



Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Murni Padang

Selvi Oktavia Azra Putri^{1*}, M Fuan², Andre Ilyas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatra Barat

*Korespondensi penulis: oselvi770@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of competence on motivation, the effect of organizational commitment on motivation, the effect of competence on teacher performance, and the effect of organizational commitment on teacher performance at the Murni Padang Foundation. The sample used in this research was the Teachers of the Murni Padang Foundation, Jl. Nipah No.33, Berok Nipah, West Padang, Padang City, West Sumatra. Totaling 40 respondents. The data collection methods used were library studies and field studies. The instruments of this research are observation and questionnaires. The data analysis method used is Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) using SMART PLS 3.0 software. The results of this study indicate that there is a significant influence between competence on motivation, there is an insignificant influence between organizational commitment on motivation, there is a significant influence between competence on teacher performance, there is a significant influence between organizational commitment on teacher performance, there is a significant influence Between motivation and teacher performance, there is a significant influence between competence on teacher performance through motivation, there is an insignificant influence between organizational commitment on teacher performance through motivation.*

Keywords: *Competence, Commitment, Organization, Teacher Performance, Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi, pengaruh komitmen organisasi terhadap motivasi, pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Yayasan Murni Padang, Jl. Nipah No.33, Berok Nipah, Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat. Yang berjumlah 40 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan studi lapangan. Instrumen penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software SMART PLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi, terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen, Organisasi, Kinerja Guru, Motivasi.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkelanjutan. Guru menempati posisi strategis sebagai ujung tombak transformasi pendidikan, yang secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian prestasi peserta didik. Kompetensi guru merujuk pada kualitas dan kecakapan guru dalam menguasai materi pelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pengajaran yang

efektif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan terkini dalam pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu menghadirkan pembelajaran yang efektif dan relevan bagi siswa, sehingga berpotensi meningkatkan pencapaian akademik dan perkembangan siswa secara keseluruhan.

Komitmen guru merupakan pengakuannya terhadap profesi yang dijalankannya. Guru yang profesional adalah guru yang berdasarkan keahlian, kompetensi dan pengetahuan spesialis yang diperoleh melalui pendidikan tertentu. Guru yang profesional adalah guru yang bermutu dan berkualitas (Nailah & Afifa, 2022). Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) motivasi kerja sebagai pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja guru. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap para kinerja guru. dan jalannya operasi organisasi, sehingga tingkat produktivitas organisasi dipengaruhi oleh komitmen organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Secara keseluruhan, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi sekolah untuk fokus pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan, membangun komitmen organisasi melalui komunikasi yang efektif dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja. Dengan demikian, peningkatan dalam ketiga aspek ini dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik dan berdampak positif pada kualitas pendidikan.

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru apabila pihak Yayasan Murni Padang dapat meningkatkan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi, metode yang dapat meningkatkan komitmen organisasi, motivasi sekolah dan lembaga pendidikan dapat merancang program untuk mendorong guru untuk meningkatkan kinerja guru.

2. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Griffin, 2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di

mana organisasi berfungsi. Menurut (Malayu S.P.Hasibuan., 2020) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat.

Kinerja Guru

Menurut (Nainggolan et al., 2020) Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Kompetensi

Menurut (Kirana et al., 2024) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi yang dimiliki oleh guru secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik sehingga memenuhi amanat pendidikan nasional. Dalam program PPG, terdapat beberapa mata kuliah yang dilatihkan untuk mengembangkan kompetensi profesional guru, yaitu trigonometri, teori bilangan, aljabar, peluang, aritmatika, statistika, dan lain sebagainya

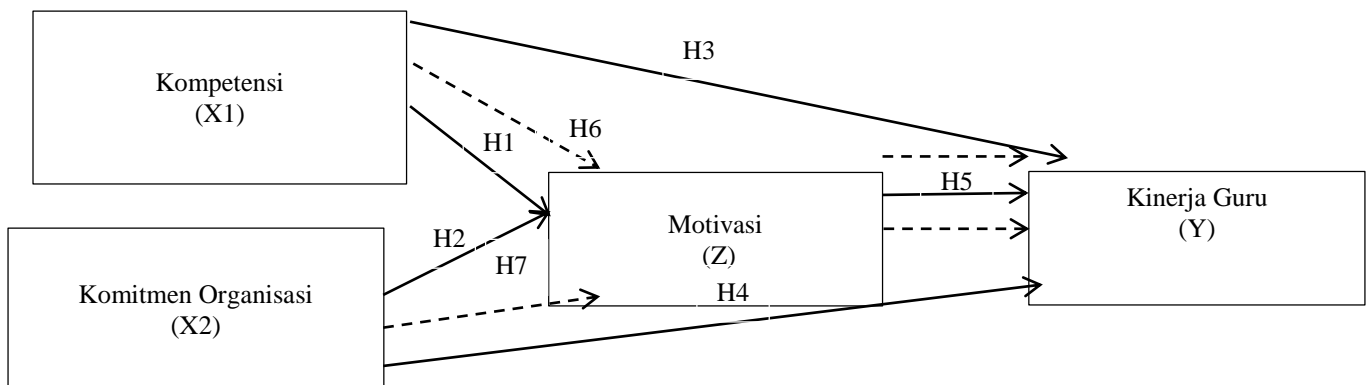
Komitmen Organisasi

Menurut (Herry Kurniawan, 2022) Komitmen berupa kemauan seseorang untuk mengikat diri serta mampu memberikan bukti loyalitas pada organisasi karena merasa dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi tersebut. Guru yang memiliki etos kerja yang baik akan tampak lebih ekstra tekun dan memiliki komitmen untuk bekerja. Komitmen guru dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Motivasi

