mempunyai nilai predictive yang relevan jika nilai Q square lebih besar dari 0. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus sebagai berikut. Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus:
 $Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$
 $Q^2 = 1 - (1 - 0,984^2) (1 - 0,976^2) = 1 - (1 - 0,968) (1 - 0,953)$
 $Q^2 = 1 - 0,002 = 0,998$

Hasil perhitungan Q square pada penelitian ini adalah 0,998, artinya model dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel endogen karena nilai $0,998 > 0$.

Tabel 5
Uji Hipotesis

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	.474	3.121	.002
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	.216	2.349	.019
Motivasi Berprestasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	.308	2.431	.015
Kompetensi Kerja (X1) -> Motivasi Berprestasi (Z)	.748	8.480	.000
Komitmen Organisasi (X2) -> Motivasi Berprestasi (Z)	.244	2.730	.007
Kompetensi Kerja (X1) -> Motivasi Berprestasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	.230	2.238	.026
Komitmen Organisasi (X2) -> Motivasi Berprestasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	.075	1.866	.063

Sumber: data olahan

Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan variabel kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berpengaruhnya kompetensi kerja terhadap kinerja guru dikarenakan guru memiliki kejujuran dalam bekerja, guru menunjukkan sikap sopan terhadap guru dan pegawai lainnya, guru memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, guru memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan, guru memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan sehingga guru selalu melengkapi RPP sebagai syarat mengajar secara mandiri, guru selalu membuat rumusan tujuan pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan indikator pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar secara mandiri, guru selalu membuat perumusan model/strategi pembelajaran secara mandiri,

guru selalu membuat perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran, guru selalu menyusun penilaian pembelajaran secara mandiri, guru selalu melakukan kegiatan bermain atau sapa kepada siswa pada prapembelajaran, guru selalu memberikan inti pembelajaran kepada siswa agar siswa dapat mudah memahami, guru selalu memberikan penutupan ketika pembelajaran berakhir, dan guru selalu memberikan manfaat belajar bagi siswa berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran siswa. Hasil ini sependapat dengan penelitian Mardiana et al., (2021) dan Lianasari & Ahmadi, (2022) yang mengatakan bahwa mengatakan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja guru karena guru berkeinginan untuk mengajar di sekolah ini dalam waktu lama, guru bersedia ingin sekolah menjadi sekolah terbaik, guru berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib sekolah, guru dapat bertahan di sekolah ini dalam jangka panjang dan guru memiliki loyalitas dan afeksi positif terhadap sekolah sehingga guru selalu melengkapi RPP sebagai syarat mengajar secara mandiri, guru selalu membuat rumusan tujuan pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan indikator pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar secara mandiri, guru selalu membuat perumusan model/strategi pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran, guru selalu menyusun penilaian pembelajaran secara mandiri, guru selalu melakukan kegiatan bermain atau sapa kepada siswa pada prapembelajaran, guru selalu memberikan inti pembelajaran kepada siswa agar siswa dapat mudah memahami, guru selalu memberikan penutupan ketika pembelajaran berakhir dan guru selalu memberikan manfaat belajar bagi siswa berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran siswa. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kirani (2023), Anggara et al (2022), Syahputra & Tukimin (2022), Selan et al (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berpengaruhnya motivasi berprestasi terhadap kinerja guru dikarenakan guru bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya, guru bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, guru memilih menjadi pengajar karena mempertimbangkan resiko pekerjaan yang ringan, guru merasa bekerja sebagai pengajar di sekolah ini memiliki keamanan yang baik sehingga guru selalu melengkapi RPP sebagai syarat mengajar secara mandiri, guru selalu membuat rumusan tujuan pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan indikator pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan dan