Motivasi secara umum merupakan dorongan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias (Mawardi et al., 2024). Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha

dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Silaen et al., 2021).



Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. 4 variabel yang diuji dalam penelitian yaitu: Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru. Variabel Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi, diduga mempengaruhi Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang. Oleh karena itu, penelitian akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang.

3. METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2020) merupakan metode penelitian dengan desain penelitian dengan spesifikasi sistematis, terencana, dan terstruktur berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti sampel pada populasi tertentu dengan teknik pengambilann sampel secara random dalam bentuk angka kemudian hasil pengambilan data dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Menurut (Adnyana, 2021) Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Populasi dapat dibagi menjadi tiga, populasi berdasarkan jumlahnya yaitu populasi terbatas dan populasi tak terbatas, berdasarkan sifatnya yaitu populasi homogen dan populasi heterogen, dan berdasarkan perbedaan yang lain yaitu populasi target dan populasi survey. Dalam penelitian ini yang menjadi pupulasi adalah karyawan Yayasan Murni Padang yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang

sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Adnyana, 2021) jumlah sampel yang sebanyak 40 orang.

Sumber data yang digunakan penelitian dalam penelitian ini mengenai "pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Murni" data primer dan data sekunder. Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Data primer ini adalah data yang paling asli dalam karakter dan tidak mengalami perlakuan statistik apa pun. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung (Akuntabilitas et al., 2020). Menurut (Akuntabilitas et al., 2020) Data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian. Data sekunder yang diperoleh adalah dari sebuah situs internet, ataupun dari sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil *Outer Loading* Variabel Kinerja Guru

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,846	Valid
	Y.2	0,871	Valid
	Y.4	0,797	Valid
	Y.5	0,891	Valid
	Y.7	0,768	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Guru telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Kinerja Guru dalam penilaian hipotesis.

Tabel 2. Hasil *Outer Loading* Variabel Kompetensi

Variabel	Item	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,865	Valid
	X1.2	0,811	Valid
	X1.3	0,785	Valid
	X1.4	0,834	Valid
	X1.5	0,826	Valid
	X1.6	0,827	Valid
	X1.7	0,884	Valid
	X1.8	0,869	Valid
	X1.9	0,876	Valid
	X1.10	0,845	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Kompetensi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Kompetensi dalam penilaian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Outer Loading Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,920	Valid
	X2.2	0,882	Valid
	X2.3	0,765	Valid
	X2.4	0,885	Valid
	X2.5	0,947	Valid
	X2.6	0,723	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Komitmen Organisasi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variable Komitmen Organisasi dalam penilaian hipotesis.

Tabel 4. Hasil Outer Loading Variabel Motivasi

Variabel	Item	Outer Loadings	Keterangan
Motivasi (Z)	Z.1	0,744	Valid
	Z.3	0,903	Valid
	Z.5	0,803	Valid
	Z.6	0,887	Valid
	Z.8	0,707	Valid
	Z.10	0,864	Valid

Dari Tabel diatas, terlihat semua item pernyataan variabel Motivasi telah memiliki nilai convergent validity di atas nilai 0,7. Untuk itu dapat disimpulkan seluruh item yang ada sudah memiliki validitas yang baik atau terukur untuk mewakili variabel Motivasi dalam penilaian hipotesis.

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompetensi (X1)	0,710
Komitmen Organisasi (X2)	0,735
Kinerja Guru (Y)	0,699
Motivasi (Z)	0,675

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 6. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,955	0,961	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi (X2)	0,926	0,943	<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru (Y)	0,893	0,920	<i>Reliabel</i>
Motivasi (Z)	0,902	0,925	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.14 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliabel.

Tabel 7. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0,925	0,919
Motivasi (Z)	0,888	0,882

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel di atas terlihat nilai R² konstruk Motivasi sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya dari konstruk Kompetensi dan Komitmen Organisasi. Sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Guru sebesar 0,925 atau sebesar 92,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Motivasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Guru. Sisanya sebesar 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H₀ ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut

hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada tabel 8.

Pengaruh Langsung

Tabel 8. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
Kompetensi => Motivasi	0,694	0,651	0,214	3,248	0,001
Komitmen Organisasi => Motivasi	0,261	0,305	0,220	1,185	0,237
Kompetensi => Kinerja Guru	-1,002	-1,015	0,286	3,504	0,000
Komitmen Organisasi => Kinerja Guru	0,485	0,495	0,168	2,878	0,004
Motivasi => Kinerja Guru	1,417	1,425	0,214	6,623	0,000

Sumber: Hasil Olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.16 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung Kompetensi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru dan pengaruh konstruk Kompetensi, Komitmen Organisasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 9. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values
Kompetensi => Motivasi => Kinerja Guru	0,983	0,946	0,375	2,662	0,009
Komitmen Organisasi => Motivasi => Kinerja Guru	0,369	0,417	0,296	1,249	0,212

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
H1	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,694	3,248 > 1,96	0,001 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,248 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05
H2	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,261	1,185 < 1,96	0,237 > 0,05	Ditolak , Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,185 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,237 lebih besar dari 0,05
H3	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang	-1,002	3,504 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 3,504 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H4	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang	0,485	2,878 > 1,96	0,005 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,878 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,005 lebih kecil dari 0,05
H5	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang	1,417	6,623 > 1,96	0,000 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 6,623 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05
H6	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada	0,983	2,662 > 1,96	0,009 < 0,05	Diterima , Karena nilai koefisien bernilai positif, t statistic 2,662 lebih besar dari

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P-Value	Keterangan
	Yayasan Murni Padang				1,96 dan nilai p-value 0,009 lebih kecil dari 0,05
H7	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi pada Yayasan Murni Padang	0,369	1,249 < 1,96	0,212 > 0,05	Ditolak , Karena nilai koefisien bernilai negatif, t statistic 1,249 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,212 lebih besar dari 0,05

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi yaitu 0,694 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Motivasi adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,248 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau $3,248 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Motivasi yaitu 0,261 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Motivasi adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,237 besar dari alpha 5% yaitu $0,237 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,185 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau $1,185 < 1,96$ oleh karena itu H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **ditolak**.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru yaitu -1,002 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,504 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau

ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,504 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Murni Padang. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang. Maka kompetensi akan mampu mempengaruhi motivasi secara signifikan. Semakin bagus kompetensi maka semakin tinggi motivasi pada Yayasan Murni Padang.

Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi pada Yayasan Murni Padang. maka komitmen organisasi akan mampu mempengaruhi motivasi secara tidak signifikan. Semakin kurang bagus komitmen organisasi maka semakin rendah motivasi pada Yayasan Murni Padang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang. Maka kompetensi akan mampu mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Semakin bagus kompetensi maka semakin tinggi kinerja guru pada Yayasan Murni Padang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang. Maka komitmen organisasi akan mampu mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Semakin bagus komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja guru pada Yayasan Murni Padang.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Murni Padang. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada Yayasan Murni Padang. Maka kinerja guru akan meningkat melalui motivasi, kinerja guru semakin meningkat apabila tidak langsung dipengaruhi oleh kompetensi. Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.

Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi pada Yayasan Murni Padang. Maka kinerja guru akan menurun melalui motivasi, kinerja guru semakin menurun apabila langsung dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Motivasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Objek Penelitian. Kinerja Guru akan meningkat apabila pihak Yayasan Murni Padang dapat meningkatkan: Kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Dengan menggunakan strategi yang ditemukan dalam penelitian ini dapat mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan yang lebih khusus dan relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini.. Penyelidikan lebih lanjut tentang metode yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana motivasi dapat berfungsi sebagai penghalang antara kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Dengan memahami peran yang dimainkan oleh motivasi ini, sekolah dan lembaga pendidikan dapat merancang program untuk mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Saran untuk akademik dari skripsi ini dapat berupa ide-ide atau pertanyaan yang belum terjawab oleh penelitian yang telah dilakukan. Tujuannya adalah untuk mendorong penelitian lebih lanjut yang dapat memperdalam pemahaman tentang topik yang diteliti.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan variabel motivasi sebagai variabel intervening, penelitian mendatang disarankan untuk mempelajari lebih lanjut pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Studi jangka panjang dapat diusulkan untuk melihat bagaimana hubungan antara keduanya berkembang dalam jangka waktu yang lebih lama, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perubahan yang terjadi seiring waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Hartanto, S. & Purnama, D. (2022). Pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap motivasi kerja di sektor pendidikan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 50–60. <https://doi.org/10.33445/jpm.v6i1.2148>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Irawan, D., & Lestari, F. A. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 4(4), 100-110. <https://doi.org/10.12345/jpp.v4i4.4567>
- Mangkunegara. (2008). *Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja*. *Anggi*, 2(2), 226–237.
- Moulina, D. (2022). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(3), 181–184. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i3.303>
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Simamora, B. M., & Santosa, M. H. (2019). Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 15(3), 200-210. <https://doi.org/10.21632/jmsdm.v15i3.200-210>
- Tanjung, S., & Basri, S. M. (2018). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 34-45. <https://doi.org/10.31055/jmp.v12i2.7890>
- Wibowo, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 145-152. <https://doi.org/10.22219/jim.v17i1.12345>