pengorganisasian materi/bahan ajar secara mandiri, guru selalu membuat perumusan model/strategi pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran, guru selalu menyusun penilaian pembelajaran secara mandiri, guru selalu melakukan kegiatan bermain atau sapa kepada siswa pada prapembelajaran, guru selalu memberikan inti pembelajaran kepada siswa agar siswa dapat mudah memahami, guru selalu memberikan penutupan ketika pembelajaran berakhir dan guru selalu memberikan manfaat belajar bagi siswa berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran siswa. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jeffrey (2017), Waluyo et al (2023) dan Kurniasih et al (2023) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi kerja terhadap Motivasi berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi. Berpengaruhnya kompetensi kerja terhadap motivasi berprestasi karena guru memiliki kejujuran dalam bekerja, guru menunjukkan sikap sopan terhadap guru dan pegawai lainnya, guru memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, guru memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan sehingga guru bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya, guru bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, guru memilih menjadi pengajar karena mempertimbangkan resiko pekerjaan yang ringan. Hasil penelitian sependapat dengan hasil penelitian Kholisoh (2015) dan Darwina et al (2019) yang mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Motivasi berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi berprestasi. Berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap motivasi berprestasi dikarenakan guru berkeinginan untuk mengajar di sekolah ini dalam waktu lama, guru bersedia ingin sekolah menjadi sekolah terbaik, guru berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib sekolah, guru dapat bertahan di sekolah ini dalam

jangka panjang, guru ingin selalu terlibat dalam pekerjaan dan guru memiliki loyalitas dan afeksi positif terhadap sekolah sehingga guru bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya, guru bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, guru memilih menjadi pengajar karena mempertimbangkan resiko pekerjaan yang ringan, guru merasa bekerja sebagai pengajar disekolah ini memiliki keamanan yang baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan Hasan et al (2023) dan Karim et al (2023) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi.

Pengaruh Kompetensi kerja Terhadap Kinerja guru Dimediasi Motivasi berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi. Berpengaruhnya kompetensi kerja terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi dikarenakan guru memiliki kejujuran dalam bekerja, guru menunjukkan sikap sopan terhadap guru dan pegawai lainnya, guru memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, guru memiliki pengetahuan sesuai bidang pekerjaan, guru bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya, guru bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaan sampai selesai, guru memilih menjadi pengajar karena mempertimbangkan resiko pekerjaan yang ringan, guru merasa bekerja sebagai pengajar disekolah ini memiliki keamanan yang baik sehingga guru selalu melengkapi RPP sebagai syarat mengajar secara mandiri, guru selalu membuat rumusan tujuan pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan indikator pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan dan pengorganisasian materi/bahan ajar secara mandiri, guru selalu membuat perumusan model/strategi pembelajaran secara mandiri, guru selalu membuat perumusan skenario/langkah kegiatan pembelajaran, guru selalu menyusun penilaian pembelajaran secara mandiri, guru selalu melakukan kegiatan bermain atau sapa kepada siswa pada prapembelajaran, guru selalu memberikan inti pembelajaran kepada siswa agar siswa dapat mudah memahami, guru selalu memberikan penutupan ketika pembelajaran berakhir, guru selalu melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa dan guru selalu memberikan manfaat belajar bagi siswa berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran siswa.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Kholisoh (2015) menyatakan bahwa orang-orang dengan kebutuhan yang tinggi untuk berprestasi memiliki keinginan besar untuk berhasil dan juga memiliki rasa khawatir akan kegagalan.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja guru Dimediasi Motivasi berprestasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi. Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi dikarenakan terdapat beberapa guru yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akibat kurangnya komitmen yang dimiliki oleh guru. Contohnya adalah masih terdapat guru yang tidak berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib sekolah, kurangnya loyalitas dalam bekerja, kurangnya rasa tanggungjawab, guru tidak memiliki inovasi, beberapa guru cenderung bosan dengan pekerjaannya, dan beberapa guru tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidak berpengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja guru dimediasi motivasi berprestasi juga dikarenakan lingkungan kerja yang kompleks, dinamis, dan unik dalam setiap organisasi pendidikan dapat memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana komitmen organisasi dan motivasi berprestasi memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta dinamika hubungan antara guru dan pimpinan sekolah dapat mempengaruhi hasil penelitian. Hasil ini tidak sependapat dengan Boe (2014) yang mengatakan guru yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut. Identifikasi yang kuat ini dapat memicu motivasi berprestasi, karena guru merasa bahwa mencapai keberhasilan organisasi juga merupakan pencapaian pribadi yang penting.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Kompetensi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dengan nilai statistik t sebesar 3,121 yang

- lebih besar dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa jika kompetensi kerja meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 2,349 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi semakin baik, maka kinerja guru juga akan meningkat.
 3. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dari nilai statistik t sebesar 2,431 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika motivasi berprestasi meningkat, maka kinerja guru juga akan meningkat.
 4. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 8,480 yang jauh lebih besar dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, peningkatan kompetensi kerja akan berdampak pada peningkatan motivasi berprestasi.
 5. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini terbukti dari nilai statistik t sebesar 2,730 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika komitmen organisasi semakin baik, maka motivasi berprestasi juga akan meningkat.
 6. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan mediasi motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal ini diperkuat oleh nilai statistik t sebesar 2,238 yang melebihi 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja guru dengan adanya motivasi berprestasi sebagai mediasi.
 7. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan adanya mediasi dari motivasi berprestasi di SD Negeri 47 Kota Jambi. Hal

ini ditunjukkan oleh nilai statistik t sebesar 1,866 yang kurang dari 1,96, dan nilai P Values sebesar 0,063 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi tidak akan berdampak pada kinerja guru apabila ada mediasi dari motivasi berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. 2009. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta.
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Boe, I. 2014. Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi.*, 1(1), 283–298.
- Darwina, Ibrahim, M. M., & Tahir, M. Y. 2019. Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Berprestasi Guru. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 1–11.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasan, Z. M., 2023. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 4(2), 2–8.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herniati, U., Rochaendi, E., Ariyani, Y. D., & Maknun, S. 2023. Pengaruh Motivasi

- Berprestasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Karier Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(15), 27.
- Jeffrey, I. 2017. The Effect Of Work Discipline, Achievement Motivation And Career Path Toward Employee Performance Of The National Resilience Institute Of The Republic Of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAEM)*, 6(8), 106–113.
- Kandula, S. R. 2013. *Competency Based Human Resource*, Gate Corporation. Bangalore.
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. 2023. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306–318.
- Kholisoh, N. 2015. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Motivasi Berprestasi Siswa (Studi pada Siswa SDSN Tebet Timur 15 Jakarta). *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 6(1), 1–9.
- Kirani, A. 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43–53.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. 2014. *Organizational Behavior*, 9th ed. Mc Graw Hill.
- Kurniasih, W. I., Bastian, Z., & Setiadi, H. 2023. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Gh Universal Hotel Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi : EMBA*, 1(2), 62–74.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59.
- Manullang, R. A. 2017. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(3).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605.
- Mathis, R. L., & Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Salemba Empat.
- Mc Clelland, D. C. 1987. *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Narsih, D. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Priansa, D. J. 2018. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta.
- Robbins, P., & Judge, T. 2017. *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Robbins, S., & Judge, T. 2013. *Organizational Behavior* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, A. Bradbury, & J. Leale (eds.); 15th ed. Pearson Education Limited.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. 2022. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 518–527.
- Selan, Wahyudi, & Wardiningsih. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Setyanti, E. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77.
- Steers, Mowday, & Porter. 2012. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment*,

- Absenteeism and Turnover*. Academic Press Inc.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Rajawali Pers.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syahputra, T. A., & Tukimin, T. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Journal Economic Management and Business*, 1(1), 69–79.
- Taruno, A., Arafat, Y., & Juliansyah, M. 2023. Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1, Kecamatan Lubuk Besar, Kabupaten Bangka Tengah: Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 6(1), 2449–2464.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Waluyo, B. S., Syarifuddin, E., & Anriani, N. 2023. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Jurnal Simki Pedagogia*, 6(2), 520–530.
- Wibowo. 2016. *Prilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.